



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



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL**  
**EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN**  
**ROMÁN, 2021**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. CINDY NADIELCA QUISPE YANAPA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADA 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 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2021**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. CINDY NADIELCA QUISPE YANAPA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:

  
Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

**PRIMER MIEMBRO**

:

  
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

  
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

**ASESOR DE TESIS**

:

  
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909-UNESCO)**



## RESOLUCIÓN N.º 0739-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 04 de julio de 2024

**Vistos:** El expediente N° 2024-CU-8092 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2021** presentado por el(la) Bachiller: **CINDY NADIELCA QUISPE YANAPA**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.**- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **CINDY NADIELCA QUISPE YANAPA**; habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIÉRREZ MAYTA
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* 2do. MIEMBRO : Dra. YENNY R. ACERO APAZA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS

**SEGUNDO.**- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **miércoles 10 de julio de 2024**, a horas **08:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

**TERCERO.**- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

### **DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”**

**RESOLUCIÓN N.º 858-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 21 de setiembre de 2023

**VISTOS:** El Expediente N° CU-1480, presentado por el(la) bachiller: **CINDY NADIELCA QUISPE YANAPA**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la **resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación**, intitulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2021**.

**CONSIDERANDO:**

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2021** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: CINDY NADIELCA QUISPE YANAPA**, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* 2do. MIEMBRO : Dra. YENNY ROSARIO, ACERO APAZA
- \* ASESOR DE TESIS : Mg. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS

**SEGUNDO.-** El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

**TERCERO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Calata Quispe*  
Dr. Benigno Calata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N.º 2498-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 30 de diciembre de 2022

**VISTOS:** El oficio N° 062-2022-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 18 de noviembre de 2022, presentado por: **CINDY NADIELCA QUISPE YANAPA**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

### **CONSIDERANDO:**

Que, el(la) Bachiller(a): **CINDY NADIELCA QUISPE YANAPA**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2021**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **CINDY NADIELCA QUISPE YANAPA** Titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2021**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el(la) Bachiller(a): **CINDY NADIELCA QUISPE YANAPA**, Titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2021**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:



### RESOLUCIÓN N.º 2498-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 30 de diciembre de 2022

<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	
Determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>	
1 Determinar la forma, en que se da la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.	
2 Describir el nivel del desempeño laboral que se presenta en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.	
3 Determinar la intensidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.	
<b>SEDE DE EJECUCIÓN:</b>	JULIACA
<b>CRONOGRAMA:</b>	FECHA INICIO: JUNIO 2022 FECHA FIN: AGOSTO 2022
<b>PRESUPUESTO:</b>	S/4350.00
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)

**SEGUNDO:** El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

**TERCERO: RECONOCER** como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Mg. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS**.

**CUARTO: DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, el Director de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- BCQ/vnop.



### INFORME DE ORIGINALIDAD

**27%**

INDICE DE SIMILITUD

**25%**

FUENTES DE INTERNET

**7%**

PUBLICACIONES

**22%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

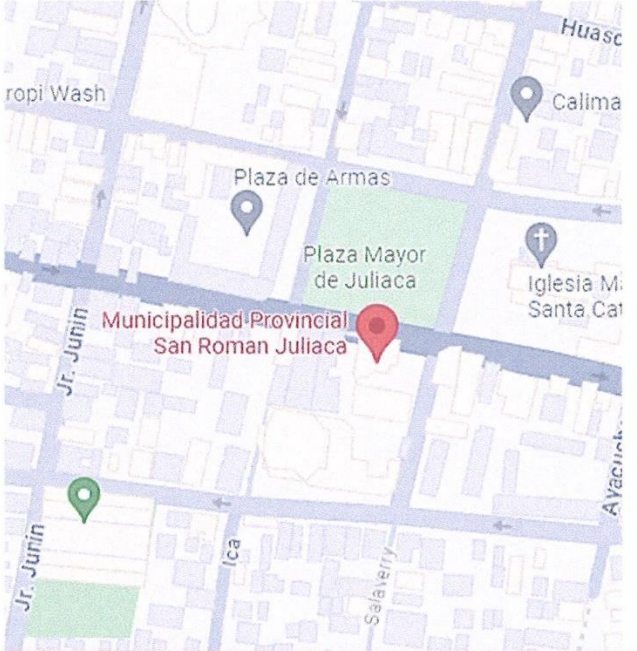
<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez</b> Trabajo del estudiante	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Vanderbilt University</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uancv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad TecMilenio</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>



### Metadatos complementarios - UANCV

<b>TITULO</b>	
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2021</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	CINDY NADIELCA QUISPE YANAPA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72327508
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0005-2893-2007">https://orcid.org/0009-0005-2893-2007</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-8602-3219">https://orcid.org/0000-0001-8602-3219</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres Y Apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> Municipalidad Provincial De San Román  <b>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> San Román  <b>Distrito:</b> Juliaca  -15.49361, -70.13578  <a href="https://maps.app.goo.gl/hevi8wGmMbD3oAZi7">https://maps.app.goo.gl/hevi8wGmMbD3oAZi7</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre 2023 - Julio 2024
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a> Administración pública <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a>
- Librería	



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



## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo CINDY NADIELCA QUISPE YANAPA identificado con DNI Nro. 72327508 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 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, 2021

Asesorado por: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

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 09 de agosto del 2024

FIRMA ASESOR

FIRMA TESISTA



Huella



## **DEDICATORIA**

Esta investigación está dedicado a mi familia que siempre me brindo constante e incondicionalmente, y en especial a aquellos que me inculcaron la pasión por la investigación.



## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco el esfuerzo y la dedicación de mis profesores universitarios, así como también a las demás personas por su predisposición y colaboración en la elaboración de esta tesis.



**ÍNDICE GENERAL**

DEDICATORIA .....iii

AGRADECIMIENTO.....iv

ÍNDICE GENERAL..... v

ÍNDICE DE TABLAS.....viii

ÍNDICE DE FIGURAS.....ix

RESUMEN..... x

ABSTRACT..... xi

INTRODUCCIÓN .....xii

**CAPÍTULO I**

**EL PROBLEMA**

1.1. Planteamiento del problema ..... 14

1.2. Formulación del planteamiento del problema ..... 15

    1.2.1. Problema principal..... 15

    1.2.2. Problemas específicos ..... 15

1.3. Justificación del estudio ..... 16

**CAPÍTULO II**

**OBJETIVOS**

2.1. Objetivo general ..... 17

2.2. Objetivos específicos..... 17

**CAPÍTULO III**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

3.1. Antecedentes de la investigación ..... 18

    3.1.1. Internacionales..... 18

    3.1.2. Nacionales ..... 19



- 3.1.3. Locales.....21
- 3.2. Marco teórico .....25
  - 3.2.1. Gestión administrativa.....25
    - 3.2.1.1. Teorías de la gestión administrativa.....27
  - 3.2.2. Desempeño laboral .....28
    - 3.2.2.1. Teorías del desempeño laboral.....31
- 3.3. Marco conceptual .....32

**CAPÍTULO IV**  
**HIPÓTESIS**

- 4.1. Hipótesis general .....36
- 4.2. Hipótesis específica.....36
- 4.3. Variables .....36
- 4.4. Operacionalización de variables.....37

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

- 5.1. Enfoque de la investigación .....38
- 5.2. Método(s) aplicados a la investigación .....38
- 5.3. Tipo de investigación .....38
- 5.4. Nivel de investigación .....39
- 5.5. Diseño de investigación.....39
- 5.6. Población y muestra .....40
  - 5.6.1. Población .....40
  - 5.6.2. Muestra .....40
- 5.7. Técnicas, fuentes e instrumento .....40
  - 5.7.1. Técnica .....40



5.7.2. Instrumento..... 41

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento ..... 41

5.8.1. Confiabilidad ..... 41

5.8.2. Validez ..... 42

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos ..... 42

5.10. Contrastación de hipótesis..... 43

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

6.1. Presentación de resultados..... 48

6.1.1. Prueba de normalidad ..... 48

6.1.2. Escala de valoración de las correlaciones ..... 49

6.2. Resultados del estudio en base a los objetivos ..... 50

6.3. Discusión de resultados ..... 55

CONCLUSIONES ..... 59

RECOMENDACIONES ..... 61

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 63

ANEXOS..... 66

Matriz de consistencia

Matriz de datos

Instrumento

Validez del instrumento



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Tabla de operacionalización de las variables de estudio .....	37
<b>Tabla 2</b> Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach .....	41
<b>Tabla 3</b> Contrastación de la hipótesis general .....	43
<b>Tabla 4</b> Contrastación de la hipótesis específica 1 .....	44
<b>Tabla 5</b> Contrastación de la hipótesis específica 2 .....	45
<b>Tabla 6</b> Contrastación de la hipótesis específica 3 .....	46
<b>Tabla 7</b> Contrastación de la hipótesis específica 4 .....	47
<b>Tabla 8</b> Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....	48
<b>Tabla 9</b> Prueba de correlación del objetivo general .....	50
<b>Tabla 10</b> Prueba de correlación del objetivo específico 1 .....	51
<b>Tabla 11</b> Prueba de correlación del objetivo específico 2 .....	52
<b>Tabla 12</b> Prueba de correlación del objetivo específico 3 .....	53
<b>Tabla 13</b> Prueba de correlación del objetivo específico 4 .....	54



### ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Diagrama de dispersión del objetivo general .....	50
<b>Figura 2</b> Diagrama de dispersión del objetivo específico 1 .....	51
<b>Figura 3</b> Diagrama de dispersión del objetivo específico 2 .....	52
<b>Figura 4</b> Diagrama de dispersión del objetivo específico 3 .....	53
<b>Figura 5</b> Diagrama de dispersión del objetivo específico 4 .....	54



## RESUMEN

El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de San Román en 2021. Para ello, se llevó a cabo un estudio cuantitativo, de enfoque correlacional descriptivo, de diseño no experimental. La población incluyó a 200 funcionarios y trabajadores que optaron por participar en la investigación. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, junto con dos instrumentos: un cuestionario sobre gestión administrativa y otro sobre desempeño laboral con 25 ítems. Ambos cuestionarios analizados por la fiabilidad y confiabilidad de acuerdo a Alfa de Cronbach con valores de 0,922 y 0,947 ambos valores excelentes. Basado en el coeficiente de correlación de Spearman, revela una correlación “muy alta y positiva” entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un valor de 0.993. La contrastación de hipótesis revela un p-valor de 0.000, que es considerablemente menor que el nivel de significancia de 0.05. Este coeficiente indica una relación muy fuerte y directa entre ambas variables, lo que sugiere que mejoras en la gestión administrativa están asociadas con un aumento en el desempeño laboral en la Municipalidad. Sin embargo, se requiere una investigación más detallada para comprender completamente la naturaleza y las causas de esta relación, la gestión administrativa que puedan contribuir a un mejor desempeño laboral en el futuro.

**Palabras clave:** Administración, desempeño, gestión, laboral.



## ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the relationship between administrative management and work performance in the provincial municipality of San Roman in 2021. For this purpose, a quantitative study was carried out, with a descriptive correlational approach and a non-experimental design. The population included 200 civil servants and workers who chose to participate in the research. The survey was used as the data collection technique, together with two instruments: a questionnaire on administrative management and another on work performance with 25 items. Both questionnaires were analyzed for reliability and reliability according to Cronbach's Alpha with values of 0.922 and 0.947, both excellent values. Based on Spearman's correlation coefficient, it reveals a "very high and positive" correlation between administrative management and job performance, with a value of 0.993. Hypothesis testing reveals a p-value of 0.000, which is considerably lower than the 0.05 significance level. This coefficient indicates a very strong and direct relationship between the two variables, suggesting that improvements in administrative management are associated with an increase in job performance in the municipality. However, more detailed research is required to fully understand the nature and causes of this relationship, which may contribute to better job performance in the future.

**Keywords:** Administration, performance, management, labor.



## INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se estudian a la entidad desempeñan un rol crucial y esencial en la eficiencia y calidades de servicio que ofrecen al mencionado distrito. En el caso del Municipio de San Román, estas áreas son de especial interés debido a su influencia inmediata y palpable en el bienestar de los ciudadanos y en el avance económico y social de las comunidades locales. Durante el año 2021, la municipalidad ha enfrentado diversos desafíos entre las variables en sus trabajadores, los cuales pueden estar relacionados con la eficiencia en los procesos, la motivación del personal, la asignación de recursos humanos y otras variables clave.

Identificar las causas subyacentes de estos desafíos y proponer soluciones efectivas es crucial para garantizar la mejora entre las categorías en la municipalidad. Además, los efectos de esta indagación pueden tener aplicaciones prácticas en otras entidades públicas similares, contribuyendo de esta manera, se busca promover la creación y fortalecimiento de políticas y prácticas de gestión que sean más efectivas y adecuadas en el contexto local y nacional. Por tanto, esta investigación busca analizar en profundidad la situación, con el objetivo de establecer mejorar y proponer recomendaciones que contribuyan a su eficacia y eficiencia.

Para desarrollar este trabajo de investigación se tuvo la siguiente estructura:

En el apartado primero, es referente a la descripción de la problemática y la justificación pertinente.

En la segunda sección del documento, se hace referencia a los propósitos que se han fijado, abarcando tanto los objetivos de carácter general como aquellos que son más concretos y específicos con el propósito de llevar a cabo esta investigación de manera efectiva.



En el apartado tercero, se desarrolla el marco teórico, los estudios previos al estudio, la base teórica pertinente con las dimensiones e indicadores correspondientes, también se conceptualiza los términos básicos.

En el apartado cuarto, se hace mención de las hipótesis planteada, y la descripción de las variables en el cuadro de operacionalización de categorías.

En el apartado quinto, se hace sustento del método desarrollado para este estudio, como el abordaje, así como el nivel y el diseño del estudio, deben ser elaborados en relación con la población y la muestra que se va a considerar. Después de este proceso, es crucial llevar a cabo una evaluación que asegure tanto la validez como la confiabilidad del procedimiento utilizado.

En el apartado sexto, se ejecutan los resultados de la investigación, detallando el hallazgo para su posterior interpretación y las discusiones dadas con las investigaciones antecesoras.

Por último, se dan a conocer las conclusiones y recomendaciones llegadas por el autor de este trabajo, incluyendo los preámbulos correspondientes.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

La mencionada institución enfrenta desafíos, los factores que podrían influir negativamente en la calidad de los servicios que se ofrecen públicos que ofrece. A pesar de los esfuerzos realizados, persisten problemas como las faltas del proceso administrativos, la baja motivación de los empleados y la inadecuada asignación de recursos humanos. Estos problemas podrían deberse a deficiencias en la planificación estratégica, la capacitación del personal y la gestión de la comunicación interna. Ante esta situación, las causas subyacentes que están contribuyendo al problema en cuestión, así como también es fundamental proponer soluciones que sean verdaderamente efectivas para abordar dichas causas de manera adecuada que mejoren la rentabilidad.

A nivel internacional, la problemática de la gestión enfrenta desafíos en el desempeño en las entidades públicas como la influenciada por la globalización y la competencia, que exigen una mayor eficiencia y calidad de servicios. Además, el cambio tecnológico rápido requiere adaptaciones para mejorar procesos y comunicaciones. La gestión del talento también es crucial, ya que retener y atraer personal capacitado es un desafío en un entorno laboral competitivo.

A nivel nacional, el marco normativo y legal puede impactar en las gestiones administrativas y desempeños de las entidades públicas. La presión por resultados y



eficiencia es creciente, lo que puede generar tensiones de los propios recursos según Brunet (1999). De la misma manera, la administración y gestión de recursos humanos tiene una función esencial y crucial dentro de una organización y esencial en el rendimiento general de la organización.

A nivel local, la municipalidad enfrenta desafíos adicionales debido a recursos limitados que pueden afectar su capacidad para superar los desafíos del desempeño y gestión de la empresa. Además, factores locales como la geografía, demografía y economía son capaces de tener un impacto significativo en la manera en que se abordan y se enfrentan a estos diversos desafíos (Caligiore & Díaz, 2003). La participación ciudadana también es relevante, ya que puede influir en las políticas y prácticas de gestión administrativa y en la percepción del desempeño laboral de la municipalidad.

## **1.2. Formulación del planteamiento del problema**

### **1.2.1. Problema principal**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de San Román, 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021?
2. ¿Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021?
3. ¿Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021?
4. ¿Existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021?



### 1.3. Justificación del estudio

La justificación social resulta ser de gran importancia, ya que implica que la institución en cuestión tiene la capacidad de influir de manera directa y significativa en la calidad de vida de los ciudadanos que componen la comunidad. Una gestión eficiente puede traducirse en una mejor prestación de servicios públicos, mientras que un rendimiento laboral destacado y satisfactorio tiene la capacidad de elevar de manera significativa la moral y el ánimo de los trabajadores dentro de una organización y, en última instancia, su capacidad para servir a la comunidad.

La justificación metodológica, es importante porque puede proporcionar información valiosa sobre las prácticas administrativas y de gestiones del recurso humano para mejorar el desempeño del sector público. Esto puede contribuir al desarrollo de mejores políticas y prácticas de gestión en otras municipalidades u organizaciones similares.

La justificación práctica, pueden tener aplicaciones en las prácticas directas de otras entidades públicas similares. Por ejemplo, los hallazgos son capaces de contribuir significativamente a la identificación de aspectos que requieren atención y desarrollo en el ámbito de la gestión administrativa, así como en las prácticas relacionadas con la administración y manejo de los recursos humanos, lo que podría traducirse en mejoras tangibles entre las variables de los públicos ofrecidos.

La justificación teórica en este tema también es trascendental, ya que puede contribuir al desarrollo y la validación de teorías relacionadas con las variables. Además, puede ayudar a ampliar el conocimiento sobre cómo factores como el liderazgo la motivación tiene un impacto significativo en el desempeño y la eficacia de los empleados dentro de una organización. en este contexto específico.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

#### 2.2. Objetivos específicos

1. Encontrar la relación entre la planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.
2. Encontrar la relación entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.
3. Encontrar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.
4. Encontrar la relación entre el control y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. Internacionales

Allauca (2022), elaboro la investigación plantea analizar y determinar las diversas influencias que ejercen tanto la gestión como el desempeño de los empleados del Hotel Hacienda Abraspungo. 22 colaboradores del hotel conformaron la muestra. Llego a la conclusión de que las empresas no llegan a provechar por completo los bienes que posee, asimismo, tampoco realizan ningún tipo de capacitaciones para un buen desempeño laboral.

Quiroga (2021), con el propósito de relacionar si hay un buen o mal desempeño en la administración. 20 personas conformaron su muestra. La investigación fue mixta se utilizó el enfoque cuantitativo y cualitativo. Como herramientas fundamentales para la recolección de datos. De acuerdo con los hallazgos de este estudio deducen que se obtuvo que la administrativa y operativa de la institución es muy satisfactorio por tanto a su eficiencia. Concluye que el índice tiene una tendencia muy creciente en cuanto al cumplimiento de despacho de pedidos, con un valor superior al 80% en los últimos 03 meses.

Palacios (2021), investigó el estudio para evaluar las incidencias en la gestión administrativa, es fundamental considerar la importancia en la efectividad



y el rendimiento laboral de los empleados de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. 177 colaboradores fueron su muestra. Estudio no experimental, tipo descriptivo y cuantitativo. Los hallazgos de este estudio se determinaron que ayudo a evaluar distintas alternativas en el trabajo, el lugar, el tiempo, y los materiales necesarios para que se desarrollen excelentes resultados.

Zeballos (2019), investigo el tema con la finalidad de proponer modelos de gestión de ICERMAZ S.R.L. de Sucre. De tipo explicativo, se utilizaron los métodos lógico-histórico, deductivo-hipotético, bibliográfico-inductivo. Las técnicas aplicadas Se utilizó un cuestionario como herramientas fundamentales para recopilar información. Concluye que se constata la ausencia de la unidad de gestión al accionar los propósitos al no tener claro una estructura organizacional ideal para favorecer la oportuna decisión en favor la compañía.

Ulloa (2019), con el propósito de analizar y comprender cómo la gestión administrativa puede influir en el rendimiento en su entorno laboral. Se trata de una investigación que se clasifica como un tipo básico. Además, esta investigación no sigue un diseño experimental, lo que significa que se recopilan y analizan datos sin manipular variables en un entorno controlado. La metodología que se empleó en este estudio consistió en la realización de encuestas, complementadas. De los hallazgos concluyen que es deficiente debido a que utilizan adecuadamente los planes de capacitación que estos contribuirán al desarrollo de la entidad, además hay un correcto sistema de incentivos y esto afecta de manera notable la producción de la empresa.

### **3.1.2. Nacionales**

Machaca (2022), en su estudio se planteó el propósito de establecer relación del rendimiento y a gestión de esta en la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio



Público de Tacna. 90 colaboradores conformaron la muestra. El estudio El estudio en cuestión se clasifica como un tipo de investigación que opera a un nivel correlacional, empleando un método que se basa en la deducción y la formulación de hipótesis. Además, se caracteriza por no ser de naturaleza experimental, ya que se lleva a cabo de manera transversal, es decir, se analiza una muestra en un solo punto en el tiempo, todo ello con la recolección y análisis de datos numéricos un valor de 0,785 para el desempeño laboral, 0,844 para gestión administrativa. Concluye que se tuvo una correlación entre ambas variables de 0,453.

Meneses (2022), indago el tema con el objetivo de relacionar la evaluación del rendimiento laboral y la administración efectiva en el marco del proyecto especial de construcción de la carretera Federico Basadre. El estudio es descriptivo, no experimental correlacional. 40 colaboradores conformaron la muestra. Los resultados indican que existe una correlación significativa respecto a las variables de 0.798.

Valverde (2022), analizó el tema con el fin de establecer el desempeño laboral y la gestión de Jacas Grande de Huánuco. 32 colaboradores conformaron la muestra. Estudio correlacional de tipo descriptivo. fue una encuesta, la cual se llevó a cabo mediante el uso de un cuestionario como instrumento principal. Los resultados indican que si hay correlación moderada a positiva con el 99%.

Manrique (2022), el tema fue establecer una conexión entre la manera en que se lleva a cabo la gestión administrativa en una organización y el rendimiento o desempeño laboral que exhiben los trabajadores dentro de dicha institución de la concesionaria minera de Chanchamayo. La muestra fue 06 concesionarias. Tipo aplicada y descriptivo. Concluyó que hay una significancia directa entre las



categorías, por lo tanto, se tiene una correlación significativa alta de 0,927, lo cual permite observar que hay una buena gestión.

Valencia & Solano (2021), investigaron el tema con el fin de establecer las relaciones entre el desempeño y la gestión en DRA de Huancavelica. 58 colaboradores conformaron la muestra. Investigación de enfoque cuantitativa, se hace referencia a un nivel descriptivo que implica una caracterización detallada de los fenómenos observados, mientras que se señala que se trata de un diseño no experimental, lo cual indica que no se manipulan variables de manera activa para establecer relaciones causales. La metodología utilizada para llevar a cabo esta investigación es la encuesta, mientras que el medio o herramienta específica que se emplea para recopilar la información se conoce como cuestionario. Los resultados indican que los trabajos de investigación evidencian. Se puede observar una conexión relevante y significativa entre las diferentes variables del estudio, la cual sugiere que existe una relación positiva entre ellas y directa de 66,6% y una correlación positiva de 6,681.

### **3.1.3. Locales**

Meza (2021) fundamentó su tesis sobre la temática de la Gestión por Competencias, explorando de manera detallada la conexión que existe entre este enfoque de gestión y el desempeño laboral de los colaboradores que trabajan en el centro de salud. El objetivo principal de este estudio fue analizar y comprender la conexión que existe entre la gestión basada en competencias y el rendimiento en las actividades laborales de los empleados que forman parte del centro de salud. La metodología que utilicé para llevar a cabo mi investigación fue de tipo cuantitativo, lo que significa que se centró en la recolección y análisis de datos numéricos. Además, no se trató de un enfoque experimental, es decir, no se realizaron intervenciones directas para



modificar o controlar variables. Finalmente, el enfoque que seguí fue deductivo, lo que implica que partí de teorías o generalizaciones existentes para llegar a conclusiones específicas relacionadas con mi objeto de estudio. Los resultados que se han obtenido revelan claramente que los miembros del equipo no son capaces de identificar los errores que podrían estar impactando negativamente en su labor. De igual manera, es evidente que el director no implementa ninguna estrategia que tenga el potencial de generar resultados positivos para el equipo. Además, se observa que los trabajadores no mantienen una comunicación efectiva entre ellos, lo que podría estar afectando la dinámica y la productividad del grupo. Al finalizar el análisis, se llegó a la conclusión de que se observó de manera clara y contundente la presencia de una relación positiva, cuyo coeficiente de correlación de Spearman es de 0.743, entre las dos variables estudiadas.

Figuroa (2019) respaldó la teoría referente a la gestión pública enfocada en obtener resultados, así como la relación entre dicha gestión y la satisfacción laboral de los servidores públicos en la sede de Puno, específicamente en la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (Sunarp). El objetivo principal de este estudio fue identificar y analizar la influencia que ejerce la gestión orientada a resultados sobre la satisfacción laboral de los empleados que trabajan en la zona registral. La metodología que utilizó en su investigación fue de carácter descriptivo y se enmarcó dentro de un diseño que no es experimental, siendo de tipo aplicada. El resultado obtenido de la investigación indica que el 48% de los encuestados expresa que los colaboradores creen que, a través de la implementación de la gestión por resultados, los recursos disponibles son utilizados de manera más efectiva y eficiente. Además, se señala que, en contraste, los recursos no se emplean de forma eficiente bajo la gestión tradicional, lo que enfatiza la importancia de un enfoque basado en



resultados para maximizar el uso de dichos recursos. Se puede observar claramente que no se cuenta con un ambiente organizacional positivo, lo que a su vez se traduce en una falta de satisfacción en el trabajo por parte de los empleados.

Salcedo (2018) presentó y defendió con firmeza la tesis titulada "El proceso de inducción y su relación en el desempeño laboral de los servidores contratados de la Municipalidad Provincial de Sandia", en la que se explora la influencia del proceso de inducción sobre el rendimiento y la eficacia en el trabajo de los empleados que han sido contratados por dicha municipalidad. El objetivo principal de este estudio fue establecer y analizar la relación existente entre el proceso de inducción que reciben los empleados públicos y su eficacia y rendimiento en el ejercicio de sus funciones laborales en la localidad de Sandia. El enfoque que utilizó en su investigación fue de carácter deductivo, caracterizado por un diseño que no involucró experimentación, y que fue de tipo transversal. Como resultado de la investigación realizada, se encontró que un notable 51% de las personas encuestadas indicaron que la entidad en la que trabajan no les proporciona un proceso de inducción que esté debidamente planificado. Esta falta de una orientación estructurada se traduce en que los trabajadores sienten que su desempeño laboral no alcanza los niveles que se consideran óptimos o esperados. Se puede observar claramente que existe una asociación positiva significativa y notablemente alta entre las variables, con un valor que se sitúa en 0.727.

Jaque (2022) llevó a cabo un estudio que se centró en la gestión orientada a resultados y analizó cómo esta estrategia impacta en el rendimiento laboral dentro del Distrito de La Perla. Su enfoque metodológico consistió en un diseño no experimental que se llevó a cabo mediante un estudio de corte transversal, el cual



se clasifica en la categoría de investigación cuantitativa. Como resultado del estudio realizado, se llegó a la conclusión de que los empleados encargados de las tareas administrativas no poseen una comprensión clara respecto a la misión y los objetivos que rigen a la institución. Además, se observó que carecen del conocimiento necesario sobre el reglamento que define tanto la organización como las funciones que deben desempeñar. Por otro lado, se encontró una correlación bastante alta, con un coeficiente de 0.972, lo cual indica que existe una relación positiva y fuerte entre estas dos variables analizadas. Se llega a la conclusión de que la entidad en cuestión no está logrando cumplir con las metas previamente establecidas y acordadas, según los plazos que ya habían sido estipulados. Esto pone de manifiesto que la entidad no está gestionando adecuadamente la asignación de su recurso presupuestal, lo que a su vez sugiere una falta de organización en la planificación financiera.

Cariapaza (2019) apoyó con investigaciones y argumentos sólidos la tesis titulada "Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora, durante el año 2017." El objetivo principal de este estudio fue llevar a cabo un análisis detallado sobre la relación que existe entre el clima organizacional dentro de la institución y el nivel de satisfacción laboral que experimentan los empleados. La metodología que empleó en su investigación se caracterizó por ser relacional, es decir, se centró en las interacciones y conexiones entre diferentes elementos. Además, se diseñó de una manera que no implicó un enfoque experimental, y su naturaleza era fundamental y básica. Como resultado de la encuesta realizada, se observa que el 51% de los participantes en la misma expresaron que consideran que su identidad institucional se sitúa en un nivel alto. Además, un 54% de los encuestados señalaron que evalúan su desempeño en



el ámbito correspondiente como bueno. Para resumir, se presentó evidencia que indica una correlación positiva de Pearson que alcanza un valor de 60.88. Esto sugiere que, de manera similar, las condiciones laborales en la entidad no son las más apropiadas ni favorables.

## 3.2. Marco teórico

### 3.2.1. Gestión administrativa

Abarca las acciones y procedimientos llevados a cabo en una entidad para planificar, organizar, dirigir y supervisar los recursos disponibles (como humanos, financieros, materiales y tecnológicos) con el propósito de cumplir con sus metas de manera eficiente y eficaz. Según los autores Salazar et al. (2018), incluye la toma de decisiones, la implementación de políticas y procedimientos, la coordinación de actividades y la evaluación de resultados.

Asimismo, Cañizares et al. (2018), opinan que es un proceso fundamental de la institución pública o privada, que busca alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz. Consiste en planificar, controlar, dirigir y organizar los recursos disponibles para alcanzar resultados óptimos.

Según Chiavenato (2009),

La gestión administrativa se refiere a un conjunto de acciones y procesos que tienen como objetivo principal planificar, organizar, dirigir y controlar de manera eficiente todas las actividades llevadas a cabo por los miembros de una organización. Esto incluye, además, el uso efectivo de todos los recursos disponibles, ya sean humanos, financieros o materiales, con el fin de alcanzar las metas y objetivos previamente establecidos por la organización. Además, se destaca que las gestiones administrativas de un continuo y dinámico que enfoca las decisiones tomadas en las actividades para llevar a cabo la efectiva resolución de



diversos problemas y la adecuada conformación de situaciones o grupos de actividades para lograr resultados óptimos.

Asimismo, la gestión administrativa es fundamental en todas las organizaciones, ya que contribuye a su eficacia, eficiencia su capacidad para competir en un ambiente que se vuelve cada día más complicado y en constante evolución. Para ello propone las siguientes dimensiones:

Planificación, la planificación en la gestión administrativa esto significa que es fundamental fijar metas claras, definir objetivos específicos y desarrollar estrategias adecuadas que sirvan de guía para orientar y dirigir de manera efectiva todas las acciones que emprenda la institución. Esto comprende que los recursos requeridos, la creación del plan y programas de trabajo, y la establecimiento de indicadores para evaluar el avance y la efectividad de las acciones indican Garza et al. (2016).

La organización se relaciona con la estructura y la distribución de las tareas y responsabilidades que se asignan y distribuyen entre los diferentes miembros que conforman una organización. Esto significa que se debe llevar a cabo la creación de organigramas detallados, así como también la clara definición de los diferentes roles dentro de la organización y la correspondiente asignación de funciones específicas a cada uno de esos roles específicas de los roles y funciones, y la creación de mecanismos de coordinación y la comunicación eficiente (García y Surfano 017).

La dirección se refiere a la acción de influir y guiar a las personas dentro de una organización, de manera que estas se sientan motivadas y comprometidas a aportar sus esfuerzos y habilidades para alcanzar los objetivos establecidos por la entidad. Este aspecto abarca también la motivación que poseen los miembros del



personal, el liderazgo efectivo, la resolución de conflictos y la comunicación adecuada (Pacheco et al., 2015)

Control, en la gestión administrativa implica la supervisión constante y la evaluación detallada de las diversas actividades realizadas, así como de los resultados obtenidos, son procesos fundamentales que garantizan que se estén alcanzando de manera efectiva los objetivos que han sido establecidos previamente en el contexto de la adopción de medidas correctivas cuando sea necesario (Camón et al., 2016).

### ***3.2.1.1. Teorías de la gestión administrativa***

La motivación tiene un impacto significativo en el desempeño y la eficacia de los empleados dentro de una organización.

La Teoría Clásica de la Administración, la cual fue cuidadosamente formulada y desarrollada por el prestigioso teórico Henri Fayol, se centra fundamentalmente en las funciones esenciales que componen el proceso administrativo. Estas funciones incluyen la planificación, organización, dirección, coordinación y control. Además, esta teoría también se ocupa de establecer los principios generales que sirven como marco de referencia para asegurar que la administración se lleve a cabo de manera efectiva y productiva.

La Teoría de la Burocracia, la cual fue articulada por el renombrado sociólogo Max Weber, resalta de manera contundente la importancia fundamental de disponer de una estructura organizativa bien definida y sistemática dentro de las instituciones y organizaciones bien definida y la necesidad de seguir procesos formales rigurosos en el ámbito de la administración. Esta perspectiva teórica destaca cómo una organización puede funcionar de manera más eficiente y efectiva al adherirse a normas y procedimientos establecidos.



Teoría de relaciones Humanas: Inicia como crítica a la teoría clásica, esta teoría se centra en las relaciones de los colaboradores de cada institución de los empleados para el desempeño laboral. Varios investigadores de gran renombre, tales como Elton Mayo y Abraham Maslow, han realizado importantes aportes y contribuciones significativas a esta teoría en particular.

La Teoría Neoclásica de la Administración, que se presenta como una evolución de la teoría clásica, integra y combina diferentes elementos de la teoría de las relaciones humanas, enriqueciendo así su enfoque y metodología en el ámbito organizacional. Se centra en la eficiencia organizativa y la adaptabilidad a las circunstancias cambiantes.

Teoría de la Administración por Objetivos (APO): Desarrollada por Peter Drucker, esta teoría se enfoca en definir metas específicas y alcanzables para los empleados, que puedan ser medidas de manera objetiva que luego son utilizados como base para evaluar el desempeño y tomar decisiones administrativas.

### **3.2.2. Desempeño laboral**

El concepto de desempeño laboral hace alusión a la calidad y eficiencia con la que un individuo o ejecución de un empleado en su puesto de trabajo. Involucra la capacidad del empleado para cumplir con las responsabilidades de su puesto, alcanzar metas establecidas, trabajar en equipo, demostrar iniciativa y mantener un nivel adecuado de calidad en su trabajo (Mendoza, 2017).

El desempeño laboral puede medirse mediante indicadores cuantitativos (por ejemplo, productividad, eficiencia) y cualitativos (por ejemplo, satisfacción laboral, clima organizacional) (Mariel, 2017).

El desempeño laboral se refiere al rendimiento o ejecución de un individuo en su puesto de trabajo, en lo que respecta a las metas y aspiraciones que la



organización ha establecido para su funcionamiento y desarrollo. Es posible realizar una evaluación utilizando una variedad de indicadores que incluyen, entre otros, la productividad, la calidad del trabajo realizado, la puntualidad en las entregas, la asistencia regular al lugar de trabajo, la iniciativa mostrada por los individuos y la habilidad para colaborar efectivamente en equipo y la satisfacción en el trabajo (Quero et al., 2014).

Según Chiavenato (2009), el desempeño laboral este fenómeno es el producto que surge de la interacción y combinación de la habilidad innata de la persona y la motivación para realizar una tarea específica en el contexto de su trabajo. Chiavenato enfatiza que el desempeño laboral no se limita únicamente a considerar la cantidad de trabajo que ha sido llevado a cabo, sino que también toma en cuenta el nivel de calidad que dicho trabajo ha alcanzado y eficiencia con la que se realiza.

Para Chiang y San Martín (2015), enfatiza que las habilidades y competencias del empleado, la claridad de los objetivos y expectativas, la adecuación de los recursos disponibles, el ambiente de trabajo y la motivación.

Lozano y Tamayo (2016), sostiene que es importante gestionar el desempeño en el ámbito laboral se lleva a cabo de manera efectiva con el propósito de garantizar un nivel óptimo de productividad en las tareas y actividades diarias y el éxito organizacional.

Para esta variable se tomaron lo siguiente:

Conocimientos del trabajo, enfatiza al nivel de conocimientos y habilidades específicas que un empleado posee en relación con los trabajos y la responsabilidad de labores institucionales. Incluyendo dominios de los diversos procedimientos, las



distintas técnicas y el amplio conjunto de conocimientos que son indispensables para las actividades laborales (Velázquez et al., 2016).

Calidad de trabajo, es el grado en que las tareas y actividades realizadas por un empleado cumplen con los criterios y normas de calidad que han sido previamente establecidos y aprobados por la organización en cuestión. Se evalúa la precisión, exactitud, atención al detalle y la capacidad de generar de manera consistente resultados que sean de una calidad (Ignacio, 2016).

Responsabilidad, se relaciona con la disposición y capacidad de un empleado para asumir y cumplir con las obligaciones y deberes asignados en su puesto de trabajo. Incluye la capacidad de tomar decisiones, asumir riesgos calculados y rendir cuentas por los resultados obtenidos (Lara, 2016).

Productividad, es la capacidad de un empleado como resultado de los empleados de manera eficiente en términos de tiempo, recursos y esfuerzo. Se evalúa la capacidad de un empleado para completar sus labores diarias en el tiempo adecuado (Ocampos y Valencia, 2017).

Habilidad y destreza, se hace referencia a la destreza y competencia técnica que posee un empleado, la cual le permite llevar a cabo de manera efectiva las tareas específicas y responsabilidades que corresponden a su puesto de trabajo determinado. Incluye la destreza manual, el conocimiento técnico y la capacidad de aplicar habilidades especializadas en situaciones laborales concretas (Franklin, 2007).

Actitud hacia la organización, la actitud hacia la organización se refiere a la disposición y compromiso de un empleado hacia los objetivos, valores y cultura de la organización. Incluye la lealtad, la identificación con la organización y la



disposición para colaborar con otros miembros del equipo (Ocampos y Valencia, 2017).

### ***3.2.2.1. Teorías del desempeño laboral***

Existen varias teorías que explican el desempeño laboral desde diferentes perspectivas:

La Teoría de la Motivación-Higiene que fue formulada y presentada por el reconocido psicólogo Frederick Herzberg, establece que existen determinados elementos que tienen un impacto significativo en el nivel de satisfacción que experimentan los empleados en su entorno laboral. Estos factores incluyen aspectos como la valoración y el reconocimiento que reciben por su esfuerzo y los tipos de tareas que llevan a cabo en su trabajo interesante y las oportunidades de crecimiento) son diferentes de los que causan insatisfacción (como las condiciones de trabajo, el salario y las relaciones laborales). Según Herzberg, para mejorar el desempeño laboral, es necesario abordar ambos tipos de factores.

Teorías de las Expectativa de Vroom: Se ocupa de las relaciones que se dan entre el desempeño, la recompensa y los esfuerzos individuales. Para Vroom, cada colaborador está motivado a alcanzar metas para un buen desempeño laboral que será recompensado.

Equidad de Adams: aquí sostiene que los individuos miden su rendimiento y son recompensados por los otros de esta manera se evaluarán laboralmente. Si perciben que la distribución de recompensas es injusta, es probable que su desempeño se vea afectado.

La Teoría de la Motivación de McClelland es un enfoque psicológico que reconoce y señala tres necesidades fundamentales que impulsan y orientan la manera en que las personas actúan y se comportan dentro del entorno profesional y



laboral. Estas necesidades son, en primer lugar, la intensa necesidad de logro, que se refiere al deseo de alcanzar metas y obtener resultados significativos; en segundo lugar, dirigir y tener control sobre otros; y conexiones sociales en el entorno de trabajo. McClelland sugiere que las organizaciones pueden motivar a sus empleados alineando las tareas y responsabilidades con estas necesidades.

Teoría del Reforzamiento de Skinner: Esta teoría integra la idea de los comportamientos son determinados. A la vez estos son recompensados y también son castigados reportados por disminuir en la labor.

Estas teorías proporcionan diferentes factores que influyen en el desempeño laboral y pueden ser útiles para comprender y mejorar la efectividad de los empleados en el trabajo.

### 3.3. Marco conceptual

**Calidad de Servicio:** La calidad de servicio se refiere al nivel de excelencia o cumplimiento de las expectativas que los clientes o usuarios de un servicio perciben en la atención recibida o en los productos entregados. Implica la satisfacción, así como la superación de sus expectativas, lo que puede generar fidelización y recomendación hacia la organización (Alvarado, 2013).

**Capacitación y Desarrollo:** Se refieren al proceso continuo de adquisición de conocimientos, habilidades y competencias se busca implementar diversas estrategias y prácticas con el propósito de optimizar su desempeño en sus actividades laborales, al mismo tiempo que se contribuye de manera significativa al cumplimiento y la consecución. La formación que se ofrece está especialmente diseñada para dotar a los empleados de las habilidades concretas y necesarias que requieren en su puesto de trabajo actual (Werther & Davis, 2008).



**Compensación Laboral:** La compensación laboral comprende todas las recompensas financieras y no financieras es la compensación que un trabajador recibe como resultado de sus esfuerzos y aportes en sus labores profesionales. Este monto comprende no solo el salario base que se percibe regularmente, sino también los incentivos adicionales que se conocen como bonificaciones, así como los diversos beneficios sociales que se ofrecen a los empleados, incentivos, reconocimientos y cualquier otra forma de remuneración que motive y recompense el desempeño y la dedicación de los empleados.

**Clima Laboral:** El concepto de clima laboral hace referencia al ambiente psicológico y emocional que se experimenta dentro de una organización. Este ambiente se encuentra significativamente influenciado por la percepción colectiva que tienen los empleados acerca de diversos aspectos relacionados con la comunicación en el lugar de trabajo, una cultura organizada y la comunicación entre las relaciones interpersonales como las oportunidades de desarrollo.

**Desempeño Laboral:** El rendimiento laboral, en su esencia, se refiere a la evaluación del nivel de efectividad y la capacidad de un empleado para llevar a cabo sus responsabilidades y tareas asignadas dentro de su rol específico en la organización. Esto implica un análisis detallado en relación con las metas y los estándares que han sido previamente establecidos por la empresa o institución para la que trabaja. Incluye la productividad, la calidad del trabajo, la eficiencia, la efectividad, la responsabilidad, la iniciativa y otras competencias relevantes para el éxito en el trabajo.

**Eficiencia:** La eficiencia se define como la habilidad que tiene una organización para emplear sus recursos de manera óptima y efectiva. Estos recursos incluyen el capital humano, los fondos financieros, los materiales físicos y la tecnología disponible. El objetivo de esta optimización es alcanzar las metas propuestos y realizar las funciones esenciales de



la organización, mientras se reduce al mínimo el desperdicio de recursos y se busca maximizar tanto la productividad como la calidad de los resultados obtenidos.

**Eficacia:** La eficacia se refiere al grado que tiene una institución para alcanzar las metas y objetivos establecidos para lograr un resultado esperados y con las necesidades satisfechas con las expectativas de las diversas partes que tienen un interés legítimo, tales como los clientes que adquieren productos o servicios, los empleados que forman parte fundamental de la organización, los accionistas que invierten en la empresa y, por último, la sociedad en general que es impactada por las actividades de la misma.

**Gestión Administrativa:** Proceso por el cual la dirección, la organización, la planificación y el control son los propósitos para alcanzar de acuerdo a los recursos y actividades de cada institución para luego hacer una evaluación de resultados para garantizar el buen funcionamiento y la sostenibilidad de la organización.

**Liderazgo Organizacional:** El liderazgo organizacional indica la habilidad que posee un colaborador para ejercer influencia, incentivar y guiar a otros en un entorno de trabajo o en un proyecto específico a un grupo de individuos (equipo u organización) hacia las metas y propósitos comunes. También la inspiración, la gestión del cambio, la comunicación efectiva y la creación de un ambiente favorable para el grupo de trabajo y la colaboración.

**Motivación Laboral:** indica que tiene factores internos y externos que tiene los empleados para sus tareas con entusiasmo, dedicación y compromiso. Incluye aspectos como el reconocimiento, las necesidades de satisfacción, valoración del trabajo, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, y el ambiente laboral (Werther & Davis, 2008).

**Productividad:** Implica maximizar la producción con el menor uso posible de materiales, recursos de tiempo, mano de obra y tecnología, para lograr resultados eficientes y rentables (Chiavenato, 2014).



**Responsabilidad:** La responsabilidad se refiere a la obligación y el compromiso los empleados tienen la obligación de llevar a cabo las tareas y responsabilidades que les son asignadas en su puesto de trabajo, y deben aceptar las consecuencias que se deriven de las decisiones y acciones que tomen en el cumplimiento de dichas responsabilidades.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

La gestión Administrativa se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

#### 4.2. Hipótesis específica

1. La planificación se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.
2. La organización se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.
3. La dirección se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.
4. El control se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

#### 4.3. Variables

**Variable 1.** Gestión administrativa

**Variable 2.** Desempeño laboral



4.4. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Tabla de operacionalización de las variables de estudio*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1.  Gestión administrativa	• Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión</li> <li>• Visión</li> <li>• Política</li> <li>• Meta y estrategia</li> </ul>
	• Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia de atención</li> <li>• Modelos organizacionales</li> <li>• Manuales de función</li> <li>• Organizaciones institucionales</li> </ul>
	• Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomas de decisión</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Estrategia en la motivación.</li> <li>• Controles preventivos</li> </ul>
	• Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimientos</li> <li>• Controles posteriores</li> <li>• Evaluaciones</li> </ul>
Variable 2.  Desempeño laboral	• Conocimiento de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento y técnica del trabajo.</li> <li>• Conocen norma y procedimiento.</li> <li>• Decisiones tomadas y problemas solucionadas.</li> </ul>
	• Calidades de trabajos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacias laborales</li> <li>• Eficiencias en el trabajo.</li> <li>• Cumplimientos del estándar básico en las tareas que realizan.</li> <li>• Cumplimientos de tarea propia de sus puestos de labores.</li> </ul>
	• Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones permanentes.</li> <li>• Disposiciones a las mejoras de la tarea propia del puesto de trabajo.</li> <li>• Habilidades para utilizar el recurso disponible en los cumplimientos del trabajo</li> </ul>
	• Productividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivaciones y cumplimientos de meta organizacional.</li> <li>• Compromisos de servicios.</li> <li>• Liderazgos en los trabajos.</li> <li>• Capacidades para la solución.</li> <li>• Manejo de la habilidad y destreza.</li> </ul>
	• Habilidades y destrezas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboraciones para los equipos de trabajos.</li> <li>• Identificaciones con los propósitos.</li> <li>• Aperturas para los cambios.</li> </ul>
	• Actitud hacia la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificaciones con los propósitos.</li> <li>• Aperturas para los cambios.</li> </ul>

*Nota.* La tabla muestra la conjugación de las variables y sus dimensiones de estudio.



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo en la investigación se basa en la recolección y análisis de datos numéricos para explicar fenómenos mediante la medición objetiva. Utiliza métodos estadísticos para probar hipótesis, identificar patrones, basándose en el análisis de muestras que son representativas de una población más amplia, asegurando la replicabilidad y la precisión en la interpretación de los datos., según (Hernández et al., 2014).

#### 5.2. Método(s) aplicados a la investigación

Los métodos son el deductivo e hipotético que enfatiza la investigación para probar y formular teorías sobre cómo funciona el mundo. Fue popularizado por el filósofo Karl Popper y se basa en el razonamiento lógico y la falsabilidad de las teorías.

#### 5.3. Tipo de investigación

La investigación aplicada se enfoca en encontrar soluciones efectivas para problemas que son concretos y específico, utilizando conocimientos y teorías existentes para desarrollar aplicaciones tangibles. A diferencia de lo que se plantea en la investigación básica, la cual se dedica a la expansión del conocimiento teórico sin perseguir un propósito práctico en el corto plazo, la investigación aplicada se caracteriza por tener un enfoque claramente orientado hacia la práctica y la aplicación de ese conocimiento, diseñando soluciones que

puedan implementarse en contextos reales, como en la industria, educación, o tecnología, para mejorar procesos, productos o servicios (Sampieri et al., 2014).

#### 5.4. Nivel de investigación

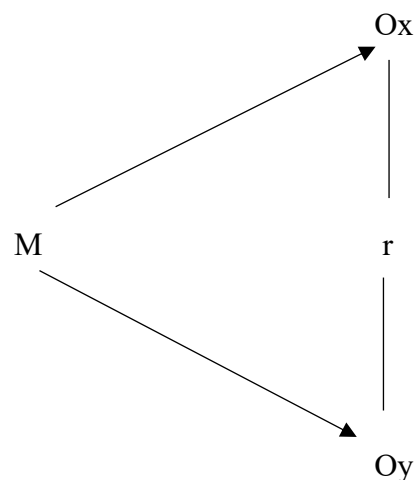
El enfoque de nivel correlacional en la investigación se concentra en la identificación y medición de la relación que existe entre dos o más variables, sin llegar a establecer un vínculo de causalidad entre ellas. En este nivel, se determina si las variables están asociadas y en qué dirección, positiva o negativa. Sin embargo, una correlación significativa no implica que una variable cause la otra, sino que simplemente existe una conexión estadística entre ellas.

#### 5.5. Diseño de investigación

No experimental, quiere decir que no manipularan las categorías de estudio, ni controla el entorno con los estudios que se lleva para recopilar y observar los datos tal como se presentan naturalmente, sin intervenir en ellas.

Bernal (2010), se usa para cada investigación principalmente para describir fenómenos, explorar relaciones entre variables y generar hipótesis para investigaciones futuras.

Para ello presentamos el diagrama siguiente:





Donde:

M: Muestras de estudios

Ox: Variable 1

Oy: variable 2

r: Variables relacionadas

## **5.6. Población y muestra**

### **5.6.1. Población**

El término "población" hace alusión al total de individuos que residen en un área geográfica determinada, lo cual puede incluir, pero no se limita a, una ciudad, un país, una región o cualquier otra localización en el planeta. La población puede ser objeto de estudio y análisis a partir de diferentes perspectivas y enfoques, incluido, entre otros, el enfoque demográfico, sociológico, económico y epidemiológico, entre otros.

Esta se compone de un equipo de colaboradores que tienen un vínculo permanente con la institución previamente mencionada son un total de 200.

### **5.6.2. Muestra**

Está representado por elementos o unidades que se elige de manera sistemática o aleatoria para analizar y generalizar resultados sobre toda la población.

Se llevó a cabo con 80 trabajadores de la mencionada institución.

## **5.7. Técnicas, fuentes e instrumento**

### **5.7.1. Técnica**

Encuesta para recabar información de la institución sobre sus opiniones, creencia, comportamiento y actitudes de caracteres relevantes. Es una herramienta estructurada que se utiliza para obtener información sistemática sobre un tema específico.

### 5.7.2. Instrumento

Un cuestionario es un instrumento utilizado en la investigación social, de mercado, o en diversos ámbitos de estudio, diseñado para recopilar información sistemática sobre una muestra de personas o entidades con el objetivo de obtener datos relevantes sobre un tema específico.

Asimismo, para esta investigación para la primera variable se empleará 18 ítems y para la segunda variable constará de un total de 25 ítems.

## 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

### 5.8.1. Confiabilidad

Para esta investigación se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, también conocido simplemente como una escala de mediciones que son tan consistentes son las respuestas de los participantes en un conjunto de ítems o preguntas destinadas a medir una variable latente, como una actitud, una habilidad o un rasgo de personalidad (Kaplan & Saccuzzo, 2006).

**Fórmula de cálculo:**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_1}{V_1} \right]$$

Donde:  $\alpha$  = Alfa de Cronbach

**Tabla 2**  
*Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach*

VARIABLES	Ítems	Casos	Alfa de Cronbach
Gestión administrativa	15	80	,922
Desempeño laboral	25	80	,947

*Nota.* La tabla muestra el grado de confianza de los datos analizados.



La prueba de confiabilidad realizada mediante el coeficiente alfa de Cronbach revela un alto nivel de consistencia interna en las mediciones utilizadas en esta investigación. Con un alfa de Cronbach de 0.922 para la variable de gestión administrativa y de 0.947 para la variable de desempeño laboral, se indica que las respuestas de los participantes en los ítems relacionados con estas variables son altamente consistentes. Estos valores sugieren que los instrumentos utilizados para medir estas variables latentes son confiables y adecuados para evaluar de manera precisa las actitudes, habilidades o rasgos de personalidad de los sujetos involucrados en el estudio.

### **5.8.2. Validez**

En cuanto a la validación, según expertos es un proceso utilizado en la investigación y en el desarrollo de instrumentos de medición (como cuestionarios, pruebas, escalas, etc.) para evaluar la validez y la calidad del contenido del instrumento. Consiste en desarrollar lo adecuado, relevante y representativo del constructo que se pretende medir (Ronquillo et al., 2013).

### **5.9. Procedimiento de tratamiento de datos**

Consiste en una serie de pasos que se siguen para organizar, limpiar, analizar y presentar los datos recopilados durante el proceso de investigación. A continuación, se describe un procedimiento típico de tratamiento de datos:

**Organización de datos:** Este primer paso implica la organización de datos mediante la electrónica, hojas de cálculos o cualquier otro formato que facilite el manejo de los datos.

**Codificación de datos:** En esta etapa, los datos pueden ser codificados según las variables de interés. Esto implica asignar códigos numéricos o categorías a diferentes respuestas o categorías de datos para facilitar su análisis.

**Análisis descriptivo:** El análisis descriptivo implica la utilización de técnicas estadísticas para resumir y describir los datos recopilados.

Análisis exploratorio: El análisis exploratorio implica la exploración más detallada de los datos para identificar patrones, tendencias o relaciones entre las variables. Esto puede incluir la utilización de gráficos, tablas de contingencia y otras técnicas visuales para visualizar y comprender mejor los datos.

Interpretación de los hallazgos: interpreta los datos analizados e interpretados para sacar conclusiones sobre el tema de investigación. Esto puede implicar desarrollar en tablas o gráficos, y la discusión de las implicaciones de los resultados obtenidos para la teoría o la práctica.

### 5.10. Contrastación de hipótesis

#### a. Hipótesis general

(H<sub>0</sub>): La gestión administrativa no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

(H<sub>1</sub>): La gestión administrativa se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

#### b. Nivel de significancia

Alfa es 0.05, lo que indica que existe un 5% de probabilidad de rechazar la hipótesis nula.

#### c. Prueba estadística

**Tabla 3**

*Contrastación de la hipótesis general*

		Error estándar		Significación
	Valor	asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,948	,009	87,100
N de casos válidos		80		,000

*Nota.* No se asume la hipótesis nula, pero se emplea el error asintótico que la considera.

#### d. Resultado p-valor

El análisis estadístico realizado muestra un p-valor de 0.000, el cual es menor que 0.05.

Este resultado indica que la probabilidad de que la relación observada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral sea atribuible al azar es extremadamente baja.

**e. Decisión**

Dado que el p-valor es inferior al umbral de 0.05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Esto implica que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

**a. Hipótesis específica 1**

**( $H_0$ ):** La planificación no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

**( $H_1$ ):** La planificación se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

**b. Nivel de significancia**

Alfa es 0.05, lo que indica que existe un 5% de probabilidad de rechazar la hipótesis nula.

**c. Prueba estadística****Tabla 4***Contrastación de la hipótesis específica 1*

		Error estándar		Significación	
	Valor	asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,622	,049	12,167	,000
N de casos válidos		80			

*Nota.* No se asume la hipótesis nula, pero se emplea el error asintótico que la considera.

**d. Resultado p-valor**

El análisis estadístico de la hipótesis específica 1 arroja un p-valor de 0.000, que es considerablemente menor que 0.05. Este resultado sugiere que la relación observada no es producto del azar, lo que proporciona una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula.

**e. Decisión**

Debido a que el p-valor es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Esto implica que existe una relación directa y significativa entre la planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

**a. Hipótesis específica 2**

(H<sub>0</sub>): La organización no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

(H<sub>1</sub>): La organización se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

**b. Nivel de significancia**

Alfa es 0.05, lo que indica que existe un 5% de probabilidad de rechazar la hipótesis nula.

**c. Prueba estadística****Tabla 5***Contrastación de la hipótesis específica 2*

	Valor	Error estándar		Significación aproximada
		asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,712	,037	18,517	,000
N de casos válidos	80			

*Nota.* No se asume la hipótesis nula, pero se emplea el error asintótico que la considera.

**d. Resultado p-valor**

El análisis muestra un p-valor de 0.000, lo que es significativamente inferior al nivel de significancia de 0.05. Este resultado indica que la probabilidad de que la relación observada entre la organización y el desempeño laboral sea debida al azar es muy baja, proporcionando una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula.

**e. Decisión**

Dado que el p-valor es menor que el umbral de 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>). Esto significa que existe una relación directa y significativa entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021, sugiriendo que una buena organización contribuye a un mejor desempeño laboral en la institución.

**a. Hipótesis específica 3**

(H<sub>0</sub>): La dirección no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

(H<sub>1</sub>): La dirección se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

**b. Nivel de significancia**

Alfa es 0.05, lo que indica que existe un 5% de probabilidad de rechazar la hipótesis nula.

**c. Prueba estadística****Tabla 6***Contrastación de la hipótesis específica 3*

	Valor	Error estándar		Significación aproximada
		asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,640	,045	13,716	,000
N de casos válidos	80			

*Nota.* No se asume la hipótesis nula, pero se emplea el error asintótico que la considera.

**d. Resultado p-valor**

El análisis estadístico revela un p-valor de 0.000, que es considerablemente menor que el nivel de significancia de 0.05. Este resultado indica que es altamente improbable que la relación observada entre la dirección y el desempeño laboral sea producto del azar, lo que proporciona evidencia suficiente para cuestionar la hipótesis nula.

**e. Decisión**

Dado que el p-valor es inferior al umbral de 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>). Esto implica que existe una relación directa y significativa entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021, sugiriendo que una dirección efectiva está asociada con un mejor desempeño laboral dentro de la institución.

**a. Hipótesis específica 4**

(H<sub>0</sub>): El control no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

(H<sub>1</sub>): El control se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

**b. Nivel de significancia**

Alfa es 0.05, lo que indica que existe un 5% de probabilidad de rechazar la hipótesis nula.

**c. Prueba estadística****Tabla 7***Contrastación de la hipótesis específica 4*

	Error estándar		Significación aproximada		
	Valor	asintótico <sup>a</sup>			
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,676	,048	13,744	,000
N de casos válidos		80			

*Nota.* No se asume la hipótesis nula, pero se emplea el error asintótico que la considera.

**d. Resultado p-valor**

El análisis estadístico

presenta un p-valor de 0.000, el cual es significativamente menor que el nivel de significancia establecido en 0.05. Este resultado sugiere que la relación observada entre el control y el desempeño laboral no es fruto del azar, lo que proporciona una base sólida para rechazar la hipótesis nula.

**e. Decisión**

Dado que el p-valor es inferior al umbral de 0.05, se procede a rechazar la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y a aceptar la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>). Esto indica que existe una relación directa y significativa entre el control y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021, lo que sugiere que un buen sistema de control contribuye a mejorar el desempeño laboral en esta institución.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en la investigación, se detallan los hallazgos derivados de las pruebas correlacionales realizadas, las cuales buscan establecer la relación entre las variables en la institución. Además, se incluyen diagramas de dispersión que ilustran visualmente estas correlaciones, reforzando la comprensión de los resultados y proporcionando un apoyo gráfico para la interpretación de los datos obtenidos.

##### 6.1.1. Prueba de normalidad

**Tabla 8**  
*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Gestión administrativa	Desempeño laboral
N		80	80
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	53,38	73,16
	Desv. Desviación	12,243	17,330
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,129	,122
	Positivo	,078	,075
	Negativo	-,129	-,122
Estadístico de prueba		,129	,122
Sig. asintótica(bilateral)		,002 <sup>c</sup>	,005 <sup>c</sup>

*Nota.* Se calcula a partir de los datos una distribución normal, aplicando la corrección de significación de Lilliefors.

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** Si es mayor a 0.05 los datos siguen una distribución normal.

**Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** Si es menor a 0.05 los datos no siguen una distribución normal.

El análisis de la prueba de normalidad realizado sobre los datos de la investigación indica si la distribución de las variables sigue un patrón normal o se desvía significativamente de él. Si el valor p obtenido en la prueba de normalidad es mayor que el nivel de significancia establecido (0.05), se concluye que los datos no presentan evidencia suficiente para rechazar la normalidad, sugiriendo que la distribución es normal. Por otro lado, si el valor p es menor que 0.05, se rechaza la normalidad, indicando que los datos no siguen una distribución normal.

#### 6.1.2. Escala de valoración de las correlaciones

Positiva		Correlación	Negativa	Correlación
0.90 a 1.00	Muy alta positiva	-0.90 a -1.00	Muy alta negativa	
0.70 a 0.90	Alta positiva	-0.70 a -0.90	Alta negativa	
0.50 a 0.70	Moderada positiva	-0.50 a -0.70	Moderada negativa	
0.30 a 0.50	Baja positiva	-0.30 a -0.50	Baja negativa	
0.00 a 0.30	Si existe correlación, es pequeña	-0.00 a -0.30	Si existe correlación, es pequeña	

*Nota.* La tabla muestra el rango de la valoración de correlación según (Hinkle et al., 2018).

En la presente investigación, se utilizará una escala de valoración de las correlaciones basada en el trabajo de Hinkle et al. (2018), la cual permitirá interpretar los resultados obtenidos de manera clara y precisa. Las correlaciones se clasificarán en positivas o negativas, según su dirección, y se evaluarán dentro de un rango específico que indica la fuerza de la relación entre las variables estudiadas. Esta escala proporcionará un marco de referencia para analizar la magnitud y dirección de las correlaciones, facilitando así una interpretación más coherente y fundamentada de los datos.

6.2. Resultados del estudio en base a los objetivos

**Tabla 9**

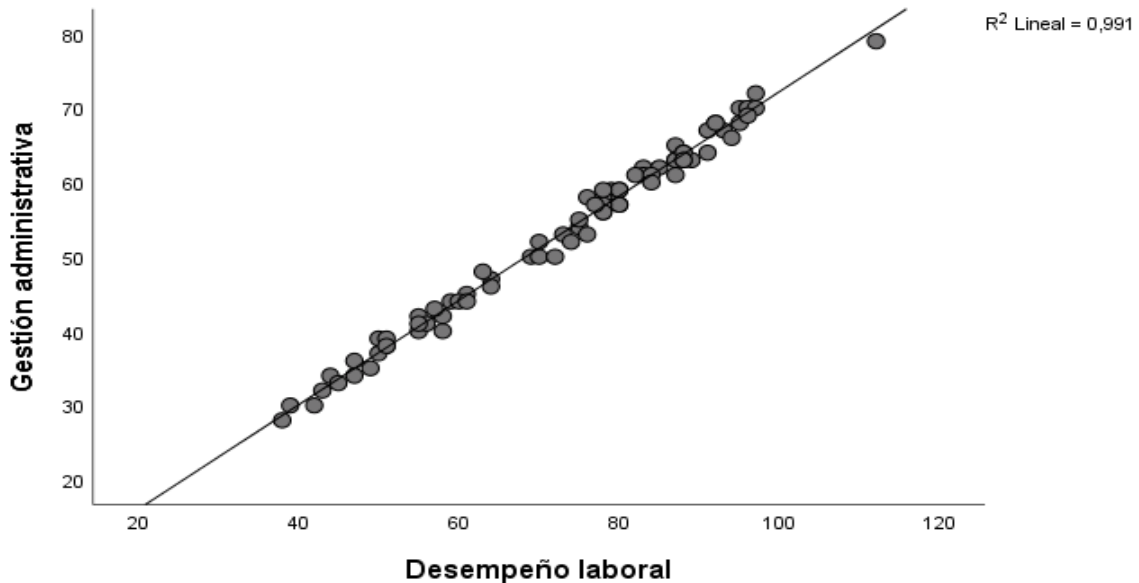
*Prueba de correlación del objetivo general*

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,993**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,993**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Nota.* La correlación es significativa con un nivel de confianza del 99% en ambos lados.

**Figura 1**

*Diagrama de dispersión del objetivo general*



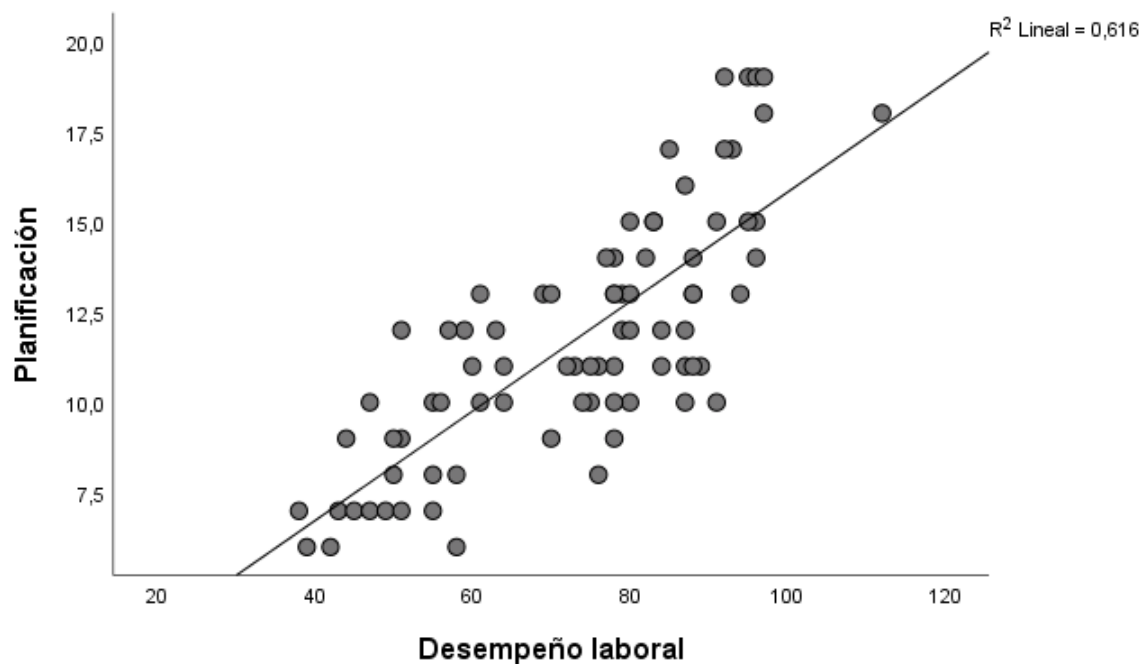
El análisis de la prueba correlacional, basado en el coeficiente de correlación de Spearman, revela una correlación “muy alta y positiva” entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un valor de 0.993. Este coeficiente indica una relación muy fuerte y directa entre ambas variables, lo que sugiere que mejoras en la gestión administrativa están asociadas con un aumento en el desempeño laboral en la Municipalidad. Además, este hallazgo es respaldado visualmente por el diagrama de dispersión, que muestra claramente una alineación casi perfecta entre los datos, reforzando la robustez de esta correlación.

**Tabla 10**  
*Prueba de correlación del objetivo específico 1*

			Planificación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Nota.* La correlación es significativa con un nivel de confianza del 99% en ambos lados.

**Figura 2**  
*Diagrama de dispersión del objetivo específico 1*



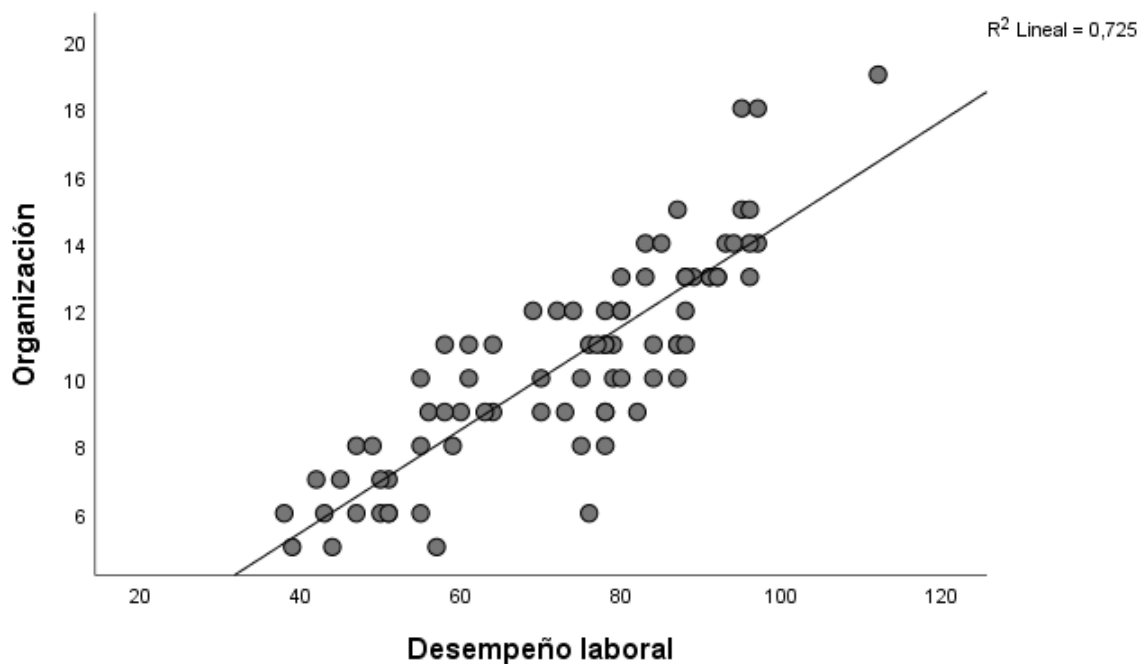
El análisis de la prueba correlacional para el objetivo específico 1, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, muestra una correlación “alta positiva” entre la planificación y el desempeño laboral, con un valor de 0.785. Este coeficiente indica una relación fuerte y directa, sugiriendo que una mejor planificación se asocia con un mayor desempeño laboral en la Municipalidad. Este resultado se ve reforzado visualmente por el diagrama de dispersión, que muestra una clara tendencia positiva en los datos, confirmando la consistencia y solidez de esta correlación, significativa al 99% de confianza.

**Tabla 11**  
*Prueba de correlación del objetivo específico 2*

			Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,864**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,864**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Nota.* La correlación es significativa con un nivel de confianza del 99% en ambos lados.

**Figura 3**  
*Diagrama de dispersión del objetivo específico 2*



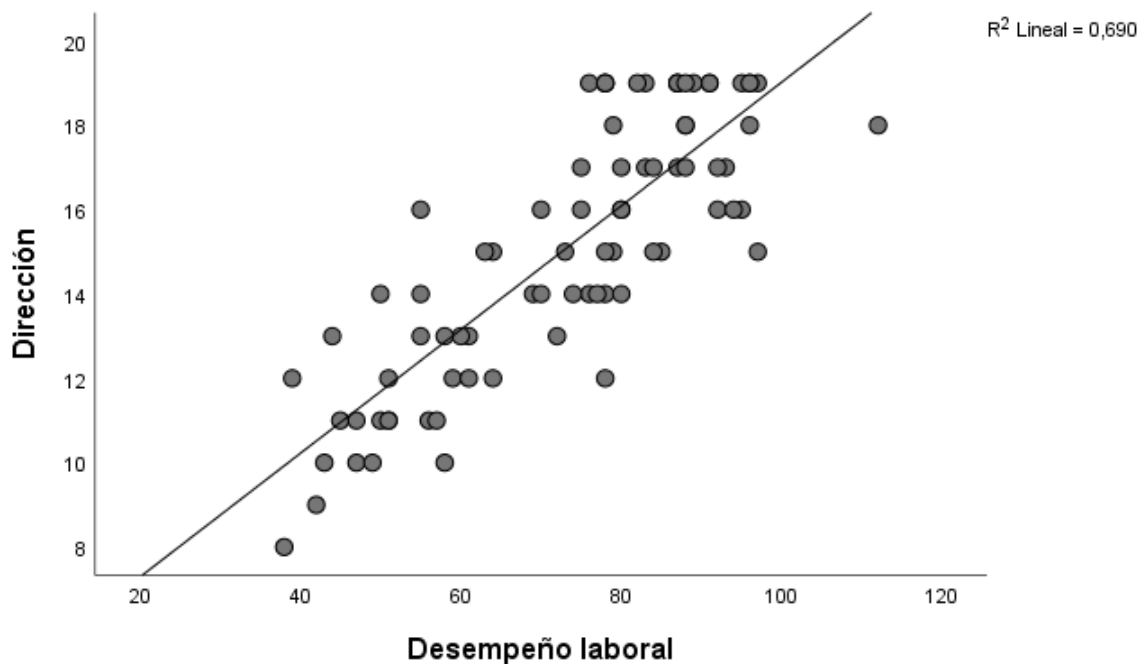
El análisis de la prueba correlacional para el objetivo específico 2, basado en el coeficiente de correlación de Spearman, revela una correlación “alta positiva” entre la organización y el desempeño laboral, con un valor de 0.864. Este coeficiente sugiere que una mejor organización está asociada con un desempeño laboral superior en la Municipalidad Provincial de San Román. Además, este resultado es visualmente respaldado por el diagrama de dispersión, que muestra una tendencia clara y consistente entre las dos variables, confirmando la solidez de esta correlación significativa al 99% de confianza.

**Tabla 12**  
*Prueba de correlación del objetivo específico 3*

			Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Nota.* La correlación es significativa con un nivel de confianza del 99% en ambos lados.

**Figura 4**  
*Diagrama de dispersión del objetivo específico 3*



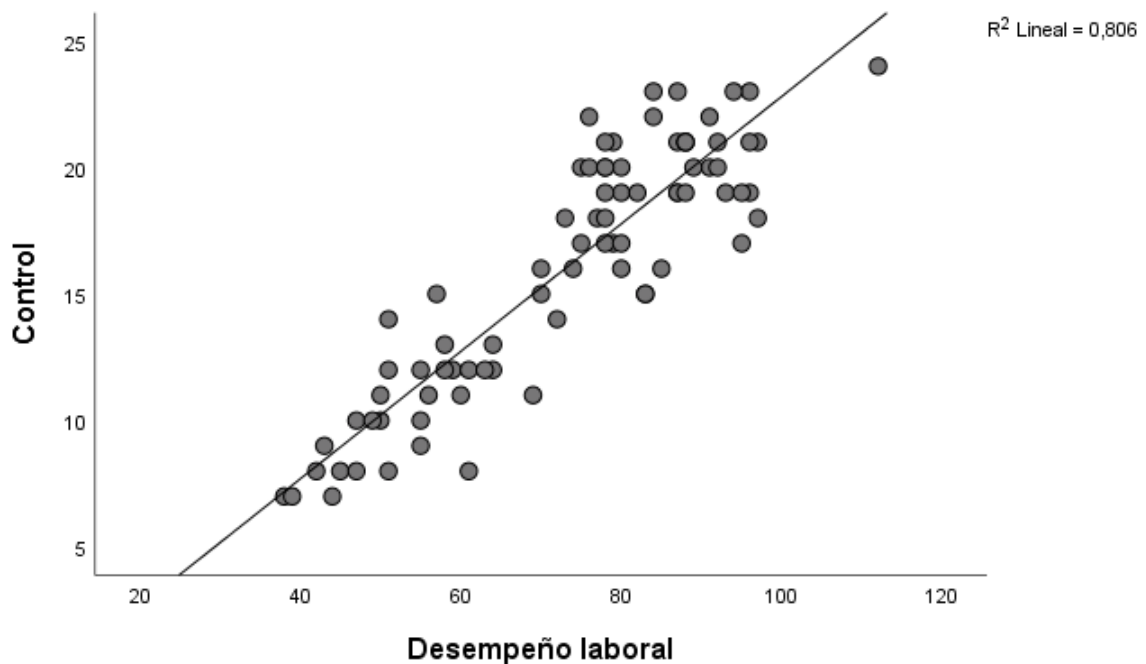
El análisis de la prueba correlacional para el objetivo específico 3, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, indica una correlación “alta positiva” entre la dirección y el desempeño laboral, con un valor de 0.809. Este coeficiente sugiere que una dirección efectiva está fuertemente asociada con un mejor desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román. Además, este hallazgo es respaldado por el diagrama de dispersión, que muestra una clara tendencia positiva en la relación entre las dos variables, reforzando la interpretación de esta correlación como significativa al 99% de confianza.

**Tabla 13**  
*Prueba de correlación del objetivo específico 4*

			Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Nota.* La correlación es significativa con un nivel de confianza del 99% en ambos lados.

**Figura 5**  
*Diagrama de dispersión del objetivo específico 4*



El análisis de la prueba correlacional para el objetivo específico 4, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, revela una correlación “alta positiva” entre el control y el desempeño laboral, con un valor de 0.841. Este coeficiente indica que un control efectivo está fuertemente asociado con un mejor desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román. Este resultado es apoyado visualmente por el diagrama de dispersión, que muestra una clara tendencia positiva entre las variables, confirmando la solidez de esta correlación significativa al 99% de confianza.



### 6.3. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en el presente estudio revelan Se observa una correlación 'muy alta y positiva' de 0.993 entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la Municipalidad, indicando que una gestión administrativa más efectiva está relacionada con un mejor desempeño laboral. Este descubrimiento concuerda notablemente con los resultados de Manrique (2022), que reportó una alta correlación (0.927) entre estas variables en su investigación sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una concesionaria minera. Ambas investigaciones destacan la relevancia de una gestión administrativa efectiva para optimizar el desempeño de los trabajadores en diferentes instituciones, enfatizando que la administración eficiente es fundamental para el éxito organizacional.

Por otro lado, la correlación muy alta obtenida en esta investigación contrasta con los resultados de Machaca (2022), quien encontró una correlación más moderada (0.453) entre gestión administrativa y desempeño laboral en su estudio en el Ministerio Público de Tacna. Esta diferencia podría atribuirse a factores contextuales o metodológicos, como el tamaño de la muestra o las características específicas de las organizaciones estudiadas. No obstante, ambos estudios coinciden en la existencia de una relación positiva, aunque de diferente magnitud, lo que refuerza la validez del vínculo entre gestión administrativa y desempeño laboral.

El estudio de Ulloa (2019) también subraya la relevancia de una gestión administrativa efectiva, aunque su atención enfatiza la urgencia de perfeccionar los programas de formación y mecanismos de incentivos para maximizar el rendimiento laboral. En oposición a los resultados de este estudio, donde la correlación es muy alta, Ulloa sugiere que la gestión administrativa deficiente puede afectar negativamente la



productividad, lo que resalta la variabilidad en los efectos de la gestión según el contexto organizacional.

Los hallazgos de la investigación muestran una correlación "alta positiva" entre la planificación y el rendimiento laboral en la Municipalidad, con un valor de 0.785 según el coeficiente de Spearman. Este descubrimiento indica que una buena planificación en la gestión administrativa se asocia con un mejor rendimiento de los empleados, concordando con los hallazgos de Meneses (2022), quien halló una correlación significativa de 0.798 entre gestión y desempeño laboral en un proyecto vial en Pucallpa. Los dos estudios subrayan la relevancia de la planificación como un factor esencial para optimizar el rendimiento organizacional., evidenciando que la estructura y claridad en la planificación impactan positivamente en la eficiencia laboral.

Asimismo, los hallazgos de esta investigación se alinean con los de Valverde (2022), quien reportó una correlación positiva entre gestión administrativa y rendimiento laboral en Jacas Grande de Huánuco. Aunque la magnitud de la correlación en su estudio fue ligeramente superior (99%), ambos estudios subrayan la relevancia de una buena planificación en la gestión administrativa para alcanzar un desempeño laboral óptimo. Estos resultados reafirman que, independientemente del contexto organizacional, la planificación es un factor determinante para el éxito y la productividad de los empleados.

El estudio muestra una fuerte correlación positiva de 0.864 entre la organización y el rendimiento laboral en la Municipalidad, indicando que una buena organización en la gestión administrativa está estrechamente vinculada a un mejor rendimiento de los empleados. Este hallazgo es coherente con los resultados obtenidos por Quiroga (2021), quien encontró que la administración efectiva en Cantera Rigot S.A. estaba directamente relacionada con un alto nivel de eficiencia operativa y satisfacción en el desempeño laboral.



Ambos estudios subrayan la importancia de una estructura organizacional sólida como un pilar fundamental para maximizar el rendimiento de los empleados.

Por otro lado, la investigación de Palacios (2021) también apoya estos resultados al demostrar que una buena organización en la gestión administrativa permite evaluar y mejorar diferentes aspectos del trabajo, como la asignación de recursos y la planificación de tareas, lo que lleva a resultados excelentes en el desempeño laboral. La coincidencia en los hallazgos de Palacios con los de este estudio refuerza la conclusión de que la organización dentro de una entidad es un factor crucial para alcanzar altos niveles de desempeño laboral, destacando la necesidad de una gestión organizacional eficiente.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, que indican una correlación "alta positiva" de 0.809 entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad, resaltan la importancia de una dirección efectiva en el logro de un mejor rendimiento de los empleados. Este hallazgo está en línea con los resultados de Zeballos (2019), quien también identificó la importancia de una dirección clara y bien estructurada para mejorar el desempeño laboral en ICERMAZ S.R.L. Zeballos concluyó que la falta de una dirección coherente y bien definida puede obstaculizar significativamente el rendimiento de los empleados, lo que refuerza la idea de que una buena dirección es un pilar fundamental en la gestión organizacional.

Además, Valencia y Solano (2021) encontraron una relación significativa entre la gestión y el desempeño laboral en su estudio en DRA de Huancavelica, con una correlación positiva del 66.6%. Aunque este valor es menor que el obtenido en la presente investigación, ambos estudios coinciden en la existencia de una relación positiva y directa entre una dirección efectiva y un mejor desempeño laboral. Esto sugiere que, si bien la



magnitud de la correlación puede variar según el contexto, la dirección sigue siendo un factor clave para optimizar el rendimiento de los empleados.

La investigación revela una correlación 'alta positiva' de 0.841 entre control y desempeño laboral en la Municipalidad, destacando la relevancia de un control efectivo en la gestión administrativa para optimizar el rendimiento de los empleados. Este descubrimiento concuerda con los resultados de Mucha (2022), quien encontró que un control adecuado en la gestión administrativa también se correlaciona positivamente con la productividad laboral, aunque en su estudio la correlación fue moderada (Rho de 0.577). Ambos estudios refuerzan la idea de que el control es un elemento esencial para garantizar que los procesos se desarrollen de manera eficiente y que los empleados alcancen su máximo potencial.

Por otro lado, Allauca (2022) ofrece una perspectiva que, aunque reconoce la relevancia del control en la administración resalta que debe relacionarse con otros elementos, como la formación y la adecuada utilización de los recursos, para generar un impacto notable en el rendimiento laboral. En su estudio sobre el Hotel Hacienda Abraspungo, Allauca concluyó que la falta de aprovechamiento de los bienes y la ausencia de capacitaciones limitan el rendimiento laboral, sugiriendo que el control por sí solo, aunque importante, no es suficiente para optimizar el desempeño.



## CONCLUSIONES

Primera.- El objetivo general fue; determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021. Basado en el coeficiente de correlación de Spearman, revela una correlación “muy alta y positiva” entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un valor de 0.993. La contrastación de hipótesis revela un p-valor de 0.000, que es considerablemente menor que el nivel de significancia de 0.05. Este coeficiente indica una relación muy fuerte y directa entre ambas variables, lo que sugiere que mejoras en la gestión administrativa están asociadas con un aumento en el desempeño laboral en la Municipalidad.

Segunda.- El objetivo específico 1 fue; encontrar la relación entre la planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021. Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, muestra una correlación “alta positiva” entre la planificación y el desempeño laboral, con un valor de 0.785. La contrastación de hipótesis revela un p-valor de 0.000, que es considerablemente menor que el nivel de significancia de 0.05. Este coeficiente indica una relación fuerte y directa, sugiriendo que una mejor planificación se asocia con un mayor desempeño laboral en la Municipalidad.

Tercera.- El objetivo específico 2 fue; encontrar la relación entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021. Basado en el coeficiente de correlación de Spearman, revela una correlación “alta positiva” entre la organización y el desempeño laboral, con un valor de 0.864. La contrastación de hipótesis revela un p-valor de 0.000, que es considerablemente menor que el nivel de significancia de 0.05. Este coeficiente



sugiere que una mejor organización está asociada con un desempeño laboral superior en la Municipalidad.

Cuarta.- El objetivo específico 3 fue; encontrar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021. Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, indica una correlación “alta positiva” entre la dirección y el desempeño laboral, con un valor de 0.809. La contrastación de hipótesis revela un p-valor de 0.000, que es considerablemente menor que el nivel de significancia de 0.05. Este coeficiente sugiere que una dirección efectiva está fuertemente asociada con un mejor desempeño laboral en la Municipalidad.

Quinta.- El objetivo específico 4 fue; encontrar la relación entre el control y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021. Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, revela una correlación “alta positiva” entre el control y el desempeño laboral, con un valor de 0.841. La contrastación de hipótesis revela un p-valor de 0.000, que es considerablemente menor que el nivel de significancia de 0.05. Este coeficiente indica que un control efectivo está fuertemente asociado con un mejor desempeño laboral en la Municipalidad.



## RECOMENDACIONES

- Primera.-** Se recomienda que la institución municipal fortalezca sus prácticas de gestión administrativa, promoviendo la eficiencia y la transparencia en sus procesos. Esto incluye la implementación de sistemas de gestión de calidad, la capacitación del personal en técnicas administrativas efectivas y el establecimiento de mecanismos de seguimiento para evaluar la eficacia de las políticas y procedimientos.
- Segunda.-** Se recomienda implementar medidas para mejorar la transparencia y eficiencia en los procesos de la institución municipal. Esto incluye realizar una revisión exhaustiva de los procedimientos existentes para identificar áreas de ineficiencia, ofrecer capacitación continua al personal administrativo, promover tecnologías para agilizar los procesos de comunicación, y establecer mecanismos de retroalimentación para recoger las opiniones de los ciudadanos y del propio personal. Estas acciones pueden contribuir a fortalecer la gestión administrativa y mejorar la calidad de los servicios prestados a la comunidad.
- Tercera.-** Dado que la correlación entre la organización y el desempeño laboral es alta y positiva, se recomienda a la entidad mejorar y optimizar la estructura organizacional. Esto puede lograrse mediante la revisión y reestructuración de los flujos de trabajo, clarificación de roles y responsabilidades, y la creación de manuales de procedimientos actualizados que garanticen una mayor eficiencia operativa. Asimismo, es recomendable implementar herramientas tecnológicas que faciliten la coordinación y el seguimiento de tareas, así como promover la creación de equipos multidisciplinarios que fomenten una mejor colaboración entre áreas. Una organización más eficiente reducirá la duplicación de esfuerzos



y aumentará la productividad del personal, mejorando el desempeño general en la Municipalidad.

**Cuarta.-** Dado que la correlación entre la dirección y el desempeño laboral es alta y positiva, se recomienda a la entidad fortalecer las capacidades de liderazgo de los directores y responsables de área. Para ello, es esencial implementar programas de capacitación en habilidades de dirección, enfocándose en la toma de decisiones estratégicas, comunicación efectiva y motivación del personal. También sería beneficioso establecer un sistema de evaluación continua del desempeño directivo, con retroalimentación directa de los empleados, para asegurar que las prácticas de dirección estén alineadas con las metas organizacionales y el bienestar del personal.

**Quinta.-** Dado que existe una correlación alta positiva entre el control y el desempeño laboral, se recomienda al responsable de la entidad implementar un sistema de control interno más riguroso y efectivo. Esto puede incluir la mejora en los procesos de monitoreo y evaluación del cumplimiento de tareas y metas, con indicadores claros y medibles. Es importante también establecer revisiones periódicas de los resultados para ajustar el sistema de control según las necesidades y cambios dentro de la entidad. Fomentar una cultura de responsabilidad y transparencia puede aumentar el compromiso de los empleados y, en consecuencia, su desempeño laboral.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahbabi, S. A., Singh, S. K., Balasubramanian, S., & Gaur, S. S. (2019). Employee perception of impact of knowledge management processes on public sector performance. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 351-373. doi:<https://doi.org/10.1108/JKM-08-2017-0348>
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management*, 5(1). doi:<https://dx.doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4>
- Argandoña, A. (2004). Conflicto de intereses: el punto de vista ético. *Documento de Investigación*(355).
- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). Administración de recurso humano. México: CENGAGE Learning.
- Checa, L. A., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). Comportamientos Humanos en el Trabajos. México: Me Graw Hill.
- Davis, M., & Stark, A. (2001). *Conflict of Interest in the Professions*. Printed in the USA.
- Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos. Méxicc. Pearson.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. Pearson.
- García, M. C., & Leal, M. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. *Revista Omnia*, 14(3), 144-159. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121008.pdf>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). Comportamientos Organizacionales. México: CENGACE Learning.



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mcgraw-hill / interamericana editores, S.A.
- Hernández, S. y Rodríguez, J. (2011). *Introducción a la Administración*. Méxido: Edición por McGRAW-HILL/Interamericanas Editores, S.A. de C.V. ©
- Hernández, W. G. (2019). *Capacitación y conflictos laborales en la entidad pública DREI, Ica 2019*. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46369>
- Huaricallo, V. I., & Supo, C. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno – 2020*. Tesis de grado, Universidad José Carlos Mariátegui. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1570>
- Jobber, D. y Lancaster, G. (2012). *Administración de Ventas*. 8va edición. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Perelló, S. (2011). *Metodología de la investigación social*. Librería-Editorial Dykinson.
- Prado, P. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la sede central del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018*. Tesis de maestría, Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4612>
- Ramos, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ramos, N. (2022). *Gestión del talento humano y la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116751>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146. doi:<https://doi.org/10.26852/01234250.20>



- Romero, J. J. (2021). *La ética funcional y el conflicto de intereses en los funcionarios de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, 2020*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72856>
- Sutton, R. I., Ferraro, F., & Pfeffer, J. (2005). Economics Language and Assumptions: How Theories can Become Self-Fulfilling. *Academy of Management review*, 30(1), 8-24. doi:<https://doi.org/10.5465/amr.2005.15281412>
- Zalaquett, J. (2011). Conflictos de intereses: normas y conceptos. *Anuario De Derechos Humanos*(7), 179–189. doi:<https://doi.org/10.5354/adh.v0i7.17363>



# ANEXOS



### ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA	
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de San Román, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021?</li> <li>• ¿Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021?</li> <li>• ¿Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021?</li> <li>• ¿Existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encontrar la relación entre la planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.</li> <li>• Encontrar la relación entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.</li> <li>• Encontrar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.</li> <li>• Encontrar la relación entre el control y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> La gestión Administrativa se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La planificación se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.</li> <li>• La organización se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.</li> <li>• La dirección se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.</li> <li>• El control se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.</li> </ul>	<p><b>Variable 1</b> Gestión administrativa (causa)</p>	planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión</li> <li>• Visión</li> <li>• Política</li> <li>• Meta y estrategia</li> </ul>	<p><b>Enfoque</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantitativo</li> </ul> <p><b>Método</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deductiva</li> </ul> <p><b>Tipo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicada</li> </ul> <p><b>Nivel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Correlacional</li> </ul> <p><b>Diseño</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No experimental</li> </ul> <p><b>Población</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estuvo conformada por 200 colaboradores de la Municipalidad de provincial de San Román, 2021.</li> </ul> <p><b>Muestra</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformada por 80 colaboradores de la mencionada municipalidad.</li> </ul> <p><b>Técnica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> </ul> <p><b>Instrumento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>	
				Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia de atención.</li> <li>• Modelos organizacionales</li> <li>• Manuales de funcione</li> <li>• Organizaciones institucionales</li> </ul>		
				Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomas de decisión</li> <li>• Trabajo en grupo</li> <li>• Estrategia motivación</li> </ul>		
				Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Controles preventivos</li> <li>• Seguimientos</li> <li>• Controles posteriores</li> <li>• Evaluaciones</li> </ul>		
				<p><b>Variable 2</b> Desempeño laboral (efecto)</p>	Conocimientos de trabajos		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión de tarea, procedimiento y técnica de trabajos.</li> <li>• Conoce norma procedimiento e instructivo propio de puestos de trabajos.</li> <li>• Tomas de decisión y soluciones del problema</li> </ul>
					Calidades de trabajos		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacias laborales.</li> <li>• Eficiencias los trabajos.</li> <li>• Cumplimento estándar básico en las tareas que realizan.</li> </ul>
			Responsabilidades		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimientos da tarea propia de sus puestos de labores</li> <li>• Capacitaciones permanentes</li> <li>• Disposiciones a las mejoras de la tarea propia del puesto de trabajos</li> </ul>		
			Productividades		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad para utilizar los recursos dispones en el cumplimiento del trabajo</li> <li>• Motivación dirigida al cumplimiento de nietas organizacionales Compromiso de servicio.</li> </ul>		
			Habilidades destrezas		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgos los trabajos.</li> <li>• Capacidades para solucionar problema</li> <li>• Manejos de habilidad y destreza propia de la función que involucran sus trabajos</li> </ul>		
			Actitudes hacia la organización		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboraciones para los equipos de trabajos.</li> <li>• Identificaciones con el objetivo de las organizaciones.</li> <li>• Aperturas para los cambios.</li> </ul>		





39	2	3	4	2	2	13	3	2	3	3	11	3	3	4	3	13	2	1	1	2	2	8	45	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	1	1	2	2	1	2	2	61
40	4	2	3	2	3	14	3	2	3	1	9	4	5	5	5	19	4	3	5	3	4	19	61	3	2	3	1	4	2	3	2	3	3	2	3	1	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	3	4	82	
41	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	12	4	2	3	4	13	2	2	4	2	4	14	50	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4	72	
42	2	2	3	2	2	11	4	2	3	2	11	4	4	3	4	15	3	5	4	4	3	19	56	4	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	78	
43	2	2	2	3	3	12	2	1	2	2	7	4	3	3	2	12	1	2	2	1	2	8	39	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	4	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	51		
44	1	1	3	1	2	8	2	3	2	4	11	4	3	3	4	14	3	5	5	3	4	20	53	2	3	2	2	1	1	3	1	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	5	5	3	4	5	3	4	76	
45	2	2	3	2	2	11	3	2	2	2	9	4	4	2	3	13	2	2	2	2	3	11	44	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	60	
46	2	2	1	3	2	10	1	2	2	1	6	2	3	3	2	10	3	2	2	2	1	10	36	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	47	
47	3	3	2	1	2	11	3	4	3	1	11	3	4	3	2	12	3	2	2	2	3	12	46	3	4	3	1	3	3	2	1	2	3	4	3	1	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	64	
48	1	2	3	3	2	11	2	2	1	1	6	4	5	5	5	19	5	5	4	5	3	22	58	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	76	
49	4	4	3	3	3	17	4	3	3	4	14	4	4	4	3	15	2	5	3	3	3	16	62	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	5	3	3	3	3	3	85	
50	2	2	3	1	3	11	4	4	2	3	13	5	5	5	4	19	3	4	5	5	3	20	63	4	4	2	3	2	2	3	1	3	4	4	2	3	5	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	3	89	
51	1	1	2	2	1	7	2	1	2	2	7	4	3	3	4	11	2	1	2	1	2	8	33	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	4	3	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	45	
52	1	2	2	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	4	2	12	3	2	2	2	3	12	44	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	61		
53	2	3	2	4	1	12	4	3	1	2	10	4	5	5	3	17	4	5	4	4	3	20	59	4	3	1	2	2	3	2	4	1	4	3	1	2	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	80	
54	2	2	4	3	4	15	4	4	4	3	15	4	5	5	5	19	3	4	5	3	4	19	68	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4	95	
55	2	2	3	3	3	13	3	3	3	4	13	5	5	3	4	17	5	5	3	4	4	21	64	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	4	88		
56	3	2	3	1	3	12	3	3	2	2	10	4	5	5	3	17	5	4	4	5	4	22	61	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	84	
57	3	2	2	3	3	13	3	1	3	2	9	5	4	3	2	14	4	3	3	2	4	16	52	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	5	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4	70		
58	2	2	2	3	2	11	2	3	3	3	11	4	4	3	4	15	5	5	5	4	4	23	60	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	84	
59	3	3	3	2	2	13	4	4	2	3	13	3	3	4	4	14	3	4	3	4	3	17	57	4	4	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	80	
60	1	3	3	1	1	9	1	1	3	2	7	4	3	2	2	11	2	2	1	3	2	10	37	1	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	3	2	4	3	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	50	
61	2	3	2	4	2	13	4	2	2	3	11	4	5	5	4	18	3	4	5	5	4	21	63	4	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	88	
62	3	2	2	2	2	11	3	2	3	2	10	5	4	5	3	17	4	3	4	3	3	17	55	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	5	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	75	
63	1	1	2	2	1	7	2	2	2	2	8	5	4	3	4	16	2	2	2	3	1	10	41	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	5	4	3	4	2	2	2	3	1	2	3	55	
64	3	2	2	2	3	12	2	3	2	2	9	5	4	4	2	15	3	3	2	2	2	12	48	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	5	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	63	
65	2	2	2	1	2	9	2	2	3	1	8	4	5	5	5	19	4	4	5	4	4	21	57	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	78	
66	3	3	4	2	2	14	4	5	3	3	15	4	5	5	5	19	5	4	4	4	4	21	69	4	5	3	3	3	3	4	2	2	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	96		
67	1	2	1	1	2	7	2	2	2	2	8	4	2	3	2	11	2	1	2	2	1	8	34	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	47	
68	1	1	2	1	1	6	2	1	1	1	5	4	3	3	2	12	1	2	2	1	1	7	30	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	39			
69	2	2	4	2	3	13	4	2	2	3	11	4	2	3	3	12	5	4	4	3	4	20	56	4	2	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	78	
70	1	1	1	2	1	6	4	2	2	3	11	2	4	2	2	10	3	3	3	2	2	13	40	4	2	2	3	1	1	1	2	1	4	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	58	
71	1	2	2	1	1	7	4	1	1	2	8	3	2	3	2	10	1	3	2	2	2	10	35	4	1	1	2	1	2	1	1	4	1	1	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	49	
72	1	2	1	3	1	8	2	2	2	3	9	4	4	3	2	13	3	2	3	2	2	12	42	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	58	
73	2	3	2	3	1	11	2	3	3	4	12	4	5	5	5	19	4	4	5	5	3	21	63	2	3	3	4	2	3	2	3	1	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	88	
74	3	2	3	3	3	14	4	3	2	2	11	4	3	3	4	14	4	5	2	3	4	18	57	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	5	2	3	4	2	3	4	77	
75	1	1	2	2	1	7	1	1	2	2	6	4	3	2	2	11	3	4	2	3	2	14	38	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	4	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	51	
76	2	3	2	2	1	10	2	3	3	4	12	4	5	3	2	14	2	4	3	3	4	16	52	2	3	3	4	2	3	2	2	1	2	3	3	4	4	5	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	74	
77	1	2	4	2	3	12	2	1	1	1	5	4	3	2	2	11	2	4	3	3	3	15	43	2	1	1	1	1	2	4	2	3	2	1	1	1	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	57		
78	4	1	2	3	3	13																																												



## ANEXO 3: INSTRUMENTO

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

### I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy estudiante de la UANCV de la facultad de ciencias administrativas y la escuela profesional de administración y gestión pública, con el objetivo de conocer la relación de la gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, 2021, solicitamos su colaboración llenando esta encuesta, marcando con una "X" la respuesta de su elección. Le agradecemos de antemano su cooperación.

### II. INDICACIONES

Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) y marque con una "X" la alternativa seleccionada:

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

N.º	ÍTEMES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
1	La misión institucional indica adecuadamente las actividades que realizara la municipalidad	1	2	3	4	5
2	Las visiones de la institución describen la posibilidad de encaminar a crecer a la municipalidad	1	2	3	4	5
3	Las necesidades de la población están respondiendo a las políticas municipales	1	2	3	4	5
4	Transcenden o van más allá las políticas municipales.	1	2	3	4	5
5	Los objetivos de la municipalidad son metas de cumplimiento	1	2	3	4	5
6	Las gestiones municipales poseen técnicas evidentes que puedan mostrar de manera oportuna las demandas de la sociedad	1	2	3	4	5
7	La municipalidad cuenta con un modelo organizacional que le permite gestionar sus actividades de manera eficiente.	1	2	3	4	5
8	Se llevan a cabo acciones para que los trabajadores de la municipalidad conozcan las funciones de sus puestos de trabajo.	1	2	3	4	5
9	La municipalidad, como organización, dispone de una estructura que contribuye al logro de las metas establecidas.	1	2	3	4	5
10	En la gestión municipal, las decisiones se toman considerando los planes y programas establecidos.	1	2	3	4	5
11	La toma de decisiones se basa en elementos como la información, la planificación y el análisis.	1	2	3	4	5
12	Los trabajadores y funcionarios de la municipalidad poseen la habilidad para colaborar en equipo.	1	2	3	4	5
13	La comunicación organizacional facilita la colaboración en equipo dentro de la municipalidad.	1	2	3	4	5
14	La dirección de la municipalidad ha implementado un programa de estímulos destinado a reconocer el desempeño destacado de sus empleados.	1	2	3	4	5
15	Periódicamente se cambia al personal para prevenir errores en la administración municipal.	1	2	3	4	5



16	las actividades de la institución son monitoreadas periódicamente durante su proceso de ejecución	1	2	3	4	5
17	Los órganos de control de las municipalidades se preocupan por el órgano de control	1	2	3	4	5
18	Todas las gestiones municipales que están en actividad están en proceso de evaluación	1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
19	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto	1	2	3	4	5
20	Cuando surge un problema, con exactitud quien debe resolverlo	1	2	3	4	5
21	Le es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo	1	2	3	4	5
22	Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
23	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo	1	2	3	4	5
24	Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivos	1	2	3	4	5
25	Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la municipalidad	1	2	3	4	5
26	En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcance su meta fija .	1	2	3	4	5
27	La municipalidad, como organización, dispone de una estructura que contribuye al logro de las metas establecidas.	1	2	3	4	5
28	En la gestión municipal, las decisiones se toman considerando los planes y programas establecidos.	1	2	3	4	5
29	La toma de decisiones se basa en elementos como la información, la planificación y el análisis.	1	2	3	4	5
30	Los trabajadores y funcionarios de la municipalidad poseen la habilidad para colaborar en equipo.	1	2	3	4	5
31	La comunicación organizacional facilita la colaboración en equipo dentro de la municipalidad.	1	2	3	4	5
32	La dirección de la municipalidad ha implementado un programa de estímulos destinado a reconocer el desempeño destacado de sus empleados.	1	2	3	4	5
33	Periódicamente se cambia al personal para prevenir errores en la administración municipal.	1	2	3	4	5
34	las actividades de la institución son monitoreadas periódicamente durante su proceso de ejecución	1	2	3	4	5
35	Los órganos de control de las municipalidades se preocupan por el órgano de control	1	2	3	4	5
36	Ayudo a mis compañeros en el trabajo en la resolución de problemas	1	2	3	4	5
37	Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto	1	2	3	4	5
38	Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
39	Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo	1	2	3	4	5
40	Tengo la habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
41	Todas las gestiones municipales que están en actividad están en proceso de evaluación	1	2	3	4	5
42	Muestro interés por superarme contantemente	1	2	3	4	5
43	Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas responsabilidades en mi organización	1	2	3	4	5

“MUCHAS GRACIAS”



### ANEXO 4: 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 en la  
Municipalidad Provincial de San Ramón 2021

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Benigno Callata Quispe
- PROFESIÓN : Lic. en Administración
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Están redactados con un apropiado lenguaje	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Están expresados en capacidad observable	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Es adecuado a los avances de la ciencias	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Están adecuadamente organizadas de acuerdo a los ítems de las categorías	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valoran las calidades y cantidades de cada dimensión	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Los propósitos de la investigación son adecuados	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	El trabajo estaba basado en estudios científicos y teóricos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la dimensión, indicador e ítems.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	Las estrategias responden a los objetivos del estudio.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	Es adecuado y útil el instrumento del estudio.	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015 p.217)

#### III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

#### IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobados (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobados (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca ..... 13 de junio del 2024 .....

Firma del experto  
DNI N° 01693080  
N° celular: 951177094



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

TÍTULO DE TESIS: *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la  
Municipalidad Provincial de San Román, 2021*

### I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: *Robtinn Flores Aguilan*
- PROFESIÓN : *Lic. Administrador de Empresas*
- CARGO ACTUAL: *Docente*
- GRADO ACADÉMICO: *Doctor*

### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Están redactados con un apropiado lenguaje	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. CREATIVIDAD	Están expresados en capacidad observable	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Es adecuado a los avances de la ciencias	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
4. ORGANIZACIÓN	Están adecuadamente organizadas de acuerdo a los ítems de las categorías	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
5. SUFICIENCIA	Valoran las calidades y cantidades de cada dimensión	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
6. INTENCIONALIDAD	Los propósitos de la investigación son adecuados	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
7. CONSISTENCIA	El trabajo estaba basado en estudios científicos y teóricos	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la dimensión, indicador e ítems.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
9. METODOLOGÍA	Las estrategias responden a los objetivos del estudio.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTENENCIA	Es adecuado y útil el instrumento del estudio.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015 p.217)

### III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

.....  
.....

### IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobados (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobados (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: *Juliana 13 de junio del 2024*

Firma del experto  
DNI N° *02426851*  
N° celular: *912645614*



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 09-08-2024

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°, Teléfono, email, Facultad y/o Escuela de Posgrado, Escuela Profesional o Mención, Título o Grado Académico a optar, Asesor, Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones, Trabajo de Investigación, Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional, Trabajo Académico, Título, Palabras claves, ¿Esta obra se desarrolló en la UANCV?, and footnotes 1 and 2.



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)



09 DE AGOSTO DEL 2024

Firma de Autor

huella digital

Fecha