

# GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ANTONIO DE PUTINA, 2024

*por* JESUS ANGEL CHAMBI YUCRA

---

**Fecha de entrega:** 15-dic-2024 06:36p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2553104997

**Nombre del archivo:** T036\_75662090\_T.docx (14.34M)

**Total de palabras:** 22091

**Total de caracteres:** 117025

**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN**  
**PÚBLICA**



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL**  
**DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD**  
**PROVINCIAL SAN ANTONIO DE**  
**PUTINA, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. JESUS ANGEL CHAMBI YUCRA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**JULIACA – PERÚ**

**2024**

**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL SAN ANTONIO DE  
PUTINA, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. JESUS ANGEL CHAMBI YUCRA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

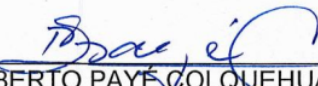
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:   
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

**PRIMER MIEMBRO**

:   
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

**ASESOR DE TESIS**

:   
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



**RESOLUCIÓN N.º 1192-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 04 de octubre 2024

**VISTOS:**

El Expediente **2024-CU-12805** de fecha **12-09-2024** de **JESUS ANGEL CHAMBI YUCRA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ANTONIO DE PUTINA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller **JESUS ANGEL CHAMBI YUCRA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* Primer miembro : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* Segundo miembro : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* Asesor : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- \* Lugar : salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : miércoles 09 de octubre de 2024
- \* Hora : 10:00 am

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.





## RESOLUCIÓN N° 242-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 24 de junio 2024

### VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-7265 de fecha 14 de junio de 2024, del Bach. CHAMBI YUCRA JESUS ANGEL, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

### CONSIDERANDO:

Que, las unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. CHAMBI YUCRA JESUS ANGEL, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ANTONIO DE PUTINA, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ANTONIO DE PUTINA, 2024**; presentado por el (la) Bach. CHAMBI YUCRA JESUS ANGEL, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como ASESOR al Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



**RESOLUCIÓN N° 012-2024-UI-FCA-UANCV-I**

Juliaca, 05 de abril de 2024

**VISTOS:**

El Expediente: 2024-1569 de fecha 29 de enero de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

**CONSIDERANDO:**

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. JESUS ANGEL CHAMBI YUCRA, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ANTONIO DE PUTINA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ANTONIO DE PUTINA, 2024**; presentado por el (la) Bach. JESUS ANGEL CHAMBI YUCRA, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.




UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
Dr. Sc. S. Licimaco Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)

## Metadatos complementarios - UANCV



<b>TITULO TESIS</b>	
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ANTONIO DE PUTINA, 2024</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	JESUS ANGEL CHAMBI YUCRA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75662090
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0002-1928-5643">https://orcid.org/0009-0002-1928-5643</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Dr. SANTOTOMAS LICIMICO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-1796-9278">https://orcid.org/0000-0002-1796-9278</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593

Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú  Departamento: Puno  Provincia: San Antonio de Putina  Distrito: San Antonio de Putina  Longitud: -14.9139022  Latitud: -69.8696255</p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/2gyEmRayNsQXzLsq5">https://maps.app.goo.gl/2gyEmRayNsQXzLsq5</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero – Marzo 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford</a> (concytec-pe.github.io) - Librería	<b>Administración</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a> <b>Administración pública</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</a>

UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE  
INVESTIGACIÓN  
Dr. Sc. S. L. Elmarco Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo JESUS ANGEL CHAMBI YUCRA identificado con DNI Nro. 75662090 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ANTONIO DE PUTINA, 2024

Asesorado por: Dr. SANTOTOMAS LICIMICO AGUILAR PINTO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 21 de OCTUBRE del 2024

  
FIRMA ASESOR

  
FIRMA TESISTA



Huella

## **DEDICATORIA**

Con amor y mucho cariño va para dios por darme salud, y por llevarme por buen camino y por su bendición que me dio para cumplir mis objetivos. A mi padre y madre por los sacrificios que hicieron y depositaron la confianza en mí.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco primeramente a Dios por ayudarme a acabar la carrera, ante todas las adversidades y también al tiempo por enseñarme ser mejor persona. Agradezco a mis padres y también al Dr. Licimaco Aguilar y a todos los docentes que nos brindaron los conocimientos durante toda la carrera universitaria.

## **ÍNDICE GENERAL**

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>ix</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xii</b>

### **CAPÍTULO I**

#### **EL PROBLEMA**

<b>1.1 Planteamiento del problema</b> .....	<b>15</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b> .....	<b>16</b>
<b>1.2.1 Problema general</b> .....	<b>16</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b> .....	<b>16</b>
<b>1.3 Justificación de estudio</b> .....	<b>17</b>

### **CAPÍTULO II**

#### **OBJETIVOS**

<b>2.1 Objetivo general</b> .....	<b>19</b>
<b>2.2 Objetivos específicos</b> .....	<b>19</b>

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

<b>3.1 Antecedentes de la investigación</b> .....	<b>20</b>
<b>3.2 Marco teórico</b> .....	<b>30</b>

3.2.1	Gestión administrativa .....	30
3.2.2	Desempeño laboral .....	42
3.3	Macro conceptual .....	52

## **CAPÍTULO IV**

### **HIPÓTESIS**

4.1	Hipótesis general .....	55
4.2	Hipótesis específicas .....	55
4.3	Operacionalización de variables .....	56

## **CAPÍTULO V**

### **PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1	Enfoque de la investigación .....	57
5.2	Método aplicado a la investigación .....	57
5.3	Tipo de investigación .....	58
5.4	Nivel de investigación .....	58
5.5	Diseño de investigación .....	59
5.6	Población y muestra .....	60
5.6.1	Población .....	60
5.6.2	Muestra .....	61
5.7	Técnica e instrumento .....	62
5.7.1	Técnica .....	62
5.7.2	Instrumento .....	62
5.8	Confiabilidad y validez del instrumento .....	62
5.8.1	Confiabilidad .....	62
5.8.2	Validez .....	64
5.9	Procedimiento de tratamiento de datos .....	64

<b>1</b>		
5.10	Diseño de contrastación de hipótesis .....	65
5.11	Prueba de hipótesis .....	66
<b>CAPÍTULO VI</b>		
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>		
6.1	Presentación de resultados .....	73
6.2	Discusión de resultados .....	84
<b>CONCLUSIONES</b> .....		<b>88</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....		<b>90</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....		<b>91</b>
<b>ANEXOS</b> .....		<b>99</b>
Anexo 1 - Matriz de Consistencia .....		100
Anexo 2 - Matriz De Datos .....		102
Anexo 3 Instrumentos .....		104
Anexo 4 Validación De Instrumento .....		106
Anexo 5 Evidencias Y Recojo De Datos .....		107

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Análisis de la <sup>1</sup> operacionalización de variables.....	56
<b>Tabla 2</b>	Confiabilidad de Alfa de Cronbach.....	63
<b>Tabla 3</b>	Tau-b para la <sup>13</sup> gestión administrativa y la variable desempeño laboral .....	67
<b>Tabla 4</b>	Tau-b para la <sup>13</sup> planeación y la variable desempeño laboral .....	68
<b>Tabla 5</b>	Tau-b para la organización y la variable desempeño laboral .....	70
<b>Tabla 6</b>	Tau-b para la dirección y la variable desempeño laboral .....	71
<b>Tabla 7</b>	Tau-b para el control y la variable <sup>1</sup> desempeño laboral .....	72
<b>Tabla 8</b>	Resultados de la normalidad de datos .....	73
<b>Tabla 9</b>	Resultado de Rho de Spearman entre la gestión administrativa y la variable desempeño laboral.....	74
<b>Tabla 10</b>	Resultado de Rho de Spearman <sup>1</sup> entre la planeación y la variable desempeño laboral.....	76
<b>Tabla 11</b>	Resultados entre la organización y la variable desempeño laboral .....	78
<b>Tabla 12</b>	Rho Spearman sobre la dirección y la variable desempeño laboral .....	80
<b>Tabla 13</b>	Rho de Spearman entre el control y la variable desempeño laboral .....	82

## **1** **INDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b>	Correlación Rho sobre la gestión administrativa y desempeño laboral .....	75
<b>Figura 2</b>	Correlación Rho entre la planeación y desempeño laboral .....	77
<b>Figura 3</b>	Correlación Rho entre la organización y desempeño laboral .....	79
<b>Figura 4</b>	Correlación Rho entre la dirección y desempeño laboral .....	81
<b>Figura 5</b>	Correlación Rho entre el control y desempeño laboral .....	83

## RESUMEN

El estudio se propuso <sup>19</sup> determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024, la gestión administrativa es. Con el fin de garantizar la competencia, la sencillez y la calidad en la organización de las administraciones públicas, dentro de la estructura estratégica el examen fue cuantitativo en su enfoque, utilizando una técnica lógica especulativa, denominada exploración esencial, <sup>11</sup> nivel correlacional y plan no exploratorio. <sup>1</sup> La población de la revisión fue de 150 trabajadores, de los que se seleccionó una muestra de 108, lo que supuso la realización de pruebas simples e irregulares para poblaciones limitadas. La recopilación de información se llevó a cabo mediante encuestas y sondeos, <sup>1</sup> y el análisis de la información se realizó con el programa SPSS v25. Los resultados obtenidos mostraron un valor de 0,880 en la prueba Rho entre la administración normativa y la ejecución de la ocupación. Esto demuestra que a medida que mejora la administración gerencial, la ejecución del trabajo de los trabajadores también mejorará en general, debido al valor de importancia de 0,000 que se consideró por debajo de 0,05 según la prueba Tau-b de Kendall. Estos descubrimientos conducen <sup>1</sup> a la decisión de que existe una conexión positiva entre la administración gerencial y la ejecución de la ocupación.

**Palabras claves:** Calidad, eficacia, funcionarios, liderazgo, trabajo.

### **3** **ABSTRACT**

The study aimed to determine the relationship between administrative the board and the work execution of the specialists of the Commonplace Region of San Antonio de Putina-2024, managerial administration is fundamental for ensure proficiency, straightforwardness and quality in the arrangement of public administrations, inside From the systemic structure, the exploration had a quantitative methodology, utilizing a speculative logical technique, named essential examination, correlational level and non-trial plan. The review populace was comprised of 150 laborers, of which an example of 108 was chosen through basic irregular examining for limited populaces. Information assortment was brought out through overviews and polls, and information examination was done utilizing SPSS v25 programming. The outcomes got showed a worth of 0.880 in the Rho test between managerial administration and occupation execution. This shows that as managerial administration improves, the work execution of laborers likewise will in general improve, because of the importance worth of 0.000 which ended up being under 0.05 as per Kendall's Tau-b test. These discoveries permit **2** us to presume that there is a positive connection between managerial administration and occupation execution.

**Keywords:** Quality, effectiveness, officials, leadership, work.

## INTRODUCCIÓN

<sup>7</sup> La Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, como entidad pública responsable de ofrecer servicios fundamentales a la comunidad, depende de la efectividad y eficiencia de la gestión administrativa en cuanto a los cumplimientos de los objetivos y así <sup>16</sup> mejorar la calidad de vida de sus habitantes. El manejo administrativo implica un conjunto de procesos que incluyen cuatro fases, con el fin de maximizar su rendimiento y eficacia. Esta función es crucial para la ejecución del trabajo de los representantes, ya que la administración legítima de los activos y los ciclos mejora las tareas diarias, pero además cultiva un lugar de trabajo más cooperativo y propulsor, que por lo tanto puede construir la eficiencia y la realización de la ocupación.

Los activos humanos de los ejecutivos son un punto de vista clave que va desde la inscripción y la elección hasta la preparación y el giro representativo constante de los acontecimientos. Para garantizar una mano de obra cualificada y seria, es fundamental completar una interacción exhaustiva de inscripción y elección para garantizar la razonabilidad de los competidores. Del mismo modo, destinar recursos a la preparación y el perfeccionamiento especializado del personal es fundamental para trabajar en sus capacidades y habilidades, lo que contribuye a una ejecución del trabajo sin igual y a un lugar de trabajo más útil y persuasivo. Este enfoque de largo alcance beneficia a los representantes, pero además fortalece la capacidad del distrito para satisfacer su objetivo principal de servir al área local de forma real y eficiente.

Además, el activo material de los ejecutivos incluye la adquisición, el apoyo y la junta de los recursos reales que se esperan para realizar las tareas del distrito actividades y servicios de la Municipalidad. Esto incluye desde el mobiliario de oficina hasta la infraestructura y los equipos necesarios para brindar servicios a la comunidad. Es esencial

asegurar que estos recursos estén disponibles en óptimas condiciones y que se gestionen de manera eficiente para garantizar su durabilidad y funcionalidad a lo largo del tiempo.

La viabilidad y la eficacia de una administración autoritaria dependen también de la capacidad de la asociación para adaptarse a los cambios y las dificultades que surgen en el entorno. Esto implica que la municipalidad debe ser flexible y estar preparada para los cambios del personal, así como innovar y mejorar constantemente sus procesos y servicios. Solo a través de una gestión administrativa adaptable y proactiva, la institución podrá garantizar la prestación de servicios de calidad y mantener su relevancia en un contexto en constante evolución.

La presente investigación se estructura en seis capítulos que abordan de manera sistemática los diversos aspectos relacionados con el manejo administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina:

En el Capítulo I se plantea el problema que sucede en el municipio y de esa manera se a incluido la formulación del problema, los objetivos y la justificación del estudio.

El Capítulo II establece los objetivos generales y específicos propuestos.

En el Capítulo III se desarrolló la parte teórica, revisando los antecedentes relevantes y sentando las bases conceptuales para el análisis de las variables.

El Capítulo IV presenta las hipótesis generales y específicas, así como la operacionalización de las variables.

En el Capítulo V se describe la metodología de investigación, detallando la población y muestra, y las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos.

Finalmente, el Capítulo VI expone los resultados obtenidos, las conclusiones derivadas y las recomendaciones formuladas a partir del análisis realizado.

Esta estructura organizada y coherente permite abordar de manera integral la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad, con el fin de identificar áreas de mejora y formular estrategias que contribuyan a optimizar la prestación de servicios públicos a la comunidad.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

A nivel internacional, la Administración organizacional y rendimiento en el trabajo en entidades gubernamentales han sido temas de interés creciente. La complejidad de las funciones municipales y la diversidad de contextos administrativos presentan desafíos comunes que requieren atención global. Investigadores como Osborne y McLaughlin (2019) señalan la necesidad de examinar prácticas administrativas efectivas en distintos países para identificar patrones y estrategias que puedan ser aplicadas en contextos internacionales. En este sentido, comprender la relación entre la Administración organizacional y rendimiento en el trabajo en municipalidades, a nivel global, contribuiría a la formulación de prácticas más efectivas y adaptadas a la diversidad cultural y estructural de los gobiernos locales en todo el mundo.

En el ámbito nacional, la administración organizacional y rendimiento en el trabajo en municipalidades también presentan desafíos significativos. La variabilidad en los recursos, regulaciones y estructuras organizativas a lo largo del país crea disparidades que impactan directamente en la eficiencia y eficacia de la gestión municipal. En este contexto, estudios como el de Rodríguez y García (2020) resaltan la necesidad de analizar

la relación específica entre la administración organizacional y rendimiento en el trabajo en entidades gubernamentales nacionales, considerando las particularidades de la normativa y la cultura organizacional. Comprender estas dinámicas a nivel nacional permitiría desarrollar estrategias y recomendaciones específicas que fortalezcan la gestión municipal en el país.

En el Municipio de San Antonio de Putina, la problemática se torna única debido a la interacción de factores contextuales, culturales y organizativos propios de la comunidad. Investigaciones anteriores como la de Quispe et al. (2021) han explorado los desafíos específicos que enfrentan las municipalidades locales en el país. La necesidad de una <sup>2</sup> gestión administrativa efectiva y su impacto en el desempeño laboral de los <sup>2</sup> trabajadores municipales es crucial para el desarrollo local sostenible. Abordar esta problemática a nivel local implica considerar las dinámicas particulares de la administración pública en San Antonio de Putina, proponiendo soluciones contextualizadas que promuevan <sup>2</sup> la eficiencia y la calidad en los servicios municipales.

## 1.2 Formulación del problema

### 1.2.1 Problema <sup>4</sup> general

<sup>1</sup> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los <sup>1</sup> trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024?

### 1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la planeación y el desempeño laboral en los <sup>1</sup> trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024?
- ¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en los <sup>1</sup> trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024?

- ¿De qué manera se relaciona la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024?
- <sup>1</sup> ¿Cuál es la relación que existe entre control y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024?

### 1.3 Justificación de estudio

#### Teórico

<sup>1</sup> La relevancia teórica de la investigación se fundamenta en la necesidad de avanzar en el trabajo en el contexto específico de la Municipio de San Antonio de Putina. La <sup>7</sup> literatura existente en administración pública brinda un marco conceptual sólido, pero la aplicación de estos conceptos a nivel local requiere un enfoque adaptado y contextualizado. Investigadores como Peters (2018) destacan la importancia de abordar cuestiones teóricas en el ámbito municipal para generar conocimientos aplicables y contextualmente relevantes. Por tanto, esta investigación contribuye al desarrollo teórico al proporcionar nuevas perspectivas

#### Práctico

La justificación práctica radica en la imperiosa necesidad de trabajar en la viabilidad <sup>7</sup> de la Comarca de San Antonio de Putina para satisfacer sus obligaciones con el área local. La naturaleza de <sup>1</sup> la administración jerárquica y la ejecución de la ocupación de los trabajadores de la ciudad afectan directamente al transporte de la asistencia pública y a la mejora del vecindario. Estudios anteriores, como el de Fernández et al. (2021) resaltan la relevancia práctica de abordar desafíos específicos en el ámbito municipal. Al comprender cómo el manejo administrativo afecta el desempeño laboral, se podrán proponer estrategias y recomendaciones prácticas.

### Metodológico

<sup>37</sup> Desde el punto de vista metodológico, la investigación busca aplicar un enfoque riguroso y científico para analizar la relación de dos variables. La elección de métodos mixtos, como entrevistas y análisis cuantitativo de datos, permite obtener <sup>3</sup> una comprensión completa y holística del fenómeno en estudio. Siguiendo las recomendaciones de Creswell y Creswell (2017), se busca aplicar técnicas de investigación que maximicen <sup>1</sup> la validez y confiabilidad de los resultados. La justificación metodológica subraya la importancia de emplear un diseño de investigación que sea capaz de captar la complejidad de las variables en juego y ofrecer resultados robustos que respalden conclusiones significativas.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### <sup>4</sup> 2.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024.

#### 2.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación de la planeación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024.
- Analizar la relación existente entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024.
- Establecer la relación de la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024.
- Conocer la relación que existe entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024.



## **CAPÍTULO III**

### **MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

#### **3.1 Antecedentes de la investigación**

##### **Antecedentes Internacionales**

Chunga (2023) La investigación realizada abordó el tema de administración gerencial y su efecto en la ejecución del trabajo dentro de una organización pública, centrándose explícitamente en el elemento responsable del suministro de agua potable y la esterilización en Jipijapa. El objetivo esencial era establecer la conexión entre la administración autoritaria llevada a cabo y la ejecución del trabajo de los socios. Para hacer esta revisión, se adoptó una metodología cuantitativa, que permitió investigar los resultados obtenidos a través de varios procedimientos de examen. En el proceso de avance de la exploración, se aplicaron técnicas científicas y bibliográficas para reconocer e investigar las referencias hipotéticas relacionadas con los factores de los ingresos. Además, la reunión y el estudio se utilizaron como instrumentos de examen para evaluar el estado actual de la ejecución de la ocupación, focalizando la atención en el manejo administrativo. Estas técnicas se dirigieron a los funcionarios de la entidad, proporcionando una clara visión más detallada de la percepción interna. Los resultados

obtenidos revelaron deficiencias significativas en el manejo administrativo de la empresa, lo cual repercute directamente en el rendimiento de sus colaboradores. Con base en estos hallazgos, se llevó a cabo una evaluación exhaustiva del control interno, identificando fallas en los procesos administrativos. Entre las deficiencias encontradas se destacaron la falta de capacitación, la ausencia de políticas internas para regular la actuación del personal, la inexistencia de evaluaciones de desempeño y el incumplimiento de funciones y normativas vigentes. Estas carencias impactan negativamente en el desarrollo de las actividades diarias y, en consecuencia, en el desempeño general del personal de la empresa.

Rodriguez et al. (2023) se propusieron Distinguir el avance mecánico aplicado en el Gobierno Autónomo Descentralizado (Stray) del cantón de Quevedo y su impacto en la mejora de la ejecución del trabajo. Para ello, se utilizó un enfoque dilucidador, dirigiendo las percepciones de campo y aplicando un plan no experimental con una estrategia teórica. La población concentrada incorporó al personal autorizado del Stray, y la impresión de 26 individuos fue recogida a través de revisiones sobre la administración, los ciclos y la utilización de innovaciones. Los descubrimientos destacan la importancia de la innovación en la administración reguladora, con el objetivo de reclasificar los procesos y los enfoques internos para una utilización satisfactoria de los datos y los avances en la correspondencia, que afecta directamente las operaciones del Municipio de Quevedo. Se observó que actualmente no se utilizan herramientas tecnológicas actualizadas en el manejo administrativo, lo que limita la eficiencia en las actividades diarias. La conclusión principal indica que el GAD Quevedo emplea tecnologías obsoletas, carece de plataformas adecuadas para los usuarios y no adquiere los equipos necesarios para un desarrollo efectivo de sus funciones. Se concluye que la tecnología

debe ser considerada un elemento esencial en <sup>14</sup> la planificación estratégica a corto y largo plazo, ya que se percibe como una herramienta competitiva.

Pin (2022) Frente a los desafíos del crecimiento económico en Ferricentro, ubicado en el cantón Baba, se sostiene que la desventaja experimentada se deriva del manejo administrativo deficiente y <sup>38</sup> la participación inadecuada de los colaboradores en la organización, así como la falta de supervisión por parte del propietario. Estos aspectos se consideran como las causas de la insatisfacción de los consumidores debido a la falta de atención hacia ellos por parte de la empresa. Para evaluar <sup>18</sup> la eficiencia y eficacia en el uso de las funciones de gestión empresarial en la organización, se emplean técnicas y procesos administrativos que permitan alcanzar los objetivos preestablecidos y proporcionar un mejor orden en la estructura organizativa. El estudio de caso se centra especialmente en el manejo administrativo con el propósito de identificar los factores que representan amenazas para la ferretería. El objetivo es recopilar información exhaustiva para identificar posibles errores que puedan poner en riesgo la liquidez de la empresa, destacando la importancia de las estrategias de gestión empresarial. Es importante señalar <sup>25</sup> que la administración juega un papel fundamental en el buen desarrollo de cualquier actividad <sup>2</sup> a través de sus procesos esenciales: planeación, organización, dirección y control. Además, se destaca que la investigación de cada tema en este trabajo se apoya en investigaciones realizadas por profesionales del área de gestión y administración de empresas, así como en artículos científicos, revistas y libros.

Basantes y Jaramillo (2022) se enfocaron en analizar cómo el manejo administrativo impacta <sup>15</sup> en la eficiencia laboral de los obreros y representantes de la Dirección General de Versatilidad, Viajes y Transporte de la Legislatura Autónoma Descentralizada de Riobamba. Por esta razón, se realizó un examen minucioso del factor

libre, que es la administración normativa, evaluando sus distintas partes y su efecto sobre <sup>15</sup> la variable dependiente, la eficiencia laboral. Además, se determinó el nivel de conexión medible entre ambos factores, tomando en cuenta tanto su fuerza como su rúbrica. En la fase final del estudio, se propusieron estrategias para mejorar el manejo administrativo, con el fin de aumentar la productividad laboral. La hipótesis estadística planteada, que sugiere <sup>3</sup> la existencia de una relación entre el manejo administrativo y la productividad laboral, fue validada a lo largo del estudio.

Miño (2021) se enfocó en analizar la gestión administrativa en el almacén Montoya se encuentra en un estado declinante, carente de un análisis pertinente que identifique las actividades necesarias y las funciones de los trabajadores. La investigación actual surge como respuesta a las dificultades experimentadas desde el año 2018, caracterizadas por la escasez de espacio interno, tensiones entre los trabajadores debido a diversas circunstancias a lo largo del tiempo, así como la falta de motivación y capacitaciones. Además, se señala la negligencia del jefe al supervisar las actividades de los trabajadores, dedicando tiempo a revisar la mercadería y realizar cobros, lo cual ha contribuido a una una administración autoritaria insuficiente por no atender suficientemente a los ciclos de ordenación, asociación, curso y control. La presión laboral surge como otro componente importante que influye en el funcionamiento vital de «Almacén Montoya», siendo provocada por trabajos desmesurados, inspiración inadecuada, bajos salarios y enormes responsabilidades laborales. Estos componentes, en conjunto, conducen a una baja eficiencia de los especialistas, a relaciones laborales derrochadoras y a la complicación del trabajo, provocando la ausencia de coherencia con los objetivos establecidos por el centro de distribución y produciendo decepción en cuanto

a la presentación y el beneficio del almacén. La presente investigación se lleva a cabo para abordar estas problemáticas identificadas.

### **Antecedentes Nacionales**

Mendivel et al. (2020) se propusieron examinar la relación entre la administración gerencial y la capacidad humana basada en las capacidades de los ejecutivos <sup>2</sup> de la Universidad Peruana Los Andes, sede Chanchamayo, durante el año 2019. Para investigar esta relación, se utilizó la revisión de encuestas para el levantamiento de información. El muestreo se realizó a 20 directivos especialistas de la universidad en el periodo referenciado. Las consecuencias del examen factual mostraron una conexión crítica positiva, sostenida por una p estimada equivalente a 0.000 ( $p < 0.010$ ), mostrando áreas de fortaleza para una conexión positiva entre la administración normativa y la capacidad humana de los ejecutivos por habilidades en los especialistas gerenciales del periodo referenciado institución educativa durante el periodo de estudio en mención.

Lozano (2021) identificó que en la Sociedad de <sup>21</sup> Beneficencia de Chiclayo uno de los problemas <sup>2</sup> más significativos es la gestión administrativa y su impacto en el rendimiento laboral de los empleados. Este problema se origina en la falta de conocimiento de los procedimientos administrativos por parte de los trabajadores, quienes ocupan sus puestos sin la preparación adecuada. Esta ineficiencia y falta de capacidad en la ejecución de sus tareas contribuyen a una gestión administrativa ineficaz, lo que a su vez afecta negativamente la ejecución del trabajo y la viabilidad de la asociación. Estas contemplaciones impulsaron la revisión, cuyo objetivo fundamental era <sup>1</sup> decidir la conexión entre la administración autoritaria y la ejecución de la ocupación de los <sup>21</sup> representantes de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo en 2021. La exploración fue de aplicación delegada y utilizó una configuración no experimental, centrándose en un

ejemplo de 57 especialistas a los que se aplicaron dos encuestas. Los resultados mostraron una conexión segura excepcionalmente alta, lo que permitió descartar la especulación inválida y afirmar la conexión entre los factores. Teniendo todo en cuenta, se resolvió que una administración reguladora competente está directamente relacionada con la potente ejecución laboral de los trabajadores.

Cuenca (2021) investigó <sup>1</sup> la conexión entre la administración reguladora y la ejecución del trabajo de los representantes en el Distrito Común de Alto Amazonas durante el año 2020. Para este examen, se adoptó una metodología esencial y un plan no exploratorio. La población considerada fue de 142 colegas, de los cuales se eligió un ejemplo de 25 trabajadores. Esta reunión fue controlada una visión general que recordaba dos encuestas destinadas a recoger datos para la administración jerárquica y la ejecución de la ocupación. Este rastreo provocó el descarte de la especulación inválida y el reconocimiento de <sup>1</sup> la conexión entre la administración autoritaria y la ejecución de la ocupación. Por lo tanto, se razonó que existe una asociación moderada entre la competencia de la <sup>1</sup> administración normativa y la ejecución laboral de los compañeros de equipo en el Distrito Común de Alto Amazonas en 2020. Esto sugiere que un rendimiento laboral eficiente está vinculado a una gestión administrativa efectiva en esta entidad municipal.

Velásquez (2021) se dedicó a diseccionar la conexión entre la administración autoritaria y la ejecución del trabajo <sup>18</sup> en el año 2021. Para ello, se utilizó una metodología fundamental y una configuración no experimental. La población estudiada incluía a 140 colegas, de los cuales se eligió un grupo de 120 mediante el uso de un examen compuesto por dos encuestas. Estos instrumentos se utilizaron para evaluar <sup>35</sup> la conexión entre la administración jerárquica y la ejecución de la ocupación, razonando que existe una

asociación moderada entre ambos factores. Esto sugiere que la exposición laboral eficiente está asociado con una gestión administrativa efectiva dentro de la entidad gubernamental analizada.

Calle (2022) dirigió un concentrado en la conexión entre la administración reguladora y la ejecución del trabajo. El examen se llevó a cabo utilizando una metodología cuantitativa y un plan correlacional expresivo. A través de la conexión de Pearson (R), se estableció que la administración gerencial mostró un nivel abrumadoramente justo, llegando a 56,70%, mientras que la ejecución del trabajo mostró un nivel decente, con 50,00%. Además, se reconoció una relación crítica de 0,691<sup>1</sup>\*\*, con un nivel de importancia de 0,01, lo que demuestra una asociación pertinente entre los dos factores.

#### **Antecedentes Locales**

Pinto (2023) investigó la influencia del manejo administrativo en la responsabilidad autoral de los supervisores en la región de Orurillo, Melgar, Puno, durante el año 2023. Este estudio fue conducido como una exploración aplicada, utilizando un plan no exploratorio con una metodología cuantitativa y una estrategia hipotético-lógica de naturaleza causal correlacional. La población de la revisión estuvo compuesta por 85 administradores de niveles educativos que van desde el jardín de infancia hasta la escuela secundaria<sup>46</sup>. Se realizó una inspección no probabilística y el procedimiento utilizado para la recopilación de información fue la revisión<sup>43</sup>. Se utilizó un sondeo destinado a abordar los dos factores, cuya legitimidad fue afirmada por especialistas, garantizando su calidad inquebrantable. Los resultados mostraron que, según el modelo de recaída estratégica ordinal (OLS), el 43,3% de la variedad en la responsabilidad jerárquica puede explicarse por la administración normativa. Además, el<sup>2</sup>

pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell demostró que el 71,1% de la variedad se atribuía a la administración reguladora, como indicaba la estrategia de Nagelkerke. Por lo tanto, se razonó que una administración directiva competente tiene un impacto significativo en la mejora del compromiso organizacional.

Mamani (2020) La exploración se completó con la plena intención de distinguir la conexión entre los estilos directivos y el cumplimiento de la ocupación de los expertos en enfermería de la clínica de Emergencia Territorial Manuel Núñez Butrón de Puno durante el año 2018. Este estudio asumió una metodología ilustrativa, transversal con un plan correlacional. La población estuvo conformada por 104 peritos de enfermería, de los cuales se eligió un ejemplo de 64 mediante inspección básica irregular. Para la recogida de información se utilizó el procedimiento de visión de conjunto y dos instrumentos: el Cuestionario de Estilos de Dirección (CED) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (CSL), ambos aprobados por especialistas en la materia. La fiabilidad se resolvió utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose  $\alpha=0,76$  para el CED y  $\alpha=0,80$  para el CSL. Para comprobar la especulación, se aplicó la prueba factual Chi-cuadrado. Los resultados mostraron que el estilo de administración más extendido entre los expertos en enfermería era el totalitario con un 41,02%, seguido del tolerante con un 24,38% y el basado en la popularidad con un 22,92%. En cuanto a la realización, el 71,90% de los expertos detalló una realización media, el 26,60% mostró una realización baja y sólo el 1,60% comunicó una realización laboral alta. Al aplicar la prueba de Chi-cuadrado, se resolvió que no existe una gran relación entre los estilos de dirección y la realización profesional, teniendo en cuenta

Arpasi (2020) El presente examen se realizó con la plena intención de desmenuzar la conexión entre la inspiración, según la hipótesis de Herzberg, y la ejecución laboral de

los representantes de la organización Electro Puno S.A.A. durante el año 2019. Se utilizó una estrategia inequívoca con un plan correlacional. La población de revisión comprendió una suma de 48 especialistas. Para el surtido de información se utilizó la estrategia de visión general y se aplicaron dos instrumentos: uno para medir el grado de inspiración y otro para encuestar la ejecución del trabajo. Los resultados mostraron que, en lo que respecta a las características de la inspiración, el 100% de los trabajadores mostraron una inspiración baja en el indicador de obligación. En cuanto al reconocimiento, el 56,3% anunció una inspiración baja, mientras que el 56,3% detalló una inspiración baja en el puntero de reconocimiento y el 56,3% reveló una inspiración baja en el puntero de obligación. mostró una motivación media en el trabajo en sí. Por otro lado, en los indicadores de logro y progreso profesional, el 54,2% reportó niveles de motivación elevada y media. En lo que respecta a la dimensión extrínseca, el 100% de los empleados mostró baja motivación en el ámbito de la supervisión. Asimismo, el 64,6% indicó baja motivación relacionada con el sueldo, el 58,3% mostró motivación media en la relación con compañeros y el 54,2% expresó motivación media respecto al ambiente físico. Por último, el 43,8% de los trabajadores presentó una impresión elevada de estabilidad profesional. Aplicando la conexión de Pearson, que evalúa la conexión entre los dos factores, se dedujo que la inspiración natural, considerada como inspiración individual, tiene una relación crítica positiva de 0,881. Por el contrario, la inspiración ajena, particularmente en el aspecto institucional, mostró áreas de fortaleza para una relación de 0,978 con la ejecución laboral, abarcando partes de competencia, viabilidad y liderazgo de los trabajadores de la organización Electro Puno S.A.A. durante el periodo 2019.

Mamani (2023) El objetivo de este trabajo de exploración fue desglosar lo que significa el control previo para la administración gerencial de la Subgerencia de

Contabilidad de la Comuna de Yunguyo en el año 2022. Se realizó una revisión utilizando una metodología clara, que permitió observar la conexión entre los factores y cómo se manifiestan en un escenario particular. Además, se aplicó una técnica cuantitativa, razonable para comprobar las especulaciones deducidas. Para la recopilación de información se utilizó un estudio como estrategia y una encuesta como instrumento. A la vista de los objetivos expresados, se constató que el control de riesgos afecta decididamente a los ejercicios de la división de contabilidad. Un 77,1% de los encuestados manifestó que se prepara al personal irregular, y un 71,4% expresó que se evalúa la presentación de los trabajadores. Además, el 45,7% manifestó que tenía una información fundamental sobre las estrategias internas, mientras que el 42,9% mostró que existe una gran correspondencia entre los representantes. Asimismo, el 54,3% dijo que se enmiendan los problemas, y el 48,6% puede interactuar con los demás. El 65,7% expresó que las capacidades designadas están satisfechas, y el 60% descubrió que hay suficiente coherencia con el control anterior. En correspondencia con el segundo objetivo inequívoco, se resolvió que una administración directiva satisfactoria afecta a los ejercicios de control de riesgos de la Subgerencia de Contabilidad.

Rodriguez (2023) <sup>24</sup> El objetivo fundamental de este estudio fue examinar el efecto de la administración gerencial sobre <sup>10</sup> el proceso autorizador en la Dirección Territorial de Transportes y Corresponsalías de Puno, focalizando el trabajo en la falsificación de brevets. Este tipo de exploración se denominó legítima, no exploratoria, y asumió un plan de hipótesis y relato fundamentado. <sup>1</sup> El procedimiento primario utilizado fue el estudio, y el instrumento utilizado fue una encuesta. <sup>33</sup> Para el tratamiento de la información, se utilizó el programa SPSS Measurable y Microsoft Office Succeed durante todo el estudio. <sup>30</sup> Los resultados revelaron que el 54% de los encuestados no sabía nada sobre el

uso de la directriz de non bis in idem, mientras que el 23% aplicó la norma de trato justo. Una cifra comparativa del 23% aplicó asimismo la norma de sensibilidad. Esto demuestra que tanto la directriz de sensibilidad como la de trato justo se utilizan como componentes de apoyo en lo que respecta a la interacción directiva. Con todo, el examen de conexión de Pearson, que arrojó un valor de  $r = 0,947^{**}$ , muestra una alta conexión segura entre la administración gerencial y el proceso de respaldo gerencial en la Dirección Local de Transportes y Corresponsalías de Puno. Esto propone que, en los casos de tergiversación de brevets, se forzarán más endosos gerenciales.

## 3.2 Marco teórico

### 3.2.1 Gestión administrativa

La gestión administrativa, según Robbins y Coulter (2020) se puede conceptualizar como el proceso integral de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos organizacionales para alcanzar eficientemente los objetivos establecidos por una entidad. Este enfoque holístico aborda la coordinación de recursos humanos, financieros y materiales con el propósito de optimizar el rendimiento organizacional y garantizar la viabilidad a largo plazo. En este sentido, el manejo administrativo es un componente esencial para el funcionamiento efectivo de cualquier entidad, ya que proporciona la estructura necesaria para el logro de metas y la adaptación a entornos cambiantes.

Desde una perspectiva más amplia, Stoner et al. (2012) complementan esta definición al concebir el manejo administrativo como la combinación de habilidades y conocimientos científicos necesarios diseñar, ordenar, dirigir y controlar diferentes activos para lograr los objetivos de una asociación de forma productiva y real. La organización incluye el reconocimiento de objetivos y la creación de procedimientos para alcanzarlos, mientras que la coordinación se centra en la asignación de tareas y recursos

para ejecutar esos sistemas. Dirigir incluye influir en <sup>36</sup> las personas para que contribuyan a la consecución de los objetivos, y controlar incluye evaluar y cambiar continuamente las actividades para garantizar la efectividad del proceso de gestión.

Ello refiere que, el manejo administrativo <sup>3</sup> se erige como un pilar fundamental en el ámbito organizacional, siendo un proceso dinámico que requiere habilidades multifacéticas. La efectividad del manejo administrativo no solo radica en la ejecución eficiente de tareas diarias, sino también en la capacidad de adaptarse a cambios, anticipar desafíos y fomentar la innovación para asegurar el <sup>2</sup> éxito a largo plazo de la entidad (Daft, 2016). Así, el manejo administrativo se presenta como una disciplina clave para la supervivencia y prosperidad de las organizaciones en entornos empresariales complejos y competitivos.

### **Importancia**

La administración normativa es urgente para el logro y la sostenibilidad de cualquier asociación. Según Koontz y Weihrich (2018), esta disciplina proporciona el sistema importante para la dirección, la asignación eficaz de activos y la consecución de objetivos jerárquicos. En un clima empresarial cada vez más poderoso y despiadado, la capacidad de diseñar de forma calculada, coordinar activos, dirigir grupos y controlar procesos se convierte en un factor de separación fundamental para lograr y mantener una ventaja. Además, la administración autorizada permite a las asociaciones adaptarse al cambio, reducir las apuestas y beneficiarse de las puertas abiertas que surgen en el centro comercial.

La eficacia también se manifiesta en la optimización de los recursos disponibles. Stoner et. al (2012) subrayan que una gestión administrativa eficiente implica la

asignación inteligente de recursos financieros, humanos y materiales para cumplir con la productividad y minimizar el desperdicio. La planificación cuidadosa y la organización efectiva permiten a las organizaciones utilizar al máximo sus capacidades y habilidades, <sup>34</sup> lo que a su vez contribuye a la eficiencia operativa y al logro de los objetivos establecidos. En un contexto globalizado y cambiante, la capacidad de gestionar eficazmente los recursos <sup>9</sup> se ha convertido en un requisito imperativo para la sostenibilidad y el crecimiento continuo.

Además, implica un rol crucial en el desarrollo de un entorno de trabajo eficaz y en el fomento de la motivación y el compromiso de los empleados. Daft (2016) señala que una gestión administrativa efectiva implica liderazgo inspirador, comunicación clara y un enfoque centrado en las personas. Estos elementos contribuyen a la creación de equipos cohesionados, <sup>40</sup> la resolución de conflictos y el mantenimiento de un clima laboral positivo. La gestión administrativa, al reconocer y cultivar el talento humano, se convierte en un catalizador para el mejor desempeño individual y colectivo, impactando directamente en la consecución de metas organizacionales.

### **Características**

La gestión administrativa se distingue por una serie de características esenciales que definen su naturaleza y contribuyen a su efectividad en el entorno organizacional. De acuerdo con Robbins et. al (2018) una de las características destacadas es la universalidad, ya que el manejo administrativo es aplicable en cualquier entidad u organización. Esta universalidad subraya la importancia y la necesidad omnipresente de la gestión en todas las empresas y entidades, consolidándola como una función crucial en la consecución de objetivos.

Otra característica fundamental es la planificación, según explican Koontz y Weihrich (2018) el manejo administrativo implica la formulación de planes estratégicos y operativos que guíen las acciones organizacionales hacia metas específicas. La planificación permite anticipar y coordinar actividades, optimizando la asignación de recursos y minimizando los riesgos. En este sentido, la capacidad de prever y prepararse para el futuro se convierte en un componente esencial de la gestión administrativa.

La flexibilidad es otra característica inherente a el manejo administrativo, como destaca Daft (2016) la capacidad de adaptarse a entornos cambiantes y responder eficientemente a situaciones imprevistas es crucial en un mundo empresarial dinámico. La gestión administrativa debe ser ágil y capaz de ajustarse a las transformaciones del entorno, permitiendo a la organización mantener su relevancia y competitividad a lo largo del tiempo.

Es decir, las características fundamentales del manejo administrativo incluyen su universalidad, su enfoque en la planificación estratégica y operativa, así como su capacidad de adaptación y flexibilidad ante un entorno en constante evolución.

Según Quichiz (2023) esto se compone de cuatro capacidades centrales: organizar, ordenar, coordinar y controlar. Estas capacidades están asociadas y se interactúan para lograr los objetivos.

#### **Dimensión: Planeación**

La dimensión de la planeación en este ámbito es un proceso estratégico que implica la anticipación y establecer objetivos y decidir estrategias para alcanzarlos. Según Koontz y Weihrich (2018), la organización es una capacidad fundamental de la administración gerencial que proporciona una construcción inteligente a la dirección y a

la porción de activos productivos. Este aspecto se centra en la identificación de objetivos jerárquicos transitorios y a largo plazo, teniendo en cuenta <sup>29</sup> los factores internos y externos que pueden influir en la ejecución y el cumplimiento de los objetivos.

En el proceso de planeación, como señala Robbins (2017) se establecen estrategias y tácticas para enfrentar situaciones futuras, minimizando la incertidumbre y maximizando la adaptabilidad organizativa. La dimensión de la planeación no solo involucra la formulación de planes, sino también la evaluación continua de su efectividad. En este contexto, el manejo administrativo utiliza la planeación <sup>3</sup> como una herramienta clave para garantizar la alineación de los recursos con los objetivos organizativos, <sup>3</sup> permitiendo una toma de decisiones más informada y una ejecución más efectiva de las actividades.

Para lograr los objetivos, esta función es crucial para el manejo administrativo, ya que permite asignar roles y responsabilidades a los empleados y distribuir recursos de manera efectiva (Quichiz, 2023).

Es decir, la planeación se destaca por su papel central en la orientación estratégica de la organización, la definición de metas y la preparación para futuros escenarios, consiguiendo la pertinencia del cumplimiento de objetivos.

#### **Indicador: Establecimiento de objetivos**

El indicador "Establecimiento de Objetivos" en el marco del manejo administrativo y la dimensión de planeación se refiere al proceso meticuloso de identificación y formulación de metas organizativas claras y alcanzables. De acuerdo con Daft (2018) este indicador es esencial para direccionar los esfuerzos organizativos hacia resultados específicos y medibles. En el manejo administrativo, el establecimiento de

objetivos implica la participación de múltiples niveles jerárquicos y la alineación de metas individuales con los objetivos estratégicos de la organización.

**Indicador: Desarrollo de estrategias y acciones**

El indicador desarrollo de Estrategias y Acciones en el contexto del manejo administrativo y la dimensión de planeación engloba la fase estratégica que sigue al establecimiento de objetivos. Como menciona Mintzberg (1994) este indicador implica la concepción y planificación de tácticas específicas para lograr los objetivos definidos. En el manejo administrativo, este proceso incluye la identificación de los recursos necesarios, la asignación de responsabilidades y la articulación de acciones coordinadas para alcanzar los resultados deseados. La eficacia de este indicador se traduce en la capacidad de la organización para adaptarse a cambios en el entorno y ejecutar estrategias que optimicen el aprovechamiento de oportunidades y la mitigación de riesgos.

**Indicador: Evaluación y monitoreo continuo**

El indicador evaluación y monitoreo continuo en el ámbito del manejo administrativo y la dimensión de planeación se refiere a la práctica constante de evaluar el progreso y la eficacia de las estrategias implementadas. Según Niven (2005) este indicador implica la medición sistemática del desempeño en relación con los objetivos, permitiendo la identificación los puntos a mejorar y el ajuste oportuno de las acciones planificadas. En el manejo administrativo, la evaluación continua contribuye a la toma de decisiones informadas, asegurando que la organización se adapte dinámicamente a cambios internos y externos, optimizando así su eficiencia y eficacia en la consecución de metas.

### **Dimensión: Organización**

La dimensión organización en el ámbito del manejo administrativo se refiere a la estructuración y coordinación sistemática de los recursos disponibles. De acuerdo con Robbins y Coulter (2017) esta dimensión implica la creación de una estructura organizativa eficiente, donde se asignan roles y responsabilidades de manera clara, se establecen jerarquías y se fomenta la comunicación interna. En el contexto del manejo administrativo, la dimensión de organización es esencial para optimizar la utilización de recursos humanos, financieros y tecnológicos, asegurando así la eficacia en la ejecución de tareas y el <sup>28</sup> logro de metas organizacionales.

La importancia de la dimensión organización en el manejo administrativo radica en su capacidad para establecer un marco estructural que facilite la coordinación y ejecución de actividades de manera eficiente. Como señala Mintzberg (1980) esta dimensión aborda la distribución de tareas, la agrupación de funciones afines y la creación de canales de comunicación efectivos. En el contexto de la gestión administrativa, una organización bien diseñada promueve la agilidad, la toma de decisiones informada y la adaptabilidad a cambios externos.

### **Indicador: Diseño organizacional**

El indicador diseño organizacional dentro de la gestión administrativa se refiere a la configuración estructural de la organización para lograr sus objetivos estratégicos de manera eficiente. Como destacan Daft y Marcic (2016) este indicador implica la disposición y alineación de los componentes organizativos, <sup>3</sup> como la división del trabajo, la jerarquía, y los mecanismos de coordinación. En el contexto del manejo administrativo, el diseño organizacional juega un papel crucial al determinar cómo se distribuyen las

responsabilidades y cómo fluye la comunicación, impactando directamente en la <sup>5</sup> capacidad de la organización para adaptarse a cambios y alcanzar sus metas de manera efectiva.

#### **Indicador: Delegación de Autoridad y Responsabilidad**

El indicador delegación de autoridad y responsabilidad en el ámbito del manejo administrativo se refiere a la transferencia de poder y tareas a niveles inferiores dentro de la jerarquía organizacional. Según Stoner, Freeman y Gilbert Jr. (2014) este indicador implica otorgar la autoridad adecuada a los subordinados para que puedan asumir responsabilidades específicas. Esto en el contexto del manejo administrativo, la delegación eficaz contribuye a la descentralización, promoviendo la agilidad organizacional y empoderando a los empleados.

#### **Indicador: Coordinación de Actividades**

El indicador coordinación de actividades en el ámbito del manejo administrativo se refiere a la armonización y sincronización de tareas y funciones para lograr los objetivos organizacionales. Según Gulick y Urwick (2018) esta coordinación implica la integración de esfuerzos y recursos para evitar duplicidades y conflictos. En el manejo administrativo, la coordinación efectiva es esencial para optimizar la eficiencia y la eficacia, garantizando que cada unidad organizativa <sup>3</sup> contribuya de manera coherente al logro de los objetivos globales.

#### **Dimensión: Dirección**

La dimensión Dirección en el contexto del manejo administrativo se refiere a la función crucial de liderazgo y supervisión que guía a la organización hacia <sup>2</sup> el logro de sus metas y objetivos. De acuerdo con Robbins y Coulter (2017) esta dimensión implica

influir en las personas <sup>2</sup> para que trabajen hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Lo <sup>que</sup> señala que la dirección es considerada como la motivación y el desarrollo de los colaboradores para optimizar su desempeño. Se destaca la importancia del liderazgo efectivo y la comunicación clara como elementos esenciales dentro de esta dimensión, contribuyendo al alineamiento de esfuerzos individuales con la visión y misión organizacional.

La dirección, como componente esencial del manejo administrativo, <sup>5</sup> desempeña un papel crucial en el logro y la eficacia organizacional. Como señalan Hellriegel et. al (2019) la dirección implica no solo liderar a las personas, sino también tomar decisiones estratégicas que orienten a la organización hacia sus metas. En el ámbito del manejo administrativo, los directivos son responsables mover, despertar y dirigir a los representantes, cultivando un lugar de trabajo positivo y útil. Además, una autoridad viable está directamente relacionada con la flexibilidad de la asociación a pesar de cambios internos y externos, garantizando su sostenibilidad a largo plazo.

La dirección implica un conjunto de estrategias como la comunicación, el liderazgo de manera individual o grupal. Esta función es fundamental para el manejo administrativo, ya que permite influir y Impulsar a los empleados para que colaboren al logro de los objetivos (Quichiz, 2023)

#### **Indicador: Liderazgo efectivo**

La dimensión liderazgo efectivo dentro del manejo administrativo <sup>1</sup> se refiere a la capacidad de los líderes para influir y guiar a los integrantes de la organización hacia el logro de los objetivos comunes. Según Northouse (2018) el liderazgo efectivo implica la aplicación de estrategias y estilos que inspiren confianza, fomenten la colaboración y

promuevan el desarrollo individual y grupal. En el contexto del manejo administrativo, el liderazgo efectivo se traduce.

**Indicador: Comunicación Clara y Abierta**

El liderazgo efectivo, esencial en la gestión administrativa, se destaca por su papel fundamental en la consecución de metas organizacionales y el fortalecimiento del capital humano. Como señalan Daft y Lane (2021) los líderes efectivos no solo orientan a sus equipos hacia el éxito, sino que también inspiran un sentido de propósito y cohesión. En el manejo administrativo, el liderazgo efectivo contribuye a la retención de talento, la construcción de culturas organizativas sólidas y la adaptabilidad frente a desafíos empresariales. Además, se vincula estrechamente con el mundo laboral que fomentan la innovación y la eficiencia.

**Indicador: Toma de Decisiones Estratégicas**

La dimensión comunicación clara y abierta en la gestión administrativa implica informar a todo lo integrantes sobre las decisiones, promoviendo la claridad, la comprensión y la apertura en los canales comunicativos. Según Guffey y Loewy (2018) la comunicación clara y abierta en el ámbito administrativo involucra la utilización de mensajes transparentes y la disposición a escuchar activamente a los colaboradores. En el manejo administrativo, esta dimensión se vincula con la creación de un entorno donde las ideas fluyen libremente, las expectativas son comprensibles y se minimizan los malentendidos.

### **Dimensión: Control**

La dimensión control en el manejo administrativo se refiere al proceso mediante el cual los líderes y gerentes supervisan, regulan y evalúan las actividades de la organización y de esa manera llegan a cumplir con sus objetivos. Según Robbins y Coulter (2017) el control administrativo implica el establecimiento de estándares de rendimiento, el cálculo de los resultados actuales y la implementación de acciones correctivas cuando sea necesario. En cuanto a la administración gerencial, este aspecto es fundamental para garantizar la viabilidad y productividad de los ciclos, así como para mantener el orden con metodología jerárquica. A través del control, los pioneros pueden distinguir desviaciones, corregir errores y trabajar constantemente en la exposición de la asociación.

En el manejo administrativo es importante una estructura que asegure la consecución de los objetivos organizacionales. Como plantea Daft (2020) el control administrativo no solo se centra en la detección de problemas, sino que también facilita tomar decisiones informadas y la optimización de los recursos disponibles. En la gestión administrativa, esta dimensión se convierte en un mecanismo clave para la rendición de cuentas, la mejora continua y la adaptación a entornos cambiantes. Además, el control contribuye a mantener la coherencia entre la planificación estratégica y la ejecución operativa, promoviendo así la efectividad y sostenibilidad de la organización.

El control implica la medición y corrección del <sup>31</sup> desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se ajusten a los planes. Esta función es crucial para el manejo administrativo, ya que permite detectar desviaciones y corregirlas para mantener el rumbo hacia los objetivos (Quichiz, 2023)

### **Indicador: Establecimiento de Estándares y Objetivos**

El indicador establecimiento de estándares y objetivos dentro de la dimensión de control se refiere al proceso de definir criterios y metas específicas que sirven como referencias para evaluar el desempeño organizacional. Según Horngren, Datar y Rajan (2015) este indicador implica la formulación de estándares claros y alcanzables que guíen las actividades operativas y estratégicas de la organización. En el manejo administrativo, el establecimiento de estándares y objetivos proporciona un marco que facilita la medición objetiva del rendimiento, permitiendo a los líderes comparar los resultados reales con las expectativas predeterminadas y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.

#### **Indicador: Monitoreo Continuo del Desempeño**

El indicador monitoreo continuo del desempeño en el manejo administrativo se centra en supervisar las actividades y resultados de la organización para garantizar que se cumplen los principios establecidos. Según Shipper y Van der Stede (2017), este indicador incluye la comprobación habitual de los principales marcadores de ejecución y la recopilación de información significativa para evaluar la viabilidad de los ciclos. En la administración administrativa, el monitoreo continuo del desempeño permite a los líderes identificar oportunidades de mejora, anticipar posibles desviaciones y garantizar la alineación.

#### **Indicador: Retroalimentación y Ajustes**

El indicador retroalimentación y ajustes en el manejo administrativo se refiere al proceso de proporcionar información y realizar modificaciones en las actividades operativas en respuesta a los resultados obtenidos. Según Hansen y Mowen (2018) este indicador implica el análisis continuo de la información de desempeño para encontrar los

puntos débiles que requieren una mejora. En el manejo administrativo, la retroalimentación y los ajustes son fundamentales para la adaptabilidad de la organización, permitiendo una respuesta ágil a los cambios en el entorno y asegurando la eficiencia y eficacia a lo largo del tiempo.

### 3.2.2 Desempeño laboral

Empleado lleva a cabo sus funciones dentro de la organización. Este concepto implica la evaluación de resultados cuantificables, así como también aspectos cualitativos relacionados con el comportamiento y las competencias profesionales. La gestión del desempeño laboral busca optimizar los objetivos de cada organización, proporcionando un marco para la retroalimentación, el desarrollo y la mejora continua.

Comportamientos que atribuyen al logro de los objetivos individuales y organizacionales. Según Latham y Pinder (2005) el desempeño laboral involucra la aplicación de habilidades, conocimientos y esfuerzos para cumplir con las perspectivas y estándares establecidos por la organización. Este enfoque más holístico destaca la importancia de factores motivacionales, la satisfacción laboral y el compromiso del empleado en la consecución de metas. La gestión efectiva del desempeño laboral implica no solo la evaluación retrospectiva, sino también la planificación proactiva del desarrollo y la creación de un entorno que fomente la excelencia y la autorregulación.

En términos más específicos, el desempeño laboral se asocia directamente con metas claras y desafiantes, que actúan como incentivos y motivadores para los empleados. Este enfoque basado en metas impulsa la productividad y la eficacia al proporcionar una dirección clara y alinear los esfuerzos individuales con los objetivos organizacionales.

## Importancia

Para el éxito y la eficacia de una organización. Según Cascio (2018) está directamente vinculado a la consecución de los objetivos organizacionales y al logro de resultados deseables. Un desempeño laboral sólido <sup>5</sup> se traduce en una mayor productividad, calidad del trabajo y capacidad para enfrentar los desafíos empresariales. Esto señala que la gestión del desempeño forma parte de los esfuerzos individuales con los objetivos organizacionales y mejorar continuamente el rendimiento.

<sup>2</sup> La importancia del desempeño laboral también se relaciona estrechamente con la satisfacción y la motivación. De acuerdo con Deci y Ryan (2000) un desempeño laboral efectivo contribuye significativamente a la satisfacción intrínseca de los empleados al proporcionar un sentido de logro y autodeterminación. La gestión eficaz del desempeño implica reconocer y recompensar los logros, lo que fortalece el compromiso de cada uno de los que son partícipes. Además, un alto desempeño laboral crea un entorno de trabajo positivo, mejorando la moral y la retención de talento, factores fundamentales.

En el ámbito individual, el desempeño laboral tiene un impacto directo en el desarrollo profesional y las oportunidades de carrera. Como señalan Noe et al. (2017) un rendimiento laboral sobresaliente es fundamental para el crecimiento y la progresión profesional. La gestión del desempeño proporciona un marco <sup>1</sup> para la identificación de áreas de mejora, la planificación del desarrollo y la maximización del potencial de los empleados, contribuyendo así a un crecimiento profesional sostenible y a la construcción de una fuerza laboral altamente calificada y motivada.

### Características

Las características del desempeño laboral son multifacéticas y esenciales para entender la contribución de los empleados al logro de los objetivos. Según Robbins y Judge (2019) el desempeño laboral se destaca por su naturaleza observable y medible, ya que implica la ejecución de tareas y responsabilidades específicas por parte de los empleados. Esta característica permite a los gerentes y líderes evaluar y medir de manera efectiva el rendimiento de cada trabajador, considerando las fortalezas de cada uno.

Otra característica fundamental del desempeño laboral es su conexión intrínseca con los objetivos y metas organizacionales. Como señala Latham y Pinder (2005) el desempeño laboral efectivo implica la alineación <sup>17</sup> de las actividades individuales con los objetivos generales de la organización. Este alineamiento garantiza que los esfuerzos de los empleados contribuyan directamente al éxito de la empresa y reflejen el cumplimiento de sus metas estratégicas a largo plazo. En este sentido, el desempeño se considera como un camino hacia el cumplimiento de las visiones organizacionales de manera eficiente.

Además, la dinámica del desempeño laboral involucra aspectos tanto cuantitativos como cualitativos. De acuerdo con Guenole, Ferrar, Feinzig y Feinzig (2013) las métricas cuantitativas, como los indicadores clave de rendimiento (KPI), son esenciales para evaluar la eficiencia y eficacia de las actividades laborales. Sin embargo, también es crucial considerar <sup>1</sup> aspectos cualitativos, como la calidad del trabajo, la colaboración y la innovación, que influyen en el rendimiento global de los empleados y su contribución al éxito organizacional.

### Dimensión: Eficiencia y eficacia

La dimensión de competencia y adecuación con respecto a la ejecución del trabajo es vital para medir la eficiencia y la naturaleza del trabajo de los representantes dentro de una asociación. La eficacia <sup>1</sup> se refiere a la capacidad de llevar a cabo tareas utilizando la mínima cantidad de recursos posible, ya sea tiempo, dinero o esfuerzo. En otras palabras, una organización es eficiente cuando logra sus objetivos con un mínimo de desperdicio. Por otro lado, la eficacia se centra en <sup>5</sup> el grado en que se logran los objetivos establecidos, independientemente de los recursos utilizados. Es decir, una acción es eficaz si produce el resultado deseado, aunque pueda requerir más recursos de los inicialmente previstos.

Evaluar la calidad del trabajo de los empleados en términos de eficiencia y eficacia <sup>42</sup> permite a las organizaciones identificar áreas de mejora y optimizar sus procesos. Por ejemplo, un empleado que completa sus tareas en menos tiempo que sus colegas, pero sin sacrificar la calidad del trabajo, es considerado eficiente. Sin embargo, también es crucial que este mismo empleado esté logrando los objetivos establecidos por la organización; de lo contrario, su eficiencia carecería de valor si no contribuye a los resultados deseados.

Además, la interrelación entre eficiencia y eficacia es fundamental. Un enfoque exclusivo en la eficiencia podría llevar a una reducción en la calidad del trabajo si los empleados se ven presionados para completar tareas rápidamente sin considerar los estándares requeridos. Por otro lado, centrarse únicamente en la eficacia sin tener en cuenta la eficiencia podría resultar en un uso ineficiente de los recursos, lo que podría afectar la rentabilidad y <sup>2</sup> la sostenibilidad de la organización a largo plazo.

Por lo tanto, es vital que las organizaciones implementen métricas y herramientas de evaluación que consideren ambas dimensiones. Esto puede incluir la realización de

auditorías de desempeño y la promoción de una cultura de mejora continua. Al equilibrar la eficiencia y la eficacia, las organizaciones no solo pueden maximizar la productividad, sino también garantizar que el trabajo realizado cumpla con los estándares de calidad requeridos, lo que, en última instancia, contribuye al éxito general de la organización. Según Koontz y Wehrich (2017), la eficiencia implica realizar tareas utilizando la menor cantidad de recursos, reduciendo desperdicios y aumentando la productividad. En cambio, la eficacia se enfoca en la capacidad de los empleados para cumplir con los objetivos y metas establecidos, asegurando que sus acciones contribuyan significativamente a alcanzar los resultados deseados."

Se convierten en un binomio esencial para optimizar los recursos y la consecución de resultados exitosos. Como señalan Daft y Marcic (2010) la eficiencia implica realizar tareas de manera económica y sin desperdicio, mientras que la viabilidad alude a la capacidad de los trabajadores para cumplir los objetivos de la asociación de forma exacta y conveniente. Este aspecto incorpora estrechamente con la idea de mejora continua, donde la organización busca constantemente formas de hacer las cosas de manera más eficiente y efectiva para mantenerse competitiva en un entorno empresarial dinámico.

### **Indicador: Establecimiento de Objetivos Claros y Medibles**

En el contexto del desempeño laboral, este indicador es un componente clave de la dimensión de eficiencia y eficacia. Conforme a Robbins y Coulter (2017) la definición precisa de metas proporciona a los empleados una dirección clara sobre lo que se espera de los, permitiéndoles alinear sus esfuerzos con los objetivos organizacionales. Estos autores subrayan, proporcionando un marco que facilita la evaluación del rendimiento y

la medición del éxito. Esta práctica contribuye directamente a mejorar la eficacia al garantizar que las acciones individuales estén alineadas con los resultados deseados.

#### **Indicador: Optimización de Recursos**

La optimización de recursos en el ámbito del desempeño laboral se centra en la eficiencia operativa y la gestión efectiva de los recursos disponibles. De acuerdo con Bateman y Snell (2019) optimizar los recursos implica utilizarlos de manera efectiva. Este enfoque es esencial para garantizar que los empleados utilicen eficientemente su tiempo, habilidades y conocimientos. La eficiencia en la asignación de recursos del trabajo, contribuyendo directamente a la eficacia general del desempeño laboral.

#### **Indicador: Retroalimentación y Mejora Continua**

En el ámbito del desempeño laboral, la retroalimentación y la mejora continua son elementos fundamentales para alcanzar la eficiencia y eficacia. Según Lussier y Achua (2018) refiere que brindar una retroalimentación constructiva fortalece las habilidades de los trabajadores. Además, este proceso contribuye a una cultura de mejora continua, donde los individuos y equipos buscan constantemente maneras de optimizar su rendimiento. La retroalimentación efectiva, respaldada por planes de desarrollo individual, se convierte en un catalizador para la mejora constante del desempeño laboral, asegurando que los empleados estén alineados con los objetivos organizacionales y mejoren continuamente sus contribuciones.

#### **Dimensión: Motivación**

La dimensión de la motivación en el contexto del desempeño laboral es esencial para comprender y mejorar el rendimiento de los empleados en el entorno organizacional. De acuerdo con Robbins y Judge (2019) emprender ciertas acciones y mantener un nivel

de esfuerzo y compromiso en su trabajo. En el ámbito laboral, la motivación está intrínsecamente ligada al desempeño, ya que empleados motivados tienden a mostrar un mayor nivel de dedicación, persistencia y calidad en sus tareas. Desde los puntos de las teorías de expectativa y establecimiento de metas se vuelve crucial para diseñar estrategias que impulsen y mantengan altos niveles de motivación entre los colaboradores.

De acuerdo con Latham y Pinder (2005) la motivación en el lugar de trabajo impulsa a los empleados a esforzarse por alcanzar sus metas y contribuye a un ambiente laboral positivo. La implementación de estrategias motivacionales, como reconocimientos, oportunidades de desarrollo y retroalimentación efectiva, se convierte en un aspecto crucial para mantener altos niveles de energía y dedicación en los colaboradores. La motivación, al actuar como un catalizador para el logro de objetivos individuales y organizacionales, se convierte en una dimensión clave para comprender y mejorar el desempeño laboral de manera efectiva.

#### **Indicador: Reconocimiento y Recompensas**

En el ámbito del <sup>11</sup> desempeño laboral, la dimensión de la motivación se ve fuertemente influenciada por el reconocimiento y recompensas. Según Deci, Koestner y Ryan (2001) el reconocimiento efectivo y las recompensas tangibles no solo satisfacen la parte psicológica del ser humano, sino que también actúan como un poderoso estímulo para impulsar la dedicación y el esfuerzo en el trabajo. Proporcionar un feedback positivo, reconocer logros y ofrecer recompensas apropiadas crea un entorno donde los empleados se sienten valorados.

### **Indicador: Desarrollo Profesional y Oportunidades de Crecimiento**

En el contexto del <sup>11</sup> desempeño laboral, la dimensión de la motivación se ve enriquecida por el aspecto de desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento. Conforme a Locke y Latham (2019) ofrecer a los empleados oportunidades para expandir sus habilidades, adquirir nuevos conocimientos y avanzar en sus carreras no solo alimenta su motivación intrínseca, sino que también contribuye al establecimiento de metas claras y desafiantes. Las organizaciones que fomentan un ambiente que respalda el desarrollo profesional experimentan una fuerza laboral más comprometida y productiva, ya que los empleados ven un propósito y significado en su crecimiento continuo.

### **Indicador: Fomento de un Ambiente de Trabajo Positivo**

La creación de un ambiente de trabajo positivo emerge como un elemento crucial. Según Spreitzer et al. (2005) un entorno laboral que promueve la camaradería, el apoyo emocional y la equidad contribuye a satisfacer las necesidades psicológicas básicas de los empleados, fortaleciendo así su motivación intrínseca. Las organizaciones que fomentan la positividad y el bienestar de sus empleados experimentan niveles más altos de compromiso y desempeño laboral, ya que los trabajadores se sienten estimados y conectados con su entorno laboral.

### **Dimensión: Evaluación**

La dimensión <sup>1</sup> de la evaluación en el ámbito del desempeño laboral desempeña un papel crucial en la gestión eficaz del rendimiento de los empleados. De acuerdo con Aguinis (2019) define la evaluación como un proceso sistemático que implica <sup>5</sup> la recopilación y análisis de información relacionada con el rendimiento de los trabajadores, con el propósito de facilitar decisiones informadas y potenciar el rendimiento futuro. Este

enfoque integral abarca la utilización de múltiples fuentes de información, tales como evaluaciones realizadas por supervisores, revisiones entre pares y autoevaluaciones, lo que permite obtener una visión completa de la contribución de cada empleado a los objetivos de la organización.

Una evaluación efectiva permite analizar la FODA y como también proporciona retroalimentación constructiva que es fundamental para su desarrollo profesional. Al recibir esta información, los trabajadores pueden reconocer áreas en las que destacan y aquellas que requieren atención, lo que fomenta un ciclo continuo de mejora en su desempeño.

Además, se tiene entendido que la evaluación del desempeño puede servir como una herramienta motivadora, ya que los empleados que reciben reconocimiento por su trabajo bien hecho tienden a sentirse más comprometidos y satisfechos con sus roles. Esto, a su vez, puede traducirse en un aumento en la productividad y en la calidad del trabajo realizado.

Por otro lado, un sistema de evaluación bien diseñado también permite a la organización identificar tendencias y patrones en el rendimiento a nivel colectivo, lo que puede informar decisiones estratégicas sobre capacitación, desarrollo de talento y asignación de recursos. En resumen, la dimensión de evaluación es esencial no solo para el crecimiento individual de los empleados, sino también para el éxito general de la organización, ya que promueve una cultura de alineación a las metas de cada organización.

En el ámbito laboral, la evaluación también se vincula estrechamente con la identificación de metas y estándares claros. Conforme a Cardy y Leonard (2014) la

definición de objetivos específicos y medibles es esencial para el proceso de evaluación del desempeño. Estos autores destacan que establecer expectativas claras proporciona un marco objetivo para la evaluación y permite a los empleados comprender las expectativas de la organización. La evaluación basada en criterios previamente establecidos ayuda a mitigar la subjetividad y asegura que el proceso sea justo y equitativo. Además, al incluir a los empleados en la fijación de metas, se promueve un mayor compromiso y alineación con los objetivos organizacionales, lo que contribuye positivamente al desempeño laboral.

#### **Indicador: Objetivos y Metas Cumplidos**

La secuencia de objetivos y metas cumplidos representa un indicador clave <sup>44</sup> en la evaluación del desempeño laboral, según Robbins y Coulter (2017) este enfoque implica el establecimiento de objetivos específicos y mensurables para los empleados, alineados con las metas organizacionales. <sup>17</sup> El cumplimiento exitoso de estos objetivos refleja la capacidad del empleado para traducir las expectativas en resultados tangibles. Además, este indicador destaca la importancia de la planificación estratégica y la alineación de las acciones <sup>17</sup> individuales con los objetivos más amplios de la organización. La evaluación de "objetivos y metas cumplidos" no solo proporciona una medida cuantitativa del rendimiento, sino que también fomenta la claridad y la transparencia en las expectativas laborales.

#### **Indicador: Competencias y Habilidades**

La evaluación de competencias y habilidades se centra en la capacidad del empleado para aplicar conocimientos y destrezas específicas en su rol laboral, según Lussier y Achua (2015) este enfoque va más allá de las tareas rutinarias y examina las

habilidades técnicas y comportamentales que contribuyen al éxito en el trabajo. La identificación y evaluación de competencias clave permiten una comprensión más holística del desempeño laboral, destacando áreas de fortaleza y oportunidades de desarrollo. Al enfocarse en "competencias y habilidades", la evaluación del desempeño se convierte en una herramienta valiosa para el desarrollo profesional, ya que ayuda a los empleados a destacar y mejorar aspectos específicos que impactan directamente en su rendimiento.

### **Indicador: Retroalimentación y Mejora Continua**

La dimensión de retroalimentación y mejora continua subraya la importancia de proporcionar información constructiva y procesos de desarrollo continuo, según Dessler (2017) este indicador reconoce que la retroalimentación efectiva es esencial para el crecimiento y la excelencia en el desempeño laboral. La retroalimentación regular y específica, basada en los resultados de la evaluación, lleva a tener en consideración las oportunidades. Además, este enfoque resalta la necesidad de establecer un ciclo de retroalimentación bidireccional entre empleados y supervisores, promoviendo un entorno de aprendizaje y adaptación constante.

### **3.3 Macro conceptual**

#### **3** **Municipalidad provincial de San Antonio de Putina**

**1** La **Municipalidad Provincial** es una entidad gubernamental local encargada de **administrar y gobernar toda la** provincia, siendo un componente fundamental del sistema político y administrativo de un país. Según Lozano (2018) esta institución despliega funciones **39** **cruciales para el desarrollo y bienestar de la** comunidad **a** nivel provincial. **La** gestión de servicios públicos, la regulación del ordenamiento urbano y rural son

responsabilidades de la Municipalidad Provincial debido a que actúa como un ente descentralizado que tiene la facultad de establecer políticas y normativas dentro de su jurisdicción territorial.

La creación y evolución de las Municipalidades Provinciales están estrechamente ligadas a la descentralización administrativa y al fortalecimiento de la autonomía local. De acuerdo con González (2020) este proceso busca acercar la toma de decisiones a la realidad y necesidades específicas de cada provincia, permitiendo una gestión más eficiente y cercana a la ciudadanía. La "Municipalidad Provincial" se erige, por tanto, como un actor clave en la configuración del desarrollo local sostenible, al tiempo que se convierte en un espacio donde convergen las demandas de la población y se articulan estrategias para **mejorar la calidad de vida de los** habitantes de **una** determinada provincia.

### **Trabajadores de la municipalidad**

El término trabajadores hace referencia a los individuos que participan activamente en actividades laborales, con el propósito de realizar tareas que contribuyan **a la producción de bienes o la prestación de servicios**. Según Robbins y Judge (2019) estos profesionales desempeñan roles diversos en organizaciones y empresas, aportando sus habilidades y conocimientos para cumplir con los objetivos institucionales. Los trabajadores son eslabones fundamentales en la cadena productiva y su desempeño impacta directamente en el éxito y eficiencia de las operaciones de cualquier entidad.

La categoría de trabajadores abarca una amplia variedad de ocupaciones, desde empleados de oficina hasta operarios de fábrica, profesionales de la salud, educadores y más. Como destaca Cascio (2018) estos individuos forman parte integral del capital humano de una organización, siendo esenciales para su funcionamiento y crecimiento. La

relación entre los trabajadores y sus empleadores, así como las condiciones laborales y el entorno de trabajo, influyen significativamente en la productividad y satisfacción laboral de esta población diversa.

La comprensión del papel de los trabajadores <sup>3</sup> va más allá de la simple ejecución de tareas; implica considerar aspectos como el liderazgo, la motivación, el desarrollo profesional y las dinámicas organizacionales.

### **Evaluación del desempeño**

Según Cascio y Aguinis (2019) las evaluaciones de desempeño proporcionan <sup>5</sup> información valiosa para identificar fortalezas y áreas de mejora, facilitando el diseño de estrategias de capacitación y desarrollo personalizado. Además, <sup>2</sup> el desempeño laboral está directamente relacionado con la motivación y la satisfacción de los empleados, influyendo en su compromiso organizacional y en la construcción de un ambiente laboral positivo, lo que lleva a entender que el desempeño laboral va más allá de una simple ejecución de tareas, involucrando la evaluación holística de la contribución de los empleados al <sup>9</sup> logro de los objetivos organizacionales. Esta evaluación se basa en indicadores objetivos y subjetivos, proporcionando una visión integral que respalda una correcta decisión.

## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1 <sup>4</sup> Hipótesis general

Existe relación con tendencia positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024.

#### 4.2 Hipótesis específicas

- Existe relación con tendencia positiva con tendencia <sup>4</sup> positiva entre la planeación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024.
- Existente relación con tendencia positiva entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024.
- Existe relación con tendencia positiva entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio <sup>4</sup> de Putina-2024.
- Existe relación con tendencia positiva entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024.

### 4.3 Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Análisis de la operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
VI: Gestión Administrativa	Planeación	Establecimiento de objetivos	Likert
		Desarrollo de estrategias y acciones	
		Evaluación y monitoreo continuo	
	Organización	Diseño organizacional	
		Delegación de autoridad y responsabilidad	
		Coordinación de actividades	
	28 Dirección	Liderazgo efectivo	
		Comunicación clara y abierta	
		Toma de decisiones estratégicas	
		Control	
VD: Desempeño Laboral	Eficacia y eficiencia	Establecimiento de estándares y objetivos	Likert
		Monitoreo continuo del desempeño	
		Retroalimentación y ajustes	
	Motivación	Establecimiento de objetivos claros y medibles	
		Optimización de recursos	
		27 Retroalimentación y mejora continua	
		Reconocimiento y recompensas	
	Evaluación	Desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento	
		Fomento de un ambiente de trabajo positivo	
		Objetivos y metas cumplidos	
	Competencias y habilidades		
	Retroalimentación y mejora continua		

*Nota.* Elaboración propia

## <sup>1</sup> **CAPÍTULO V**

### **PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **5.1 Enfoque de la investigación**

El enfoque de exploración fue cuantitativo. Esta metodología, como indican Hernández et al (2014), permite la utilización de estrategias factuales para diseccionar la información de forma exhaustiva, lo que añade legitimidad y fiabilidad a los resultados. A través de la evaluación de las peculiaridades, se busca exponer ejemplos y consistencias que puedan ser resumidos a poblaciones más amplias. El examen cuantitativo suele utilizarse en disciplinas como la investigación del cerebro, las ciencias humanas, los aspectos financieros y la educación, donde la medición y la cuantificación son fundamentales para comprender y predecir fenómenos.

#### <sup>1</sup> **5.2 Método aplicado a la investigación**

El método de investigación fue de -deductivo. Según Popper (1959) radica en su capacidad para generar avances en el conocimiento científico al descartar teorías que no resisten las pruebas empíricas. Este proceso iterativo de formulación, prueba y refutación contribuye al desarrollo continuo de teorías más robustas y precisas. Así, el método de investigación hipotético-deductivo se erige como una herramienta fundamental en la

investigación científica, proporcionando un marco claro para la validación o falsación de hipótesis en la búsqueda del conocimiento.

### <sup>11</sup> 5.3 Tipo de investigación

La investigación se clasificó como básica. Según Hernández (2018) se refiere a un enfoque de estudio que busca generar conocimientos teóricos y fundamentales sobre fenómenos o conceptos, sin tener como rápida verdadera la utilización razonable de esta información. Este tipo de examen se centra en la comprensión de las normas y reglamentos generales que administran diversas materias. Hernández Sampieri llama la atención sobre el hecho de que el examen esencial, también llamado exploración no adulterada o crucial, es fundamental para el perfeccionamiento de la ciencia, ya que contribuye a la construcción del conocimiento científico y sienta las bases para investigaciones más aplicadas.

En este sentido también señala que la investigación básica se caracteriza por su naturaleza exploratoria y su énfasis en la generación de teorías. Aunque puede no tener aplicaciones inmediatas, sus descubrimientos pueden tener repercusiones significativas en distintos campos. Este tipo de investigación, según el autor, desempeña un papel crucial en el avance de la ciencia al proporcionar los cimientos teóricos necesarios para comprender la complejidad de diversos fenómenos y eventos.

### 5.4 Nivel de investigación

Se consideró la definición de Hernández et al. (2023) en donde definen la investigación correlacional como un método que examina la relación entre dos variables o incluso podrían ser más de dos, ya sean cualitativas o cuantitativas. Este enfoque es

valioso para comprender cómo se relacionan las variables, aunque es crucial considerar sus ventajas y desventajas antes de aplicarlo.

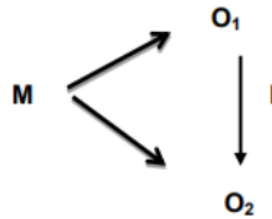
En este estudio se consideró la investigación correlacional porque permite a los investigadores establecer conexiones entre variables y evaluar su interacción, lo que puede ofrecer información significativa sobre los fenómenos estudiados.

### 5.5 Diseño de investigación

Según Hernández (2018), este diseño se distingue por <sup>1</sup> la observación y descripción de fenómenos tal como se presentan en su entorno natural, sin que el investigador manipule intencionadamente las variables. <sup>1</sup> Este tipo de diseño se centra en la recolección y análisis de datos observados en situaciones de la vida real, sin la implementación de tratamientos o intervenciones controladas. También destaca que el diseño no experimental es comúnmente utilizado en investigaciones descriptivas, exploratorias y correlacionales.

De acuerdo con el autor, el diseño no experimental es apropiado cuando el investigador busca comprender, interpretar o explicar fenómenos en su contexto natural, sin la intención de establecer relaciones causales. La recopilación de información se lleva a cabo a través de métodos como la percepción, las reuniones, las reseñas o la investigación de registros. Hernández Sampieri subraya que este enfoque es importante para la investigación que trata de captar la complejidad de las circunstancias reales, teniendo en cuenta una comprensión más amplia de las peculiaridades examinadas.

<sup>1</sup> El diseño se muestra de la siguiente manera:



**Dónde:**

**M** = Muestra

**O1** = Control interno

**O2** = Gestión administrativa

**i** = Relación entre ambas variables

## 5.6 Población y muestra

### 5.6.1 Población

Según Hernández (2018) <sup>1</sup> en el contexto de la investigación, se refiere al conjunto de sujetos. Esta puede ser finita o infinita, y su definición dependerá <sup>5</sup> de los objetivos y alcances de la investigación. La población constituye la totalidad de casos que podrían ser incluidos en el estudio y, por lo tanto, es el grupo al cual se pretende generalizar los resultados obtenidos.

Es fundamental definir claramente la población de interés para que los resultados de la investigación sean aplicables y generalizables a la totalidad de la población a la que se hace referencia. A su vez destaca la importancia de seleccionar la población de manera representativa para evitar sesgos y garantizar la validez externa de los resultados. Además, se menciona que, en muchos casos, debido a limitaciones de recursos y tiempo, se trabaja con muestras representativas de la población, en lugar de abordar a todos los elementos de la misma.

### 5.6.2 Muestra

Hernández (2020) se refiere a un subconjunto representativo de la población seleccionado para ser estudiado. Este grupo más pequeño es elegido de manera estratégica para proporcionar datos que permitan inferir conclusiones sobre la población general. La elección de la muestra fue importante para generalizar a toda la población. Hernández Sampieri subraya la importancia de utilizar técnicas adecuadas de muestreo para evitar sesgos y obtener conclusiones válidas y confiables en la investigación.

En tal sentido, el tamaño de la muestra de la investigación fue 150 <sup>3</sup> trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina.

La muestra estuvo compuesta por 108 empleados de <sup>1</sup> la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina. Este tamaño de muestra se <sup>24</sup> calculó utilizando una fórmula adecuada para poblaciones conocidas, con los siguientes parámetros: Se consideró un margen de error del 5%, así como también se propuso <sup>24</sup> un nivel de confianza del 95% y una <sup>23</sup> población total de 150. La fórmula utilizada <sup>23</sup> para determinar el tamaño de la muestra es la siguiente:

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

#### Dónde:

**N** es el número total de la muestra. **Z** representa el valor correspondiente a un nivel de confianza, y para un intervalo del 95%, este valor es 1,96, según la tabla Normal Estándar. **P** indica la probabilidad de éxito, que en este caso es  $p = 0,6$ . **Q** refleja la probabilidad de fracaso, siendo  $q = 0,4$ . **ε** define el margen de error permitido, que varía entre el 1% y el 10%; aquí,  $\varepsilon$  se establece en 0,05.

## 5.7 Técnica e instrumento

### Técnica

Una revisión <sup>1</sup> es una técnica de recopilación de información que consiste en plantear preguntas deliberadamente a un grupo de miembros para acumular datos explícitos. Según Hernández (2018) este enfoque permite obtener datos cuantitativos a través de respuestas estructuradas y estandarizadas. La utilización de encuestas en investigación social, de mercado o científica proporciona una manera eficiente de obtener información directa de los participantes. Es fundamental diseñar cuestionarios claros y precisos <sup>2</sup> para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados.

#### 5.7.1 Instrumento

El cuestionario se presenta como un instrumento estructurado y sistematizado que contiene preguntas destinadas a recopilar datos de manera eficiente. Este método de recolección de información es ampliamente utilizado en investigaciones cuantitativas, permitiendo la obtención de respuestas específicas de los participantes (Mamani & Viracocha, 2023). <sup>1</sup> El diseño adecuado del cuestionario es esencial para garantizar la validez y confiabilidad de los datos recopilados. Al emplear preguntas claras y objetivas, se facilita la interpretación de los resultados y se maximiza la utilidad del cuestionario como herramienta de investigación.

## <sup>1</sup> 5.8 Confiabilidad y validez del instrumento

### 5.8.1 Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó la técnica El alfa de Cronbach se aplicó a la encuesta de administración autorizada y a la variable de ejecución del trabajo.

Estos resultados mostraron el grado de fiabilidad interna, permitiéndonos obtener la información para sus exámenes individuales para ambas percepciones gráficas.

<sup>1</sup>  
**Tabla 2**  
*Confiabilidad de Alfa de Cronbach*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión Administrativa	,939	12
Desempeño laboral	,959	9

<sup>2</sup> La Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral demuestran ser altamente confiables en el contexto de este estudio. En particular, el coeficiente alfa de Cronbach para la Gestión Administrativa fue de 0,939, lo que sugiere una excelente confiabilidad de la herramienta de medición utilizada. Este valor, que se encuentra por encima del umbral comúnmente aceptado de 0,70, indica que los ítems que componen la escala de Gestión Administrativa son consistentes y miden de manera efectiva el constructo que se pretende evaluar.

Una confiabilidad tan alta no sólo respalda la legitimidad de los resultados obtenidos, sino que además ofrece la certeza de que los fines extraídos sobre <sup>1</sup> la conexión entre la administración reguladora y la ejecución de la ocupación son vigorosos y pueden resumirse a otras circunstancias comparables. Esto es fundamental, ya que una administración reguladora eficaz es vital para seguir desarrollando la ejecución de los trabajadores y, por tanto, los logros jerárquicos. Posteriormente, es fundamental para seguir utilizando y perfeccionando dispositivos de estimación que mantengan este grado de calidad inquebrantable para futuros exámenes cercanos. Esencialmente, la ejecución

del trabajo mostró un coeficiente alfa de Cronbach de 0,959, lo que afirma una fiabilidad suficiente. Estos resultados garantizan la confiabilidad de las encuestas utilizadas en la investigación.

### 5.8.2 Validez

Para garantizar la calidad y precisión de los instrumentos de medición utilizados en este estudio, se llevó a cabo un proceso de validación de contenido a través del juicio de expertos. Este proceso implicó la evaluación de cada ítem de los instrumentos por parte de especialistas en el campo de estudio, con el objetivo de verificar su relevancia, pertinencia y claridad.

## 5.9 Procedimiento de tratamiento de datos

Para examinar la información recopilada en esta revisión, se utilizaron dos metodologías medibles principales: mediciones elucidantes y percepciones inferenciales. En primer lugar, se utilizaron mediciones claras para coordinar y resumir la información, utilizando Microsoft Succeed para elaborar tablas y gráficos que mostraran cómo circulan los factores y qué diseños existen. A continuación, se aplicaron medidas inferenciales utilizando el programa SPSS form 25 para realizar diferentes pruebas y aprobar las especulaciones planteadas en la exploración. Este ciclo incluyó la comprobación de la teoría, el examen del cambio, la recaída directa y la investigación de las relaciones. La utilización de estos métodos fácticos de alto nivel no sólo contribuyó a la evaluación de las conexiones entre factores, sino que también permitió que el significado de los resultados no fuera inamovible.

La combinación de mediciones ilustrativas e inferenciales fue vital para adquirir una comprensión más profunda de la información recopilada. Mientras que las

mediciones ilustrativas ofrecían un resumen inconfundible y breve de las cualidades del ejemplo, las reflexiones inferenciales permitían resumir los descubrimientos a una población más amplia y examinar la legitimidad de las especulaciones. Esta metodología completa reforzó el examen, pero además ofreció una sólida ayuda observacional para las decisiones del examen.

Al aplicar estas herramientas estadísticas, se logró identificar patrones significativos y relaciones entre las variables de interés, lo que contribuyó a una interpretación más rica y matizada de los resultados. Esto es esencial en el contexto de la investigación, ya que permite a los investigadores no solo presentar datos, sino también ofrecer explicaciones fundamentadas y recomendaciones prácticas basadas en evidencia. En resumen, el uso de SPSS y la combinación de diferentes métodos estadísticos enriquecieron el análisis y aportaron credibilidad a las conclusiones del estudio.

### 5.10 Diseño de contrastación de hipótesis

El contrastar la hipótesis de investigación permite afirmar los supuestos. Para analizar los datos recopilados, se usó la prueba estadística Rho Spearman, se muestra la fórmula a continuación:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

**Donde:**

$d_i$  es la diferencia entre los rangos de cada par de observaciones.

$n$  es el número de pares de datos.

La correlación varía entre -1 y +1, en el cual los valores que sean negativos indican una asociación negativa y los valores positivos indican una asociación positiva. Un valor

de 0 implica ausencia de correlación, aunque no necesariamente significa que las variables sean independientes.

### 5.11 Prueba de hipótesis

Para comprobar la hipótesis propuesta, se aplicó el análisis estadístico inferencial. Este enfoque nos <sup>1</sup> permite evaluar la evidencia y tomar una decisión fundamentada sobre si debemos respaldar <sup>0</sup> o descartar la hipótesis. En base a esto, se estableció las siguientes hipótesis.

Resultados para la hipótesis general sobre <sup>2</sup> las variables: gestión administrativa y desempeño laboral.

Planteamiento de hipótesis:

- Ha: Existe relación.
- Ho: No existe relación.

**El nivel de significancia:** Para evaluar el nivel al que nos parecerá inadecuado descartar la especulación, independientemente de que el pensamiento sea válido, fijamos el nivel de importancia en un 5% que reconoceremos y un 5% que estaremos equivocados.

<sup>1</sup> **El criterio de decisión:**

- Implica rechazar la hipótesis nula (Ho) si el valor p es superior a 0,05
- Aceptar la hipótesis propuesta (Ha) si el valor p es inferior a 0,05.

**La prueba estadística a usar:**

- <sup>3</sup> Para probar la hipótesis se utiliza los resultados de la prueba de Kendall.

**Tabla 3**  
*Tau-b para la gestión administrativa y la variable desempeño laboral*

	Valor	Error estándar	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Tau-b de Kendall	,770	,033	20,200	,000
N	108			

*Nota.* Análisis mediante la prueba de Tau-b Kendall.

La prueba Tau-b de Kendall arrojó un valor de 0,770 con un significado de 0,000, afirmando que existe una conexión crítica entre la administración reguladora y la ejecución del trabajo de los obreros. Estos resultados nos permiten descartar la especulación inválida y reconocer la especulación electiva, que hipotetiza una relación entre los factores.

Un coeficiente Tau-b de 0,770 muestra áreas de fuerza para una relación entre la administración reguladora y la ejecución de la ocupación. Esto recomienda que cuando la administración reguladora se desarrolla más en perspectivas, por ejemplo, el activo viable los ejecutivos, el arreglo de la tarea y la autoridad acertada, la ejecución del trabajo de los obreros aumentará en general fundamentalmente. Por otra parte, las carencias en la administración reguladora pueden provocar una ejecución desafortunada de los trabajadores.

El significado factual de 0,000 sugiere que el resultado adquirido muestra apoyo para negar la  $H_0$  (es decir, que no hay conexión entre los factores) es básicamente cero. Esto proporciona una prueba sólida para descartar la especulación inválida e inferir que la afiliación observada.

### Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis específico 1

- Ha: Existe relación.
- Ho: No existe relación.

**El nivel de significancia:** Para sondear el nivel al que esperaremos equivocarnos al descartar la especulación, independientemente de si el pensamiento es válido, fijamos el nivel de importancia en un 5% que reconoceremos y un 5% que nos equivocaremos.

**El criterio de decisión:**

- Implica rechazar la hipótesis nula (Ho) si el valor p es superior a 0,05
- Aceptar la hipótesis propuesta (Ha) si el valor p es inferior a 0,05.

**La prueba estadística a usar:**

- Para probar la hipótesis se utiliza los resultados de la prueba de Kendall.

**Tabla 4**  
*Tau-b para la planeación y la variable desempeño laboral*

	Valor	Error estándar	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Tau-b de Kendall	,686	,048	12,562	,000
N	108			

*Nota.* Análisis de resultados.

El análisis de la prueba Tau-b de Kendall muestra un valor 0,686, con un error asintótico de 0,048 y con una sig = 0,000, los resultados obtenidos apoyan la especulación propuesta (Ha), afirmando una conexión entre la organización y la ejecución de la ocupación en los especialistas. Consecuentemente, la especulación inválida (Ho) es descartada.

Con estos resultados <sup>1</sup> existe una gran conexión entre la organización y la ejecución de la ocupación en los especialistas, por ejemplo, una organización convincente puede impactar enfáticamente en cómo los trabajadores completan sus tareas y satisfacen sus responsabilidades laborales, lo que podría convertirse en una mejor ejecución del trabajo.

### <sup>1</sup> Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis específico 2

- Ha: Existe relación.
- Ho: No existe relación.

**El nivel de significancia:** Para sondear el nivel al que esperaremos equivocarnos al descartar la especulación, independientemente de si el pensamiento es válido, fijamos el nivel de importancia en un 5% que reconoceremos y un 5% que nos equivocaremos.

### <sup>1</sup> El criterio de decisión:

- Implica rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor  $p$  es superior a 0,05
- Aceptar la hipótesis propuesta ( $H_a$ ) si el valor  $p$  es inferior a 0,05.

### La prueba estadística a usar:

- <sup>3</sup> Para probar la hipótesis se utilizará los resultados de la prueba de Kendall.

**Tabla 5** <sup>22</sup>  
*Tau-b para la organización y la variable desempeño laboral*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Tau-b de Kendall	,690	,052	11,895	,000
<b>N</b>	<b>108</b>			

*Nota.* Análisis con 108 datos para su contrastación.

El análisis <sup>1</sup> de la prueba Tau-b de Kendall muestra un valor 0,690, con un error asintótico de 0,052 y con una sig = 0,000, con el cual se acepta (Ha).

Con estos resultados <sup>3</sup> existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores, es decir la forma en que la municipalidad está organizada y administrada influye en cómo trabajan y se desempeñan <sup>1</sup> los empleados.

### **Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis específico 3**

- Ha: Existe relación.
- Ho: No existe relación.

**El nivel de significancia:** Para evaluar el nivel al que nos parecerá inadecuado descartar la especulación, independientemente de que el pensamiento sea válido, fijamos el nivel de importancia en un 5% que reconoceremos y un 5% que estaremos equivocados.

### **<sup>1</sup> El criterio de decisión:**

- Implica rechazar la hipótesis nula (Ho) si el valor p es superior a 0,05
- Aceptar la hipótesis propuesta (Ha) si el valor p es inferior a 0,05.

**La prueba estadística a usar:**

- Para probar la hipótesis se utilizará los resultados de la prueba de Kendall.

**Tabla 6**  
*Tau-b para la dirección y la variable desempeño laboral*

	Valor	Error estándar	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Tau-b de Kendall	,691	,043	13,431	,000
N	108			

*Nota.* Análisis se contrastación.

El análisis de la prueba Tau-b de Kendall muestra un valor 0,691, con un error asintótico de 0,043 y con una  $\text{sig} = 0,000$ , los resultados obtenidos respaldan la hipótesis propuesta (Ha), confirmando la hipótesis prevista.

Los resultados muestran que la manera en que los líderes gestionan y dirigen a los trabajadores afecta mucho su rendimiento en el trabajo. Si la dirección es buena, el desempeño de los empleados también mejora.

**Planteamiento y resultados relacionados a la hipótesis específico 4**

- Ha: Existe relación.
- Ho: No existe relación.

**El nivel de significancia:** Para evaluar el nivel al que esperaremos equivocarnos al descartar la especulación, independientemente de que el pensamiento sea válido, fijamos el nivel de importancia en un 5% que reconoceremos y un 5% que nos equivocaremos.

**1**  
El criterio de decisión:

- Implica rechazar la hipótesis nula (Ho) si el valor p es superior a 0,05
- Aceptar la hipótesis propuesta (Ha) si el valor p es inferior a 0,05.

La prueba estadística a usar:

- **3** Para probar la hipótesis se utilizó los resultados de la prueba de Kendall.

**Tabla 7** **22**  
*Tau-b para el control y la variable desempeño laboral*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Tau-b	de ,679	,044	8,786	,000
Kendall				
N	108			

**1**  
*Nota.* Análisis mediante la prueba de Tau-b Kendall.

El análisis de la prueba Tau-b de Kendall muestra un valor 0,679, con un error asintótico de 0,044 y con una sig = 0,000, lo que respaldan la hipótesis propuesta (Ha), confirmando.

Con estos resultados **3** existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores, es decir la forma en que se monitorea y se supervisa el trabajo de los empleados está vinculada de manera significativa con su **1** desempeño laboral.

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1 Presentación de resultados

Mediante Spss se llevó el análisis estadístico y se realizaron los cálculos mediante la prueba de correlación de rangos de Spearman para evaluar la relación entre ambas variables.

#### Resultado del análisis de la prueba de normalidad

**Tabla 8**

*Resultados de la normalidad de datos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,147	108	,000	,908	108	,000
Desempeño laboral	,257	108	,000	,810	108	,000

*Nota.* Normalidad a considerar Kolmogorov-Smirnova.

Las consecuencias de la prueba de normalidad para la variable de administración gerencial, la medida de Kolmogorov-Smirnov es de 0,147 y una importancia (Sig.) de 0,000. Asimismo, con respecto a la variable de ejecución del concierto, la medida es de

0,257 y una significación de 0,000. Estos valores de importancia son inferiores a 0,05, lo que demuestra que las dos informaciones no siguen una transmisión ordinaria.

Los resultados muestran que la información no sigue una dispersión típica, lo que sugiere la utilización de estrategias de medición no paramétricas.

### 1 Análisis e interpretación de resultados

#### Resultado En Concordancia Con El Objetivo Principal

#### Para la gestión administrativa y el desempeño laboral

**Tabla 9**

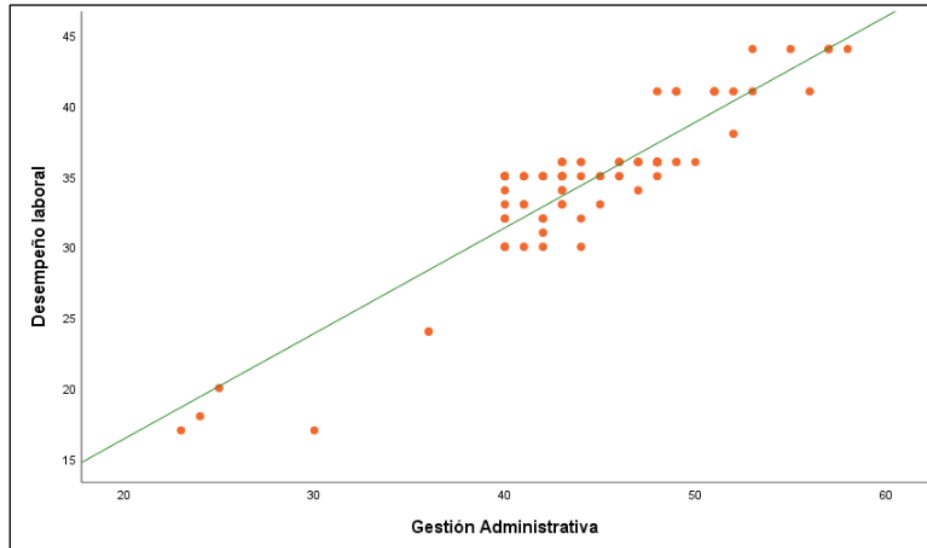
Resultado de Rho de Spearman entre la gestión administrativa y la variable desempeño laboral

Rho de Spearman			Gestión	Desempeño laboral
			Administrativa	
Gestión	Coefficiente de correlación	de	1,000	,880
Administrativa	Significancia		.	,000
	N - Total		108	108
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de	,880	1,000
	Significancia		,000	.
	N - Total		108	108

Nota. Análisis de Rho Spearman.

**Figura 1**

Correlación Rho <sup>4</sup> sobre la gestión administrativa y desempeño laboral



Nota. Correlación <sup>4</sup> de las dos variables.

Son fundamentales <sup>9</sup> para el éxito de cualquier organización las dos variables, ya que una gestión administrativa eficaz asegura el uso óptimo de los recursos, facilita la toma de decisiones informadas, coordina actividades y garantiza el cumplimiento normativo, lo cual crea un entorno donde los empleados pueden rendir al máximo. Un alto desempeño laboral, a su vez, mejora la productividad, la calidad del servicio, fomenta la innovación, promueve la cohesión del equipo y contribuye al desarrollo profesional de los empleados, generando un ciclo positivo que fortalece la organización y la impulsa a alcanzar sus objetivos estratégicos de manera eficiente. El análisis con la prueba de Rho tuvo un coeficiente de 0,880 entre la administración organizacional y rendimiento en el trabajo, esto decir <sup>3</sup> que a medida que mejora el manejo administrativo, también tiende a <sup>4</sup> mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en un aumento de 73,10% y con una significancia 0,000, indicando que esta relación es de relevancia estadística.

## Resultado Dirigido <sup>2</sup> Al Objetivo Específico 1

### Para la planeación y el desempeño

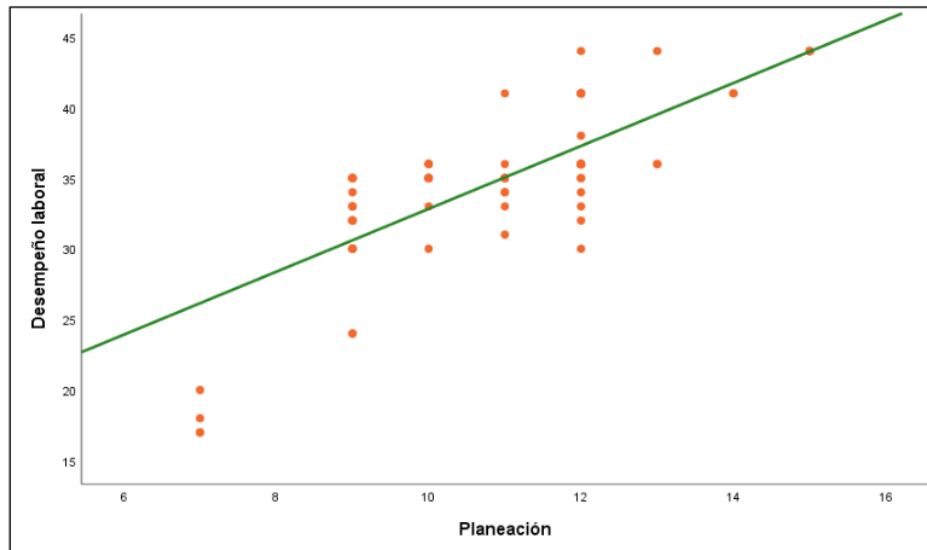
Para ello se planteó el siguiente objetivo: “Identificar <sup>7</sup> la relación de la planeación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024”, se muestra la siguiente tabla a continuación:

**Tabla 10**  
Resultado de Rho de Spearman <sup>2</sup> entre la planeación y la variable desempeño laboral

Rho de Spearman			Planeación	Desempeño laboral
Planeación	Coficiente de correlación	de	1,000	,780
	Significancia		.	,000
	N – Total		108	108
Desempeño laboral	Coficiente de correlación	de	,780	1,000
	Significancia		,000	.
	N - Total		108	108

Nota. Correlación de las dos variables.

**Figura 2**  
Correlación Rho entre la planeación y desempeño laboral



Nota. Correlación de las dos variables.

El análisis de Rho de Spearman realizado <sup>1</sup> con el objetivo de reconocer la relación entre el ordenamiento y la ejecución laboral de los trabajadores de la Región de San Antonio de Putina en el año 2024, para lo cual el coeficiente de relación de 0,780 muestra que a medida que la naturaleza del ordenamiento aumenta, casi con certeza, la ejecución laboral de los representantes también aumentará en un 60,84% y con un significado de 0,000 es realmente crítico. Organización y ejecución profesional <sup>5</sup> es esencial para el éxito de cualquier organización, ya que una planeación efectiva permite tener bien en claro los objetivos, de manera que también puedan manejar los recurso correctamente, lo cual crea un entorno estructurado donde los empleados pueden desempeñarse de manera óptima. Un buen desempeño laboral, a su vez, asegura que las tareas se realicen de manera eficiente y con alta calidad, <sup>3</sup> lo que mejora la productividad, la satisfacción del cliente y la moral del equipo.

## Resultado Dirigido Al Objetivo Específico 2

### Para el resultado de la organización y el desempeño

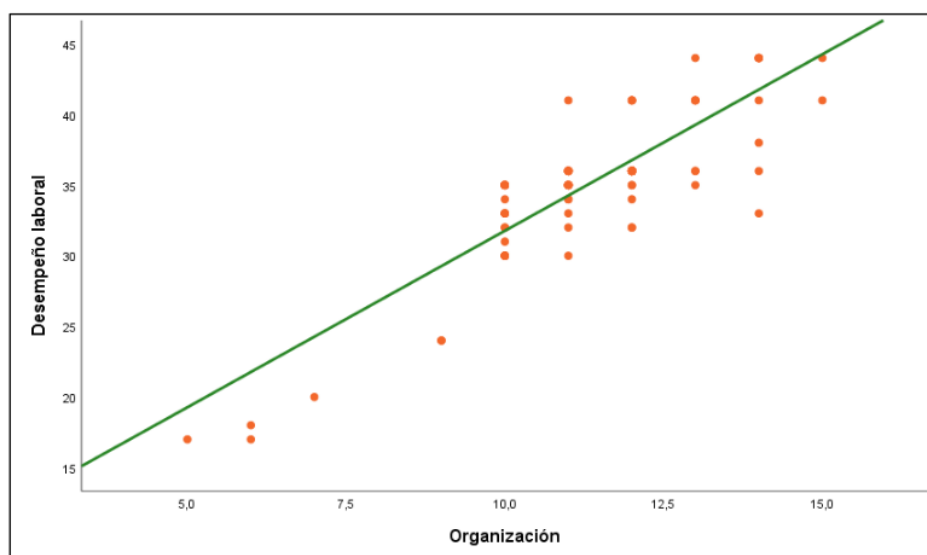
Para ello se planteó el objetivo “Analizar <sup>6</sup> la relación existente entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024”, se muestra los resultados en la tabla siguiente.

**Tabla 11** <sup>8</sup>  
*Resultados entre la organización y la variable desempeño laboral*

Rho de Spearman			Organización	Desempeño laboral
Organización	Coficiente de correlación	de	1,000	,773
	Significancia		.	,000
	N – Total		108	108
Desempeño laboral	Coficiente de correlación	de	,773	1,000
	Significancia		,000	.
	N - Total		108	108

*Nota.* Correlación de las dos variables.

**Figura 3** <sup>2</sup>  
*Correlación Rho entre la organización y desempeño laboral*



Nota. <sup>2</sup> Correlación de las dos variables.

Examen de la relación Rho de Spearman <sup>1</sup> entre la asociación y la ejecución del trabajo de los obreros en el Distrito de San Antonio de Putina en 2024, el coeficiente de conexión de 0,773, por ejemplo a medida que la asociación trabaja en su viabilidad y eficacia en la supervisión de los activos y ciclos la ejecución del trabajo de los obreros aumenta en un 59,75%, con un significado de 0,000. La clave está en la forma en que la asociación y la ejecución de la ocupación se apoyan mutuamente. Una asociación decente proporciona el diseño y los activos importantes para que los representantes funcionen admirablemente, mientras que una gran ejecución del trabajo desarrolla aún más la eficacia, la naturaleza del trabajo y la naturaleza del trabajo lo que esto refleja en la buena reputación y el éxito general de la organización.

## Resultado Dirigido <sup>2</sup> Al Objetivo Específico 3

### Para la dirección y el desempeño laboral

Se ha considerado el objetivo: “Establecer <sup>4</sup> la relación de la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024”, a continuación, se presenta el siguiente resultado: <sup>1</sup>

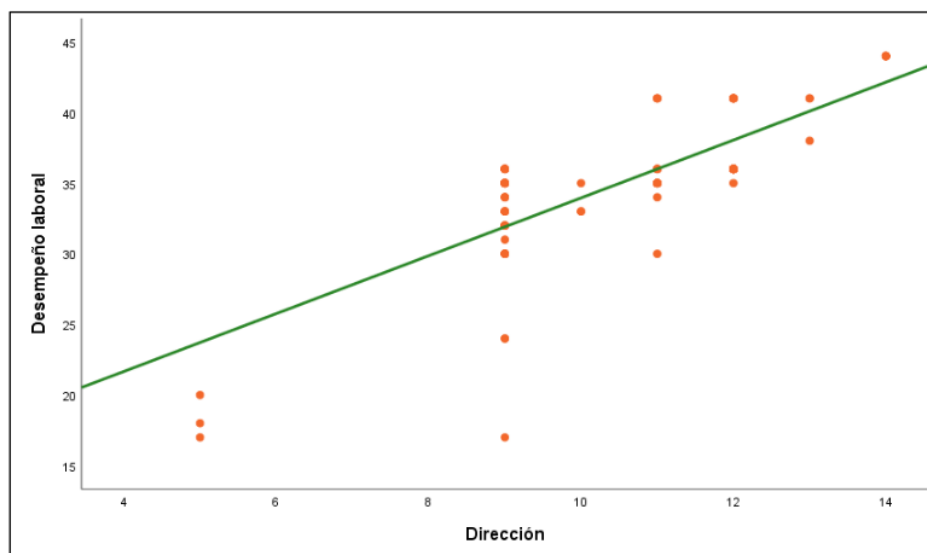
**Tabla 12**  
Rho Spearman sobre la dirección y la variable desempeño laboral <sup>12</sup>

Rho de Spearman		Dirección	Desempeño laboral
Dirección	Coeficiente de correlación	de 1,000	,779
	Significancia	.	,000
	N – Total	108	108
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de ,779	1,000
	Significancia	,000	.
	N - Total	108	108

<sup>1</sup> Nota. Correlación entre las variables analizadas.

**Figura 4**

Correlación *Rho* entre la dirección y desempeño laboral



*Nota.* Correlación de las dos variables.

El análisis revela una relación de relevancia estadística. Con un coeficiente de relación de 0,779, por ejemplo, a medida que el consejo de administración trabaje en materia de iniciativa, correspondencia y apoyo a los trabajadores, la ejecución aumentará igualmente en un 60,68% y con un significado de 0,000. La administración y la ejecución profesional son dos puntos de vista esenciales para el buen funcionamiento de cualquier asociación. Una administración eficaz establece la visión, los objetivos y los sistemas de la organización, y proporciona la dirección y la autoridad necesarias para coordinar a los representantes en la consecución de los objetivos comunes. Por otra parte, un alto grado de ejecución profesional implica que los empleados cumplen con sus responsabilidades de manera efectiva, contribuyendo al éxito general de la organización. Cuando la dirección es clara, motivadora y respalda el crecimiento y desarrollo de los empleados, estos tienden a sentirse más comprometidos, lo que se traduce en un mejor desempeño

laboral. A su vez, un desempeño laboral excepcional refleja la eficacia de la dirección y su capacidad para inspirar y apoyar a su equipo.

#### resultado dirigido al objetivo específico 4

##### Para el control y el desempeño

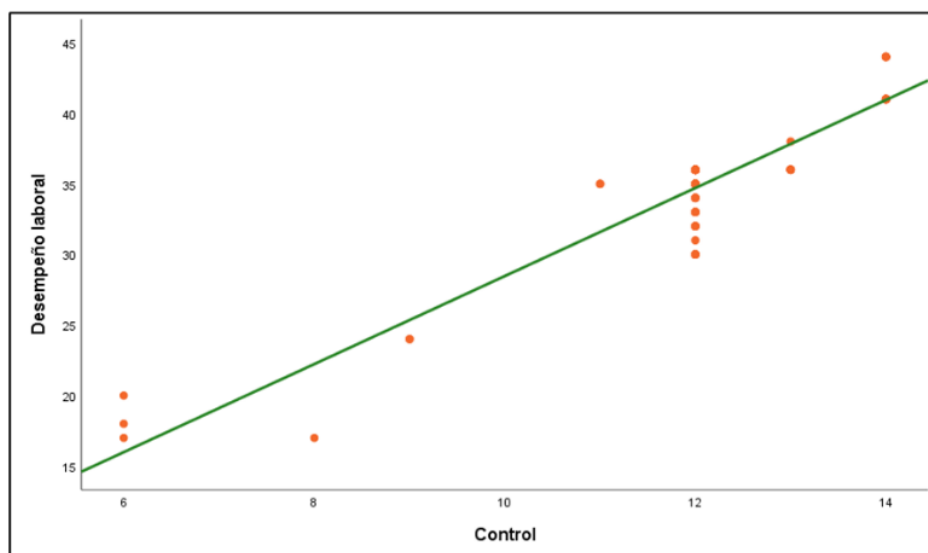
Se presenta el objetivo planteado en la investigación: “Conocer <sup>6</sup> la relación que existe entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024”, el resultado se muestra en a continuación.

**Tabla 13** <sup>12</sup>  
*Rho de Spearman entre el control y la variable desempeño laboral*

Rho de Spearman		Control	Desempeño laboral
Control	Coefficiente de correlación	1,000	,751
	Significancia	.	,000
	N – Total	108	108
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,751	1,000
	Significancia	,000	.
	N - Total	108	108

<sup>1</sup> Nota. Correlación entre las variables analizadas.

**Figura 5**  
Correlación Rho entre el control y desempeño laboral



*Nota.* Variables analizadas.

Eso es lo que muestra la revisión, en la Región de San Antonio de Putina, un mejor control de los ejercicios incita a una mejor ejecución del trabajo. El Rho de 0,751 muestra que cuando mejora el control, la exhibición de los obreros aumenta además en un 56,40%. La relación es excepcionalmente crítica, con un valor factual de 0,000. Esto demuestra que el control y la ejecución de la ocupación son fundamentales para una gran administración. El control se refiere a la capacidad de controlar y gestionar los ejercicios y ciclos dentro de la organización para garantizar que se cumplen los objetivos establecidos. Por otra parte, la ejecución del trabajo está relacionada con la adecuación y eficacia con la que los representantes completan sus tareas y obligaciones. Los representantes con una gran ejecución del trabajo completan sus tareas de forma productiva, pero también pueden aportar ideas inventivas, trabajar en la naturaleza del trabajo y fortalecer la posición de la asociación.

## 6.2 Discusión de resultados

El estudio realizado <sup>20</sup> en la Municipio de San Antonio de Putina en 2024 reveló varias conclusiones importantes. En primer lugar, se encontró Eso es lo que muestra la encuesta, <sup>20</sup> en la Localidad de San Antonio de Putina, un control superior de las actividades impulsa a una ejecución superior del trabajo. El Rho de 0,751 muestra que cuando el control mejora, la exhibición de especialistas aumenta además en un 56,40%. La relación es increíblemente básica, con un valor genuino de 0,000. Esto demuestra que el control y la ejecución de la ocupación son fundamentales para una organización extraordinaria. El control alude a la capacidad de controlar y supervisar las actividades y los ciclos dentro de la asociación <sup>26</sup> para garantizar el cumplimiento de los objetivos fijados. Por otra parte, la ejecución del trabajo está relacionada con la suficiencia y viabilidad con la que los agentes completan sus tareas y compromisos. Los delegados con una extraordinaria ejecución del trabajo completan sus tareas de forma beneficiosa, pero también pueden aportar ideas imaginativas, trabajar en la idea del trabajo y reforzar la situación de la asociación. en un aumento del 73,10% en el desempeño laboral. Esta relación fue respaldada por la prueba Tau-b de Kendall.

Además, se encontraron relaciones similares entre otros aspectos el tablero, como la preparación, la asociación, el rodamiento y el control, y la ejecución representativa del trabajo. Por ejemplo, se vio que una naturaleza superior de la preparación (coeficiente de conexión de 0,780) estaba relacionada con un incremento del 60,84%. Se encontraron conexiones críticas entre asociación, curso y control, y ejecución de la ocupación, con expansiones en la ejecución del trabajo que iban del 56,40% al 60,68%.

Los resultados obtenidos se relacionan con algunos exámenes, como el de Chunga (2023), que se concentró en lo que significa la administración gerencial para la ejecución del

trabajo en una organización pública de agua en Jipijapa. Localizó áreas de fortaleza para una con un coeficiente de 0,880. No obstante, también observó problemas, por ejemplo, la falta de preparación y evaluación, que influyen negativamente en la ejecución de los trabajadores. Por otra parte, Rodríguez et al. (2023) examinaron el desarrollo mecánico y su efecto en la ejecución del trabajo en la Legislatura Descentralizada Independiente del cantón de Quevedo, encontrando que el uso de tecnología actualizada puede mejorar la eficiencia, pero observaron una falta de implementación de herramientas tecnológicas actualizadas. Basantes & Jaramillo (2022) estudiaron cómo el manejo administrativo afecta la productividad laboral en Riobamba, encontrando una relación significativa. De manera similar, Mendivel <sup>4</sup> et al. (2020) resaltaron que la gestión administrativa es muy importante para mejorar el talento humano. Sin embargo, Pin (2022) que evaluó el manejo administrativo en una ferretería en el cantón Baba, identificando problemas como la gestión deficiente y la falta de supervisión que impactan <sup>3</sup> la satisfacción del cliente, resaltando la importancia de estrategias administrativas efectivas, del mismo modo Miño (2021) que analizó el manejo administrativo en un almacén, identificando problemas como la falta de planificación y supervisión inadecuada, que resultan en un ambiente laboral estresante.

Así también se vieron semejanzas con estudios de índole nacional, como de Lozano (2021) que reveló una correlación, de la misma forma Cuenca (2021); Velásquez (2021) encontraron una relación moderada, respaldada con distintas cantidades de población. Además, el estudio de Calle (2022) destacó una prevalencia del 56.70% en el manejo administrativo y del 50.00% en el desempeño laboral (R) de 0.691\*\* (Sig.= 0.000 < 0.01).

<sup>7</sup> Los resultados obtenidos en la Municipio de San Antonio de Putina en 2024 son altamente reveladores y confirman el valor crítico de una gestión administrativa eficiente en el contexto profesional. La similitud significativa entre el manejo administrativo y la eficacia en el trabajo, respaldada por un coeficiente robusto y apoyada por la prueba Tau-b de Kendall, subraya la influencia directa que tiene <sup>3</sup> una mejora en la gestión en el rendimiento de los empleados, en ese sentido fortalecer el manejo administrativo se vuelve crucial debido a la similitud significativa observada entre este aspecto y la eficacia en el trabajo de los empleados, como lo revela el estudio. Una gestión administrativa efectiva no solo se traduce en un aumento del 73,10% en el desempeño laboral, sino que también se asocia con mejoras sustanciales en otros aspectos clave, <sup>6</sup> como la planeación, la organización, la dirección y el control, cada uno de los cuales muestra aumentos significativos en el rendimiento laboral.

En conclusión, se puede afirmar que el manejo administrativo, abarcando sus diversos componentes como la ordenación, la asociación, el rodamiento y el control, afecta decididamente a la ejecución <sup>7</sup> laboral de los trabajadores de la región. Los resultados obtenidos proponen que un mayor desarrollo de la administración reguladora podría ser una metodología esencial para elevar la ejecución general de los trabajadores de la administración.

Una administración autoritaria productiva no sólo establece la estructura adecuada para que los trabajadores desempeñen sus tareas con éxito, sino que además proporciona los activos importantes para mejorar su exposición. Esto incluye una preparación meticulosa de los ejercicios de trabajo, una asociación convincente de los activos accesibles, un significado claro de los objetivos y un control exhaustivo de los ciclos.

Además, una buena administración reguladora crea un entorno de trabajo favorable, que fomenta el esfuerzo coordinado entre grupos y favorece la conexión e inspiración de los representantes. Un lugar de trabajo muy supervisado puede generar una mayor satisfacción en el trabajo, lo que <sup>5</sup> se traduce en una mayor eficiencia y productividad.

La evaluación de la conexión entre la administración directiva y la ejecución de la ocupación reconoce asimismo regiones explícitas para el desarrollo tanto en la administración como en la ejecución de los trabajadores. Este diagnóstico es crucial, ya que puede guiar la implementación de estrategias y prácticas más efectivas que se alineen con los objetivos organizacionales. Por lo tanto, invertir en el desarrollo de una gestión administrativa robusta no solo beneficiará a la municipalidad en términos de eficiencia operativa, sino que también contribuirá al crecimiento profesional y personal de sus trabajadores, generando un ciclo virtuoso de mejora continua y éxito organizacional.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA.** Debido a  $Rho=0,880$  lo que indica que una mejora en la administración gerencial está relacionada con una expansión en la ejecución del trabajo. La prueba Tau-b de Kendall también confirmó esta relación con un valor de  $0,000 < a$  un valor  $p=0,05$ , lo que confirma la especulación de que un mayor desarrollo de la gestión directiva afecta de forma significativa a la ejecución del trabajo, ya que facilita una mejor utilización de los recursos, define claramente las tareas, y promueve una toma de decisiones más ágil. Al implementar herramientas como la planificación, la organización y la supervisión eficiente, se crea un entorno de trabajo más estructurado que impulsa la productividad.
- SEGUNDA.** El análisis de Spearman mostró una correlación de  $0,780$ , sugiriendo que un incremento en la calidad de la planificación está relacionado a una mejora del desempeño laboral. La prueba Tau-b de Kendall, con una significancia de  $0,000 < al$   $p\text{-valor}=0,05$ , también apoyó la hipótesis alternativa, subrayando la importancia de una planificación eficaz para optimizar el rendimiento laboral en la municipalidad.
- TERCERA.** El análisis de Rho de Spearman entre la organización y el desempeño laboral mostró un coeficiente de  $0,773$ , indicando que un aumento en la eficacia y eficiencia organizacional se traduce en una mejora en el desempeño laboral. La prueba Tau-b de Kendall, con una significancia de  $0,000 < al$   $p\text{-valor}=0,05$  corroboró esta relación significativa, confirmando que una buena organización impacta positivamente en el desempeño laboral.

**CUARTA.** El coeficiente de correlación de 0,779, indicó que una mejora en liderazgo, comunicación y apoyo a los empleados resulta en un aumento en el desempeño laboral. <sup>1</sup> La prueba Tau-b de Kendall con una significancia de 0,000 < al p-valor=0,05 reafirmó esta relación significativa, <sup>3</sup> destacando el papel crucial de una dirección efectiva en la mejora del rendimiento laboral.

**QUINTA.** Con un coeficiente de correlación de 0,751, se observó que una mayor eficacia en el control de actividades y procesos laborales está asociada a una <sup>2</sup> mejora del desempeño de los trabajadores. La prueba Tau-b de Kendall, confirmó esta relación significativa 0,000 < al p-valor=0,05, validando la importancia del control en el aumento del desempeño laboral.

## RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** Se sugiere al personal encargado de Recursos Humanos fortalecer la gestión administrativa a través de la capacitación continua de los administradores, la optimización de procesos, la inversión en tecnologías de gestión, y el establecimiento de sistemas robustos de evaluación del desempeño laboral.
- SEGUNDA.** Fortalecer la calidad de la planeación mediante la implementación de estrategias de capacitación continua para los responsables de la planificación, optimización de los procesos de planeación, y el uso de herramientas tecnológicas avanzadas.
- TERCERA.** Se sugiere fortalecer la organización mediante la optimización de la gestión de recursos y procesos, la implementación de capacitaciones continuas para el personal administrativo, y el uso de herramientas tecnológicas avanzadas.
- CUARTA.** Fortalecer la calidad del liderazgo mediante programas de desarrollo de líderes, mejorar la comunicación interna a través de canales efectivos y claros, y aumentar el apoyo a los empleados mediante recursos adecuados y reconocimiento de su trabajo.
- QUINTA.** Se recomienda fortalecer los mecanismos de control mediante la implementación de sistemas de seguimiento y evaluación eficientes, la capacitación continua del personal en prácticas de control de calidad, y el uso de herramientas tecnológicas avanzadas para monitorear y optimizar los procesos laborales.

## REFERENCIAS

- Arpasi Arpasi, G. P. (2020). *La motivación según Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A. periodo 2019. [Tesis de pregrado, UNA Puno].* Repositorio Institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15767>
- Basantes Avalos, R. A., & Jaramillo Pesántez, M. L. (2022). *La Gestión Administrativa y la productividad laboral de los trabajadores y empleados de la dirección general de movilidad, tránsito y transporte del GAD municipal de Riobamba. [Tesis de pregrado, universidad Nacional del Chimborazo].* Repositorio institucional. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10197>
- Calle Maldonado, G. M. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020. [Tesis de maestría, UCV].* Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88470>
- Chunga, M., & Carmelina, M. (2023). *LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO SANITARIO DE JIPIJAPA. [Tesis de Pregrado, Universidad Estatal del sur de Manabi].* Repositorio institucional. <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5712/1/MORALES%20CHUNGA%20MARIA%20CARMELINA.pdf>
- Cuenca Ramírez, C. A. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020. [Tesis de maestría, universidad cesar vallejo].* Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55433>

- Lozano Mejia, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. REpositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70358>
- Mamani Mamani, L. E. (2020). *Estilos de dirección y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2018. [Tesis de pregrado, UNA Puno]*. Repositorio institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16666>
- Mamani Vela, V. (2023). *El control previo y su incidencia en la gestión administrativa de la sub gerencia de contabilidad de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, 2022. [Tesis de pregrado, Universidad San Carlos Puno]*. Repositorio institucional. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/555>
- Mamani, R., & Viracocha, R. (2023). *El investigador - Para principiantes de la investigación* (1ra. Edición ed.). Puno, Perú: Ruah de Dios. <https://www.goodreads.com/book/show/195033481-para-principiantes-de-la-investigaci-n>
- Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., & Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado: Scielo, Vol. 16*(Num. 72). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000100262&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000100262&script=sci_arttext)
- Miño Triguero, G. Y. (2021). *Gestión administrativa del Almacén Montoya. [Tesis de pregrado, universidad tecnica de de Babahoyo]*. Repositorio institucional. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/9113>

- Pin Anchundia, J. N. (2022). *Gestión administrativa en el ferricentro del cantón baba*. [Tesis de pregrado, Universidad de Babahoyo]. Repositorio institucional. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/11781>
- Pinto Tacuri, I. (2023). *Gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023*. [Tesis de Maestría, UCV]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123845>
- Quichiz, C. (2023). *Gestión administrativa y satisfacción del usuario en la Municipalidad Distrital de Vegueta*. Tesis. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú. [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7304/tesis%20quichiz\\_compressed.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7304/tesis%20quichiz_compressed.pdf?isAllowed=y&sequence=1)
- Rodriguez Barrientos, P. (2023). *Gestión administrativa y su repercusión en el proceso administrativo sancionador en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones en casos de falsificación de los Brevets del departamento de Puno 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad San Carlos]. Repositorio institucional. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/689>
- Rodriguez, D., Enrique, R., & Moreira Menéndez, M. C. (2023). Innovación tecnológica y su efecto en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo. *Revista ciencias sociales y economicas*, Vol. 7(Num. 2), 13-23. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.18779/csye.v7i2.660](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.18779/csye.v7i2.660)
- Velasquez Vela, E. M. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de la provincia de Chachapoyas 2021*. [tesis de Maestría, UCV]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74385>

- Osborne, S. P., & McLaughlin, K. (2019). *Researching the public sector*. Routledge.
- Rodríguez, M., & García, J. (2020). Desafíos de la gestión municipal en el contexto nacional. *Revista de Administración Pública*, 54(2), 189-206.
- Quispe, A., et al. (2021). Realidades y desafíos de la administración local en el Perú. Editorial Nacional.
- Peters, G. (2018). *Public administration theory: Yesterday, today, and tomorrow*. Sage Publications.
- Fernández, R., et al. (2021). Mejoras prácticas en la gestión municipal. *Journal of Local Governance*, 4(2), 98-115.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Daft, R. L. (2016). *Management*. Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management*. Pearson.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2012). *Administración*. Pearson.
- Daft, R. L. (2016). *Management*. Cengage Learning.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2018). *Management: A Global and Entrepreneurial Perspective*. Tata McGraw-Hill Education.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2012). *Administración*. Pearson.
- Daft, R. L. (2016). *Management*. Cengage Learning.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2018). *Management: A Global and Entrepreneurial Perspective*. Tata McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2018). *Fundamentals of Management*. Pearson.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2018). *Management: A Global and Entrepreneurial Perspective*. Tata McGraw-Hill Education.

- Robbins, S. P. (2017). *Fundamentals of Management*. Pearson.
- Daft, R. L. (2018). *Management*. Cengage Learning.
- Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. Pearson.
- Niven, P. R. (2005). *Balanced Scorecard Step-by-Step: Maximizing Performance and Maintaining Results*. John Wiley & Sons.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson.
- Mintzberg, H. (1980). *Structure in 5's: A Synthesis of the Research on Organization Design*. *Management Science*, 26(3), 322-341.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2016). *Understanding Management*. Cengage Learning.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert Jr., D. R. (2014). *Management*. Pearson.
- Gulick, L., & Urwick, L. (2018). *Papers on the Science of Administration*. Routledge.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2019). *Management: A Competency-Based Approach*. Cengage Learning.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications.
- Daft, R. L., & Lane, P. G. (2021). *The Leadership Experience*. Cengage Learning.
- Guffey, M. E., & Loewy, D. (2018). *Essentials of Business Communication*. Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson.
- Daft, R. L. (2020). *Management*. Cengage Learning.
- Hornigren, C. T., Datar, S. M., & Rajan, M. V. (2015). *Cost Accounting: A Managerial Emphasis*. Pearson.
- Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2017). *Management Control Systems: Performance Measurement, Evaluation and Incentives*. Pearson.

- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2018). *Cost Management: Accounting and Control*. Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). *Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century*. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources*. McGraw-Hill Education.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). *Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century*. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
- Guenole, N., Ferrar, J., Feinzig, S., & Feinzig, L. (2013). *The Power of People: Learn How Successful Organizations Use Workforce Analytics To Improve Business Performance*. Pearson.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2017). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill Education.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2010). *Understanding Management*. Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2019). *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*. McGraw-Hill Education.

- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2018). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development*. Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). *Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century*. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (2001). *Extrinsic rewards and intrinsic motivation in education: Reconsidered once again*. *Review of Educational Research*, 71(1), 1-27.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). *New developments in goal setting and task performance*. Routledge.
- Spreitzer, G. M., Cameron, L. D., & Garrett, L. (2005). *Social exchange and employee gains in the workplace*. *The Oxford handbook of organizational psychology*, 2, 315-327.
- Aguinis, H. (2019). *Performance management*. Routledge.
- Cardy, R. L., & Leonard, B. (2014). *Performance management: Concepts, skills, and exercises*. Routledge.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2015). *Leadership: Theory, application, & skill development*. Cengage Learning.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. Pearson.
- Lozano, J. (2018). *Gestión Pública Descentralizada en el Perú*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- González, R. (2020). *Descentralización y Gobierno Local en América Latina*. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.

- Cascio, W. F. (2018). *Gestión de Recursos Humanos: El capital más valioso de la organización*. McGraw-Hill.
- Robles, M. M. (2020). *Evaluación del desempeño laboral*. Ediciones Díaz de Santos.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). *Investigación en Recursos Humanos*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Administración*. Pearson Educación.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (2016). *Administración*. Pearson Educación.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Popper, K. (1959). *The Logic of Scientific Discovery*. Hutchinson.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2023). *Metodología de la investigación (10ma ed.)*. McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R. (2020). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

**ANEXOS**

**Anexo 1 - Matriz de Consistencia**

## GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ANTONIO DE PUTINA, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo se relaciona la planeación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre control y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar la relación de la planeación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024</p> <p>Analizar la relación existente entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024</p> <p>Establecer la relación de la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024</p> <p>Conocer la relación que existe entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación con tendencia positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación con tendencia positiva con tendencia positiva entre la planeación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024</p> <p>Existente relación con tendencia positiva entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024</p> <p>Existe relación con tendencia positiva entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024</p> <p>Existe relación con tendencia positiva entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio de Putina-2024</p>	<p><b>V1:</b> <b>Gestión administrativa</b></p> <p><b>V2:</b> <b>Desempeño laboral</b></p>	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>control</p> <p>Eficacia y eficiencia</p> <p>Motivación</p> <p>Evaluación</p>	<p>Establecimiento de objetivos</p> <p>Desarrollo de estrategias y acciones</p> <p>Evaluaciones y monitoreo continuo</p> <p>Diseño organizacional</p> <p>Delegación de autoridad y responsabilidad</p> <p>Coordinación de actividades</p> <p>Liderazgo efectivo</p> <p>Comunicación clara y abierta</p> <p>Toma de decisiones estratégicas</p> <p>Establecimiento de estándares y objetivos</p> <p>Monitoreo continuo del desempeño</p> <p>Retroalimentación y mejora continua</p> <p>Establecimiento de objetivos claros y medibles</p> <p>Optimización de recursos</p> <p>Retroalimentación y mejora continua</p> <p>Reconocimiento y recompensas</p> <p>Desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento</p> <p>Fomento de un ambiente de trabajo positivo</p> <p>Objetivos y metas cumplidos</p> <p>Competencias y habilidades</p> <p>Retroalimentación y mejora continua</p>	<p>Likert</p>





### Anexo 3 Instrumentos

#### CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la **Gestión administrativa según los trabajadores de la municipalidad provincial de San Antonio de Putina, 2024**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la **Gestión administrativa**.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

#### ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
DIMENSIÓN: PLANEACIÓN		S	CS	AV	CN	N
1	¿La institución donde labora realiza el establecimiento de objetivos?					
2	¿La gestión desarrolla las estrategias y acciones?					
3	¿La entidad realiza evaluaciones y monitoreos continuos?					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN		S	CS	AV	CN	N
4	¿La gestión actualiza continuamente el diseño organizacional?					
5	¿Los encargados de la institución realizan delegación de autoridad y responsabilidad?					
6	¿Los directivos promueven la coordinación de actividades?					
DIMENSION: DIRECCIÓN		S	CS	AV	CN	N
7	¿El liderazgo efectivo influye en el logro de los objetivos?					
8	¿La institución propicia una adecuada comunicación clara y abierta a todo el personal?					
9	¿La institución respalda a los equipos de trabajo en la toma de decisiones estratégicas en el logro de los objetivos?					
DIMENSIÓN: CONTROL		S	CS	AV	CN	N
10	¿La gestión verifica el establecimiento de estándares y objetivos?					
11	¿La institución realiza el monitoreo continuo del desempeño?					
12	¿La administración realiza la retroalimentación y ajustes de sus colaboradores?					

### CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al **Desempeño laboral** de los **trabajadores de la municipalidad provincial de San Antonio de Putina, 2024**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el **Desempeño laboral**.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

#### ESCALA VALORATIVA



CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN: EFICACIA Y EFICIENCIA		S	CS	AV	CN	N
1	¿Considera que en su trabajo se busca establecimiento de objetivos claros y medibles?					
2	¿Observa en los colaboradores que se busca optimización de recursos?					
3	¿La administración realiza retroalimentación y mejora continua?					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN		S	CS	AV	CN	N
4	¿la institución realiza reconocimiento y recompensas al personal colaborador?					
5	¿La administración propicia desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento?					
6	¿Se observa en la institución el fomento de un ambiente de trabajo positivo?					
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN		S	CS	AV	CN	N
7	¿Los colaboradores en el desempeño de sus funciones logran los objetivos y metas cumplidos?					
8	¿Considera que en su trabajo los colaboradores muestran competencias y habilidades?					
9	¿Los colaboradores muestran mejora <u>continua</u> reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal?					

### Anexo 4 Validación De Instrumento

**ANEXO 3  
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE *Administración y Gestión Pública*

**TÍTULO DE TESIS:**  
*Gestión Administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Antonio De Putina, 2024*

**I. REFERENCIAS**

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: *ROBERTO RAYÉ LOQUEHUANCO*
- PROFESIÓN: *LIC. ADM.*
- CARGO ACTUAL: *DIRECTOR EP. M.*
- GRADO ACADÉMICO: *DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN*

**II. ASPECTO DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

Fuente: .....

Coefficiente de valorización porcentual=total/50=.....

**III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN**

.....

**IV. RESOLUCIÓN**

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: *07/10/2024*

*[Firma]*  
Firma del experto  
DNI N° *02171841*  
N° celular *996-793377*

### Anexo 5 Evidencias Y Recojo De Datos









ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 21 DE OCTUBRE DEL 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JESUS ANGEL CHAMBI YUCRA

Dirección: JR. BUENA VISTA MZ. U1 LT. 6

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75662090

Teléfono: 936720394 email: jesusangelchambi2@gamil.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. SANTOTOMAS LICIMICO AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ANTONIO DE PUTINA, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión Administrativa, Desempeño laboral, Compromiso.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



**2. Referencia de tesis:**

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

**3. Licencias:**

**a) Licencia estándar:**

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

**b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:**

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



### Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

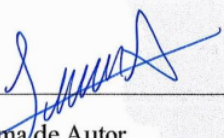
La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)

  
Firma de Autor



huella digital

29/10/2024

Fecha

# GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN ANTONIO DE PUTINA, 2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://repositorio.upsc.edu.pe">repositorio.upsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
14	<a href="http://revistas.uteq.edu.ec">revistas.uteq.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://dspace.unach.edu.ec">dspace.unach.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://www11.urbe.edu">www11.urbe.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://dspace.utb.edu.ec">dspace.utb.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
19	Evelina I. Rogers Batista, Marita Mojica Delgado, Julissa M. Quintero-Miranda. "PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DE CALIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA	<1 %

FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA  
UNIVERSIDAD DE PANAMÁ", REDEPSIC, 2024

Publicación

20

GARCIA RODRIGUEZ JEANETTE GISELA.  
"Informe de Gestión Ambiental del Proyecto  
Mejoramiento del Servicio de Agua para  
Riego en la Comunidad de Santa Cruz de  
Mijani, Distrito de Putina, Provincia de San  
Antonio de Putina - Puno-IGA0015070", R.D.G.  
N° 267-2018-MINAGRI-DVDIAR-DGAAA, 2021

Publicación

<1 %

21

[repositorio.unu.edu.pe](https://repositorio.unu.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

22

Submitted to Universidad Tecnologica de los  
Andes

Trabajo del estudiante

<1 %

23

[www.ilustrados.com](http://www.ilustrados.com)

Fuente de Internet

<1 %

24

[archive.org](https://archive.org)

Fuente de Internet

<1 %

25

[editorial.inudi.edu.pe](http://editorial.inudi.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

26

[repositorio.unesum.edu.ec](https://repositorio.unesum.edu.ec)

Fuente de Internet

<1 %

27

Submitted to Universidad San Marcos

Trabajo del estudiante

<1 %

28	<a href="http://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://micc-itesz.wixsite.com">micc-itesz.wixsite.com</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://www.powtoon.com">www.powtoon.com</a> Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
33	<a href="http://revistas.udca.edu.co">revistas.udca.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://repositorio.utc.edu.ec">repositorio.utc.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
36	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://lume.ufrgs.br">lume.ufrgs.br</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://repositorio.sangregorio.edu.ec">repositorio.sangregorio.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://chilesustentable.net">chilesustentable.net</a>	

Fuente de Internet

<1 %

40

Submitted to  
consultoriadeserviciosformativos

Trabajo del estudiante

<1 %

41

doczz.com.br

Fuente de Internet

<1 %

42

Submitted to ipn

Trabajo del estudiante

<1 %

43

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

44

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

45

repositorio.utelesup.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

46

tr-ex.me

Fuente de Internet

<1 %

47

www.theibfr.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Exclude assignment  
template

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias

< 10 words