



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

**Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de
Aucallama – Huaral - 2022**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

Carlos Alberto Ramos Sacramento

Asesor

Dr. Manuel Alberto Patroni Bazalar

Huacho, Perú

2023

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AUCALLAMA – HUARAL - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela Profesional de Administración

Tesis Pregrado

**Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de
Aucallama – Huaral - 2022**

Autor

Carlos Alberto Ramos Sacramento

Asesor

Dr. Manuel Alberto Patroni Bazalar

Huacho, Perú

2023

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mi esposa e hijos quienes son el motivo para culminar mis estudios y alcanzar uno de los objetivos que es el ser un profesional y ejemplo para ellos.

AGRADECIMIENTO

Primero agradecer a Dios quien me ha dado salud y sabiduría para alcanzar uno de mis objetivos, y mi familia que en todo momento me motivó, a mis padres y profesores de nuestra prestigiosa Alma Mater.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
ÍNDICE GENERAL.....	III
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
INDICES DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema General.....	4
1.2.2. Problemas Específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivos Específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.5. Delimitaciones del estudio.....	7
1.6. Viabilidad del estudio.....	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	8
2.2.1. Investigaciones internacionales.....	8

2.2.2	Investigaciones nacionales	10
2.2.	Bases Teóricas	13
2.3.	Definición de términos básicos	19
2.4.	Hipótesis de investigación.....	22
2.4.1.	Hipótesis General.....	22
2.4.2.	Hipótesis Específicos	22
2.5.	Operacionalización de variables e indicadores	23
CAPÍTULO III		25
METODOLOGÍA.....		25
3.1.	Diseño metodológico	25
3.2.	Población y muestra.....	26
3.2.1	Población	26
3.2.2	Muestra.....	26
3.3.	Técnicas de recolección de datos.....	27
3.4.	Técnicas para el procedimiento de la información	29
CAPÍTULO IV		30
RESULTADOS		30
4.1.	Análisis de resultados	30
CAPÍTULO V		36
DISCUSIÓN		36
5.1.	Discusión de resultados.....	36
CAPÍTULO VI.....		41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		41

6.1. Conclusiones	41
6.2. Recomendaciones	42
REFERENCIAS	44
7.1. Fuentes documentales	44
7.2. Fuentes bibliográficas	46
7.3. Fuentes hemerográficas.....	47
7.4. Fuentes electrónicas.....	49
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de normalidad Shapiro Wilk para la gestión administrativa y desempeño laboral.....	30
Tabla 2. Prueba correlación r de Pearson entre gestión administrativa y desempeño laboral.....	30
Tabla 3. Prueba correlación r de Pearson entre planificación y desempeño laboral	31
Tabla 4. Prueba correlación r de Pearson entre organización y desempeño laboral	31
Tabla 5. Prueba correlación r de Pearson entre dirección y desempeño laboral.....	32
Tabla 6. Prueba correlación r de Pearson entre control y desempeño laboral	32
Tabla 7. Descripción de niveles de Gestión administrativa.....	33
Tabla 8 Descripción de niveles de desempeño laboral.....	34

INDICES DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de la variable gestión administrativa	33
Figura 2. Niveles de la variable desempeño laboral.....	34

RESUMEN

Objetivo: Establecer que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022. Métodos: Esta indagación es de nivel correlacional y de tipo básica, I, su diseño es no experimental, con un enfoque cuantitativo. Han sido considerados 51 trabajadores de la entidad establecida en la Provincia de Huaral como parte integrante de la población, han sido estimados 45 empleados como integrantes de la muestra, obtenido como resultado de la aplicación de las ecuaciones estadísticas. La confiabilidad del instrumento ha sido realizada, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,870). Resultados: en referencia a la gestión administrativa, el 62% se evidenciaron niveles medios, un 33% de niveles altos y el 5% se encuentra niveles bajos. Así mismo, respecto al desempeño laboral, el 49% se encuentra en niveles superiores, 36% en niveles muy superiores y el 15% se encuentra en niveles inferiores. Conclusión: con nivel significativo de ($p=,000<,05$), se evidenció que a medida que la municipalidad de Aucallama de Huaral realice una buena gestión administrativa basada en una eficiente aplicación de los factores esenciales de la administración; en ese sentido los trabajadores se podrán sentir motivados y efectuaran su desempeño laboral de una manera adecuada y eficiente.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, planificación, organización, dirección, control.

ABSTRACT

Objective: To establish the relationship that existed between administrative management and job performance in the workers of the municipalities of Aucallama in the Province of Huaral, 2022. Method: This research is of a basic type, of a correlational level, its non-experimental design, with a quantitative approach. The population consisted of 51 workers from the municipality of Aucallama in the Huaral Province, the sample was 45 workers. The reliability of the instrument was determined using Cronbach's Alpha coefficient (0.870). Results: Regarding administrative management, 62% are at a medium level, 33% are at a high level and 5% are at a low level. Likewise, regarding work performance, 49% are at a high level, 36% are at a very high level and 15% are at a low level. Conclusion: with a significant level ($p=0.000<0.05$), it was evidenced that in the municipality of Aucallama de Huaral performs a good administrative management based on efficient planning, organization, direction and control; workers will have better job performance.

Keywords: Administrative managements, work performances, planning, organizations, directions, controls.

INTRODUCCIÓN

Actualmente los temas referidos a la gestión administrativa y el desempeño laboral son temas de gran preocupación en todo el mundo, razón por la cual se puede encontrar muchas investigaciones relacionadas a estas variables, en el Perú muchas entidades, en específico en el sector público presentan deficiencias en la gestión administrativa así también en los recursos humanos, por ende el desempeño laboral, razón por la cual existen gran cantidad de estudios en diferentes ámbitos sobre este tema y cabe precisar que no solo existe preocupación de la comunidad académica, también lo afirman politólogos.

Actualmente, los municipios están bien capacitados y motivados, tomando en cuenta el valor agregado para mantener y mejorar la gestión de procesos, capacitación de los empleados, la modernización de los proyectos de inversión pública, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo con colegas de diferentes campos, la preparación del tiempo del personal y la planificación, relaciones Interpersonales estratégicas, comunicar e implementar una buena política fiscal de la Ciudad con la plena participación de los trabajadores y funcionarios públicos a través de una comunicación efectiva

Es así que en referencia a sus propósitos institucionales, deberá establecer los vinculos que se encuentran entre las variables que han sido aplicada en los trabajadores de la entidad edil de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022.

.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Los expertos Bloom et. al (2017) realizaron una serie de estudios a aproximadamente 11 000 empresas en 34 países para comprender los modelos comerciales o las actividades en muchos países del mundo. Durante su investigación, se les encargó calificar a los gerentes y determinar cuántos de ellos eran efectivos. Los cinco primeros son Japón, Estados Unidos (3230), Suecia (3188) Alemania (3210), y Canadá (3142). En la parte inferior de la tabla hay cinco países africanos. Son Etiopía (2.221) Zambia (2.316), Ghana (2.225), y Mozambique (2.027) Tanzania (2.254), (La República, 2022)

Una muestra clara a nivel latinoamericano refirió Ambor (2021) es lo que ocurre de acuerdo con el Informe de Gestión del Sector Público, en las naciones americanas del Sur como Chile, Brasil, Argentina, y Venezuela, las instituciones presentan algunas falencias y deficiencia en la institución, control y planificación debido a diversos factores, entre ellos: Las autoridades no están capacitadas para desempeñar las funciones de sus cargos, la rotación frecuente de los trabajadores no permite la adaptabilidad, toma acciones a favor de la gerencia gerencial y demoras en los cambios gerenciales, ya que la gerencia entrante desconoce el estado de los documentos. El lugar de almacenamiento retrasa todos los servicios al público y requiere tiempo adicional para proporcionar la información solicitada

En nuestro país, se puede evidenciar que el 81% de los empleados cree que el ambiente de trabajo es muy importante en el desarrollo de sus actividades laborales. El 86% de las personas se jubilarán cuando sientan un clima laboral negativo (Agencia Peruana de Prensa, Andina, 2018). Por otro lado, la mayoría de las entidades peruanas, las cuales pueden ser públicas o privadas, se encuentran tratando de fortalecer la gobernabilidad de las personas para ayudarlas a lograr sus objetivos, pero nosotros tampoco, ya que muchas organizaciones aún no cuentan con programas que estimulen y motiven. Al ver que los trabajadores aún carecen de interés en crear un ambiente de trabajo y un trato preferencial, sienten que son una parte importante del sistema sin considerar la importancia de los trabajadores como recurso humano. (Crisóstomo, 2018)

En el ámbito de nuestro país, se reveló que la deficiencia de control sobre todo lo referido a los recursos humanos en términos de productividad laboral, resultó en su descompromiso con la institución. ([MEF, 2019)

De igual forma, es claro que no existen mecanismos y normativas para cada etapa de la administración, y no les interesa resolver las dificultades que se presentan en el ámbito laboral que se dan entre todos los integrantes de la entidad que han producido déficit administrativo, toda vez que son responsables de la disminución de la productividad de las actividades laborales en las distintas entidades del gobierno. (citando en Baor et al., 2020)

Bautista et al. (2020), Refiriéndose al diario Gestión, publicó un informe en el cual el Perú ocupó el tercer lugar en América Latina en el año 2018 y evidencio una tasa de rotación de trabajadores más alta con un 18%. De hecho, hay varios factores que

afectan la rotación de empleados, pero siendo alguno de ellos la deficiencia del desarrollo laboral. Las personas completan las tareas que se les asignan, pero todavía hay muchas personas que no efectúan las actividades asignadas a los empleados. En otras palabras, si no logra demostrar efectividad y, por lo tanto, no demuestra las habilidades o capacidades requeridas para el puesto, lo más probable es que los empleadores tomen la medida de despido. Para que puedas entender la importancia de hacer tu trabajo. Sin embargo, es necesario enfatizar que otro factor que está ocurriendo en la actualidad está generando una evaluación incorrecta del desempeño laboral al asignar incorrectamente las actividades de cada nivel. (p. 111)

Medina (2017) afirma que solo el 30% de las empresas peruanas invierten en la preparación de sus trabajadores a través de capacitaciones, debido al resultado encontrado mediante una evaluación del desarrollo de sus actividades. Si bien esto muchas veces se hace para evitar costos, en realidad es una inversión que contribuye a la obtención de resultados favorables, debido a que brinda información a los empleados para que su desempeño laboral sea más eficaz y las herramientas para optimizar su desarrollo profesional. Ayudarlo a su crecimiento (p. 15)

De igual forma, los gobiernos locales de nuestro país han identificado un factor común que conduce a los problemas de desempeño de los trabajadores. Muchos no entienden sus funciones y responsabilidades. Por otro lado, algunas personas lo saben pero lo siguen o lo aceptan irresponsablemente. Ante esta situación, es claro que el resultado es una disminución de la eficiencia y productividad laboral de los municipios y un aumento de las molestias a la población, lo que se refleja en los reportes, falta de atención, falta de información al usuario y seguimiento de los

trámites, etc., todo lo cual es prueba suficiente de la falta de un lenguaje claro y adecuado entre los trabajadores, los encargados de un área en particular y, en definitiva, la población. (Santillán & Saavedra, 2022)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- a. ¿Cuál es la relación existente entre la planificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022?
- b. ¿Cuál es la relación existente entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022?
- c. ¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022?
- d. ¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022?

- e. ¿Cuáles son los niveles de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Analizar la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022
- b. Analizar la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022.
- c. Analizar la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022.
- d. Analizar la relación que existe entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022.

- e. Identificar los niveles de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación por su conveniencia:

La gestión administrativa son acciones que se encaminan a alcanzar además cumplir objetivos y metas que una institución determina, por otro lado el desarrollo de sus funciones está inmerso en lo que es el cumplimiento del trabajador en sus funciones laborales, y esto se trasduce en un si éste genera rendimiento óptimo o negativo. Entonces de estas dos variables se genera fuentes informativas para otros estudios que tengan la misma línea investigaba, así mismo admitirá que se optimice su gestión y se contraste con la realidad.

Justificación en lo práctico el estudio permite que se realice una mejora de estrategias dentro de la municipalidad para que se supere los diversos conflictos y deficiencias que puedan generarse, para así lograr una gestión administrativa de calidad y consecuentemente obtener mejor desempeño de los trabajadores; además con esto se realizará mejor atención en la entidad.

Metodológicamente se justifica pues se valida los procedimientos, métodos y técnicas utilizadas en esta investigación, en ese sentido, brindará un ambiente y forma de trabajo, toda vez que desarrollará un análisis respecto a la relación que existe entre las variables y a la vez al momento de realizar su evaluación de las variables tomen en consideración no solo los instrumentos sino también los indicadores empleados.

Socialmente contribuye en concordancia a los hallazgos, se corrobore los niveles que se hallen las variables referidas y además la forma de correlación e influencia entre sí, y asimismo como se logró el cumplimiento con los objetivos que se plantearon y por ende tener mejoras en el desempeño de los empleados públicos; asimismo para realizar mejores atenciones en la municipalidad.

1.5. Delimitaciones del estudio

Delimitación temporal. El período en el cual se realizó el presente trabajo está comprendido en el año 2022.

Delimitación geográfica. Se realiza el estudio de las variables que han sido aplicadas en la entidad edil referida en este estudio.

Delimitación social. El objeto de estudio tendrá alcance en la población que acude al municipio de Aucallama y específicamente a usuarios pertenecientes a la provincia.

1.6. Viabilidad del estudio

El estudio ha podido ser elaborado, debido a la colaboración y ayuda que fue brindada por la administración de la entidad edil referida, asimismo por el apoyo de quienes colaboraron para proporcionar la información requerida; asimismo del apoyo de los participantes de la entidad quienes proporcionaron información estadística requerida en este estudio, facilitando de esta manera el avance correspondiente de la investigación. Asimismo se tiene toda información y permisos que se necesitaban de la Municipalidad, así también la bibliografía necesaria sobre el tema, se dispuso de los recursos financieros que en conjunto con lo mencionado anteriormente hicieron sea viable la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.2.1 Investigaciones internacionales

Mero (2022) en su estudio denominado “*Administración y su Impacto en el Desempeño Laboral del GAD, Ciudad del Cantón Puerto López*”, Universidad del Sur de Manabee. En este sentido ha tenido como objetivo: Establecer la incidencia entre la administración en el desempeño laboral de los trabajadores, a través de preguntas referidas al tema referido, en ese sentido el estudio basado en la investigación bibliográfica, se concluyó que el estado en el cual se encuentra actualmente la gestión administrativa refleja incidencias en el adecuado trabajo y desarrollo del mismo. Por ejemplo, al brindar educación, muchos de ellos son incompatibles con las funciones dentro del organismo, para ello proponen alternativas como solución para mejorar el desempeño ejecutivo.

Balcazar (2020) en su estudio “*Administración de las E.S.E Hospitales de Cundinamarca Entidades Sociales del Estado*” ha sido realizado en Colombia con el objetivo de verificar la administración de las E.S.E Hospitales (Instituciones Nacionales) y encontrar que esta gestión incide positivamente o también de forma negativa respecto a la calidad de vida de los consumidores E.S.E revisa los informes de auditoría hospitalarios informados por los auditores departamentales. Su muestra equivale a 54 informes de auditoría verificados. Una vez finalizada la revisión, la administración de gran parte de entidades analizadas, contribuirá a la vida de las

personas. Conclusión derivada, en la que se presenta una opinión que puede afectar la calidad.

Eusebio (2019) ha efectuado un estudio, al que tituló: *“La Gestión del Talento y su Impacto en el Desempeño Laboral en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Municipio del Cantón, establecido en La Libertad*. Su objetivo se encuentra enfocado en analizar la gestión del talento. La investigación es aplicada es relevante y aplica técnicas como: las metodologías mixtas: métodos cuantitativos y cualitativos, entrevistas, fichas de observación y encuestas. En ese sentido ambas variables son factores clave para poder mejorar la productividad y el principal motor del crecimiento, es proporcionar un ambiente de trabajo basado en el trabajo en equipo entre todos los integrantes de la entidad.

Taraguay (2018) en su estudio denominado: *“Administración del Campo Humano y su Impacto en el Desempeño Laboral en el Gobierno Municipal del Municipio Caluma, Estado Bolívar, Babajoyo, Ecuador*. En sus objetivos da a conocer la incidencia de la dirección ejecutiva en el desarrollo de las labores en el departamento de imagen, que realizó un estudio exploratorio, exploratorio y exploratorio de 49 empleadores y 20 ejecutivos para ver si los gerentes no estaban debidamente organizados o motivados. Y en base al uso de cuestionarios estructurados se concluye que existe una carencia de estrategias gerenciales que puedan conducir a un mejor desempeño y desempeño laboral, falta de enfoque, conocimiento desactualizado, falta de comunicación y colaboración entre colegas, y mala gestión de las funciones de los empleados

Gruezo (2017) en su estudio “*Análisis del Desempeño Laboral en la Dirección de Planificación y Gestión de Proyectos de Descentralización Municipal en el Municipio de Rio Verde*”. Intenta demostrar los vínculos existentes entre las referidas variables con el desempeño de los empleados, y dicho estudio, hace posible a las agencias realizar la aplicación de estrategias básicas para la identificación de eslabones que presentan debilidades respecto a las responsabilidades y sus funciones. Se aplican tipos de investigación fundamental, descriptivo e interpretativo en un enfoque metodológico que puede orientar el desarrollo del análisis del desempeño laboral, ayudando a obtener información actualizada sobre la actividad del trabajador e identificando problemas que tienen solución. Los datos obtenidos de los municipios se complementaron con información encontradas a través de las diversas fuentes bibliográficas, hemerográficas y electrónicas, en ese sentido han sido aplicadas a través de encuestas a los usuarios, como también se han realizado evaluaciones de desempeño laboral a servidores públicos, por lo tanto la información recopilada hicieron posible desarrollar algunas tácticas de éxito y de cambio.

2.2.2 Investigaciones nacionales

Mestanza (2021) Ha estructurado una investigación que a titulado: “*Gestión y Desempeño Administrativo de los Empleados del Municipio Distrital*”, encuesta de la Universidad César Vallejo para establecerlos vínculos que presentan las referidas variables. Este es un tipo de diseño cuantitativo, no experimental básico, relacionado y considera una población de 150 colaboradores muestreados por muestreo censal no aleatorio. La herramienta es un cuestionario. El 53% de colaboradores, el 29% de medio y el 18% de colaboradores lograron un nivel de control administrativo bajo, el 52% de desempeño de los empleados fue bajo, el 30% de medio y el 19% de bajo.

Los niveles de % son altos. En su análisis de correlación se confirmó una fuerte relación directa con un puntaje de significancia con valores de 0.000 y un coeficiente Rho de Spearman de 0.725 cuando se fortaleció la gestión administrativa, demostrando que existe una correlación entre ambas variables, lo cual posibilitará la obtención de buenos resultados de rendimiento.

Vega (2020) en su indagación, titulada: “*Administración y Desempeño Laboral en la Provincia de Pacasmayo, 2020*”, Universidad Cesar Vallejo. Su objetivo ha sido establecer los vínculos entre ambas variables, realizó una indagación cuantitativo no experimental. Esta referida a Coeficientes de confiabilidad validados con encuestas, instrumentos, cuestionarios variables y juicio de expertos .978 y .979, respectivamente, y el coeficiente de Pearson fue de 0.837 En ese sentido se evidencia correlaciones entre las referidas variables, resultando de forma positiva, por cuanto fue significativa y alta, a través de esto, la gestión administrativa tuvo incidencias, respecto al desempeño laboral, por lo que se puede concluir que una buena gestión mejora el desempeño del trabajador.

Callirgos (2019) en su estudio, denominado: “*Administración y Desempeño en la Ciudad de Chilca - Cañete 2019 en la Universidad César Vallejo*”. Realiza esta investigación en la Ciudad de Chilca - Cañete 2019 cuyo objetivo ha sido determinar los vínculos entre la administración con el desempeño laboral. en ese sentido tiene un enfoque no experimental, cuantitativo, y descriptivo, un diseño de correlación transversal y una muestra de 40 trabajadores, por ello a través de la aplicación de los factores correlacionales se pudo desarrollar a través de la obtención de datos mediante dos cuestionarios, los resultados no muestran correlación ya que tanto los

supuestos generales como los específicos superan niveles significantes de forma bilateral de 0,05, consecuentemente la hipótesis propuesta por los investigadores fue rechazada y se aceptó la hipótesis nula.

Celedonio y Rivera (2019) ha desarrollado un estudio, al cual ha denominado: “*Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mancos, Yungay – 2018*”, Universidad César Vallejo. Mancos, Yungay - 2018”, Objetivo: establecer los vinculos que existía entre las variables de desempeño administrativo y laboral en una muestra especifica, se realizo el procesamiento respectivo mediante la aplicación de las ecuaciones estadísticas para determinar la situación de las hipótesis, evidenciando en ese sentido, se evidencia en cuanto a las variables una correlación significativa, y $p=0.000$ por ello esta establecida dentro del margen de error del 1% (0.01), y se considera que tiene una correlación significativa, si existe correlación por lo cual es rechazada la hipótesis nula y son aceptadas las hipótesis planteadas, de igual forma indica el desempeño general administrativo y empresarial de los colaboradores.

Lizonde (2018) ha desarrollado una indagacion, que titulò: “*La Administracion y las funciones del gerente administrativo y Finaciero del Municipio de Tambopata, 2018*”. Esta indagación ha sido promovido por la Universidad Cäsar Vallejo, El objetivo de este estudio es la determinacion de los niveles de correlación entre las referidas variables, la muestra es holística, descriptiva y no experimental, con un total de 30 ítems, y la información se obtiene a través del diseño de asociaciones, herramientas para la obtención de información, encuestas de variables de gestión y variables de desempeño laboral. Esta tiene certeza significativa, con un coeficiente

de $r=0,774$ como también de determinación de $0,600$, indicando relaciones de forma positiva perfecta entre la variable de desempeño laboral, afectando al $60,0\%$ a la administración.

2.1.Bases Teóricas

2.1.1. Gestión administrativa

A. Definiciones

Cisneros (2022) En el ámbito laboral, la gestión se declara un espacio de iniciativa, mejora, estudio y adaptación. Porque esta referida a la optimización de los recursos con los cuales cuenta la institución para la obtención de una utilidad al final del período y alcanzar las metas y resultados esperados.

Al respecto de acuerdo a lo sostenido por Barrios (2019) indica que la administración tiene mucha trascendencia para el desarrollo empresarial. Porque ayuda a tomar decisiones de manera ordenada y óptima para lograr los respectivos objetivos institucionales, ya sean actividades productivas, comerciales o de prestación de servicios.

De igual forma, los investigadores, Beltrán y López (2018) Indica que la gestión se encuentra estructurada de tal manera que promueva efectivamente el desarrollo de la institución, las competencias y las estrategias de los equipos que la conforman.

Asimismo, Zapata y Mirabal (2018) expresan a la gestión como una etapa dinámica fundamentada en la habilidad de definir planes de acción concretos.

Chiavernato (2009); En nuestra opinión, la administración se basa en el proceso natural de administración. El seguimiento del proceso de gestión es el hecho que se enfatiza, y el hecho de la evaluación es el énfasis. La formulación del proceso de gestión se basa en el plan, optimizando la utilización de los recursos, teniendo en cuenta la eficacia y la eficiencia.

Robbins & Coulter (2015) Definición: Las acciones y resultados de dirigir o administrar algo, es decir, la ejecución de un procedimiento que posibilite resolver un problema o emprender un proyecto, relacionado con acciones realizadas de manera ordenada dentro o fuera de una institución Desarrollo valorado de una actividad que resultados en un resultado específico a lograr.

Por otro lado, Robbins y Coutler (2015) afirman que la gerencia categoriza la estructura organizacional de una organización como herramientas que pueden integrarse y alinearse hacia un solo objetivo, ya que la gerencia presenta un agrupamiento de estrategias y funciones de forma gestionada por los empleados. Las organizaciones pueden hacer un uso adecuado de los recursos que tienen a su disposición y alinearse para la obtención de sus propósitos institucionales determinados por la institución.

B. Teorías

La gestión administrativa se enfatiza la teoría administrativa científica propuesta por Frederick Taylor, el investigador ha determinado un método de racionalización laboral que afirma que la productividad puede incrementarse a través de una gestión adecuada, la teoría propone una dimensión opuesta a la observación y la medición, el método de evaluación porque establece a un lado el análisis de las necesidades y la satisfacción de los empleados a fin de que puedan realizarse en el trabajo.

Las teorías consideradas en esta encuesta son teorías administrativas neoclásicas defendidas por Peter Drucker y Kunz Dale, que enfatizan los objetivos, el estudio de los procesos y resultados administrativos. Asimismo se encuentra centrada en los siguientes procesos de la organización, planificación, control y dirección. (Chiavenato, 2017)

C. Dimensiones

La planificación administrativa, esta referida a las etapas de organización, selección y presentación de las metas de una institución, establece así que los objetivos generales, la visión, misión y todos los recursos que se requieren al respecto.

Albarrán (2015), ha sostenido que deben ser implementados. dentro de un período estipulado debe implementarse, reflejando los detalles de los pasos de acción para desarrollar un objetivo claro, estrategia, misión, visión y plan adecuadamente formulados, explicando que este es el proceso de

identificación y análisis de la forma en la cual se encuentra actualmente la empresa. Realización de cada estrategia propuesta.

Las organizaciones tienen como objetivo promover estructuras organizativas apropiadas para estimular la iniciativa, la colaboración y la creatividad; Tiene tres funciones básicas (Chiavenato, 2009): las cuales son identificar las actividades requeridas, agruparlas en estructuras lógicas y finalmente asignar responsabilidades y recursos (Chiavenato, 2009). & Coulter (2015) enfatizan la importancia del diseño organizacional en la adopción de decisiones

El comando es ejecutar la acción plasmada en el plan. El papel de los gerentes en las relaciones interpersonales es la clave de esta parte de la acción administrativa. El papel de los gerentes debe ser entrenar en lugar de motivar a los líderes, y el potencial de los empleados para lograr resultados. . Quien aboga. (Ciavenato, 2009, pág. 149)

Control, definido como "...el proceso de monitorear, comparar y dirigir el desempeño del trabajo..." (Robbins & Coulter, 2015), es decir, los controles analizan si las metas y objetivos trazados en el plan son alcanzables y determinan las acciones de seguimiento.

2.1.2. Desempeño laboral.

A. Definiciones

Robbins y Judge (2014), El reconocimiento del desempeño laboral esta referido al desempeño de responsabilidades y deberes que brindan aporte a la

producción de bienes o servicios o al desempeño de funciones en sus labores. Estos incluyen descripciones de trabajo tradicionales que se refieren a comportamientos que contribuyen al entorno organizacional, como ayudar a otros, apoyar las metas organizacionales, respetar a los demás trabajadores de la entidad, realizar sugerencias positivas y no criticar a los compañeros de labores (p. 55) incluye la mayoría de la obra. (p. 60)

El desempeño laboral se refiere a la manera en la cual los empleados se adaptan a las necesidades y requerimientos de la organización durante las horas de trabajo y realizan las funciones asignadas de manera eficiente, eficaz y efectiva para lograr las metas establecidas y en definitiva el éxito de la organización (Palmar & Valero, 2014) .

Otra definición sería aquella que se refiere a los resultados logrados con base en las acciones y tareas de los empleados dentro de la organización y crea valor organizacional (Bieńkowska & Tworek, 2020)

Este investigador sostiene que es una combinación de cinco dominios: la capacidad de realizar una tarea, el cuidado y la atención en la realización de una tarea, las reglas o normas que rigen el desempeño de los deberes y deberes propios, la mejora o el progreso realizado en el lugar de trabajo y la capacidad de innovar en el lugar de trabajo. (Ali-Hassan et al., 2015)

De igual forma sostiene que es el valor agregado que crea una organización debido a una serie de acciones de los empleados que directa o indirectamente ayudan a alcanzar las metas organizacionales (June & Mahmood, 2011).

También esta referido a la forma en que todas las actividades directamente relacionadas con el lugar de trabajo se llevan a cabo de manera efectiva para apoyar el logro de las metas organizacionales. (Bieńkowska & Tworek, 2020).

Se encuentra basado en la teoría de la motivación de Herzberg – el cual determina que el desempeño laboral es el resultado del compromiso del empleado con la institución, aumento de la productividad y la motivación, reducción del trabajo y desplazamiento de empleados, enfatizando la satisfacción o la insatisfacción, también ha considerado factores de higiene para indicar el ambiente en el que trabajan los colaboradores y la realización de funciones que inciden en la compensación, gestión, supervisión, supervisión y bienestar social. Los motivadores son variables sobre las cuales los individuos pueden controlar porque están directamente relacionados con las actividades realizadas por los colaboradores y con sus percepciones personales y profesionales y las capacidades en que se sienten autorrealizados en su área laboral. (Chiavenato, 2017, p. 53)

Es el comportamiento de los trabajadores durante la jornada laboral el que se ve influido por su entorno en relación con el desarrollo de sus funciones, entre las personas y según las circunstancias en que se dan (Chiavenato, 2009).

- B. **Técnica:** Hablamos de competencia cuando se relaciona con la naturaleza de la tarea y se visualiza como productora de acciones exitosas (Alles, 2006, p.20). Se refiere a la capacidad de trabajar en equipo, adaptarse al cambio y tomar decisiones entre un conjunto de alternativas para resolver problemas, y es una

característica de los trabajadores que las organizaciones buscan contratar en el mejor interés de la organización. . (Robbins & Judge, 2014)

En ese sentido, la productividad se puede medir respecto al valor económico que se podría crear a partir del desarrollo empresarial y el uso del capital. Las mejoras en la productividad permiten crear un mayor valor de la economía con poco capital y menos mano de obra. Aumentar la productividad significa que la producción sea mayor. (Galindo & Ríos, 2015)

Motivación: la motivación relevante para la organización se define como el esfuerzo máximo para lograr objetivos (Robbins & Judge, 2014, p. 202) y es estimulada por el cumplimiento de la motivación laboral y el reconocimiento laboral. En una estructura física que mantenga a los trabajadores seguros y en un buen ambiente de trabajo

2.2. Definición de términos básicos

Administración

Son etapas administrativas empleadas en toda institución para el manejo adecuado de sus actividades, las cuales se encuentran gerenciadas por personas adecuadas que puedan ejercer el liderazgo respectivo para la consecución de sus propósitos institucionales (Ocampos & Valencia, 2017)

Competencias

Enfatiza las múltiples habilidades que hacen la diferencia en cada persona, es decir, no todos los trabajadores son iguales, hay alguno de ellos de alta capacidad y bajo nivel en el desempeño laboral, debido a que se deben adoptar decisiones que puedan beneficiar a la entidad y quienes lo conforman. (Panchana, 2019)

Conocimiento

Son los niveles logrados por las personas a través de sus capacitaciones o formación técnica o profesional, con el propósito de poder ejercerlas en alguna institución. (Panchana, 2019)

Control

Se proporciona retroalimentación sobre todas las acciones tomadas en cada etapa de la gestión, incluida la manera en la cual adoptan las decisiones, cuando se identifican las deficiencias y cómo se utilizan las acciones correctivas para mejorar estos resultados. (Vásquez, 2018)

Desempeño Laboral

Acatamiento de compromisos y encargos que ayudan a la obtención de bienes o servicios de calidad, y ejecución de labores administrativas. (Peralta, 2018)

Dirección

Esto incluye definir el tipo de gestión más adecuado, comprometerse a dirigir los equipos de trabajo para la consecución de objetivos y asesorar para ayudar en la toma de decisiones. (Blandez, 2014)

Evaluación

Son etapas en las cuales se emplea el monitoreo que se basen en métricas de rendimiento precisando las capacidades y especifique cómo responder a los objetivos de la institución. (López, 2019)

Motivación

Los miembros perciben el grado en que una organización enfatiza e incentiva el buen desempeño y la producción sobresaliente, con el objetivo de alentar a los empleados a continuar con su trabajo diario y lograr mejores resultados de desarrollo personal y social. (Panchana, 2019)

Organización

Se basa en la estructura jerárquica de la empresa y en cómo se distribuyen los equipos de trabajo y, una vez definidos, asigna funciones a las personas adecuadas. (Blandez, 2014)

Planeación

Un conjunto de pasos que le permite definir objetivos, estrategias, normativas organizacionales que dirigen poder adquirir, el empleo y el despliegue de recursos a fin de lograr los propósitos anteriores. (Ocampos & Valencia, 2017)

Previsión

Esto significa identificar a quién necesita una organización para mantener el crecimiento y aprovechar las oportunidades futuras. Además de identificar las responsabilidades a desempeñar y las habilidades y conocimientos necesarios para establecer el puesto, esto también significa anticipar el número, tipo y calidad del personal que se requerirá en el futuro.. (Villarruel, 2021)

2.3. Hipótesis de investigación

2.3.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022

2.3.2. Hipótesis Específicos

- a. Existe una relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022
- b. Existe una relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022
- c. Existe una relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022
- d. Existe una relación significativa entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022

2.4. Operacionalización de variables e indicadores

Operacionalización de la variable Gestión administrativa.

Variable	Dimensión	Indicador	Número ítem	Escala de medición	Niveles y rangos por variable
Gestión administrativa	Planificación	Planifica propósitos Definición de los propósitos emplea recursos Programación de actividades	1,2,3, 4	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto: 52-70
	Organización	Áreas de trabajo Tareas Personal adecuado	5, 6, 7, 8		Medio: 34-51
	Dirección	Liderazgo Comunicación fluida Motiva al servidor	9, 10, 11, 12		Bajo: 14-33
	Control	Mide resultados Mejora continua	13, 14		

Operacionalización de la variable desempeño laboral.

Variable	Dimensión	Indicador	Número ítem	Escala de medición	Niveles y rangos por variable
Desempeño laboral	Competencia	Iniciativa	15, 16, 17, 18, 19, 20	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Muy Bajo
		Capacidad de personal			16-32
	Disciplina	Bajo			
		33-48			
	Productividad	Calidad de trabajo Responsabilidad Ambiente laboral	21, 22, 23, 24, 25, 26		Alto
	Motivación	Satisfacción en el puesto Capacitación	27, 28, 29 ,30		Muy Alto 65-80

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1 Tipo

Se aplicó un estudio básico, dado que estuvo enfocado en la obtención de datos y estudios que sirven de ayuda para ampliar los conocimientos de las variables con sus diversas teorías con el propósito de poder brindar aportes hacia los ciudadanos (Gabriel, 2017)

3.1.2 Nivel

Su nivel fue correlacional, debido a que lo que se quiso es descubrirse la variación de una variable cuando existe variaciones entre ambas. (Rus, 2020)

3.1.3 Diseño

Ha sido no experimental, toda vez que las variables analizadas no han sufrido ninguna manipulación, haciendo el estudio de la dinámica como también apreciar la forma en la cual esta presentr en un area natural, analizando, evaluando, y realizando la descripción de la existencia o no de esas variables, sin ocasionar ninguna variación. De igual forma, ha sido transversal por cuanto la recolección de información ha sido efectuada en un mismo instante, presentado nivel correlacional, por cuanto se ha establecido los vínculos entre las variables sometidas a procesamiento. (Hernández et al., 2018)

3.1.4 Enfoque

Este enfoque ha sido cuantitativo, toda vez que esruvo fundamentado en la obtención de informacion de los empleados del municipio referido, para su procesamiento respectivo, de igual forma ha sido probada la hipótesis a través del análisis estadístico de las dos variables referidas (Hernández et al., 2018)

3.2.Población y muestra.

3.2.1 Población

Grupo de individuos o cosas de quienes se quiere saber alguna particularidad en averiguación. "Universo o población se construye de personas, objetos, u otros, se define como el todo" (Hernández & Carpio, 2019). En el estudio, fueron estimados 83 empleados de la entidad edil establecida en Aucallama de la Provincia de Huaral como integrantes de la población.

3.2.2 Muestra

La muestra es parte o subconjunto del mundo o población donde se realizará la indagación (Hernández & Carpio, 2019). Es así que, la muestra fue de 45 trabajadores. Para seleccionar la muestra se usó el muestreo por conveniencia. El muestreo es por conveniencia, ya que admite se seleccione casos asequibles que admitan se les incluya. Se basa en la comodidad, la facilidad y la cercanía de sujetos para el investigador (Otzen & Manterola, 2017)

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

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

Donde:

- n = Es el tamaño de la muestra.
 p y q = Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
 Z = Unidades de desviación estándar.
 N = Total de la población.
 E = Error estándar de la estimación.

$$n = 45$$

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

La técnica fue la encuesta focalizada a los trabajadores de la Municipalidad de Aucallama. Para Salas (2020), esta caracterizada por emplear una serie de métodos estandar, desde la aplicación se recopila, analiza y procesan una agrupación de datos de una muestra específica y representativa de una población o universo mayor, al cual se extrapolarán los hallazgos que de ella se puedan obtener.

3.3.2 Descripción de los instrumentos

Instrumento de la variable 1: Gestión del talento humano

Ficha Técnica

- Nombre : Cuestionario para evaluar la Gestión administrativa
 Autora : Sanchez Sanchez Pascual Henry
 Año : 2021
 Objetivo : Medición de los niveles de la variable referida

Tiempo de Duración : 20 minutos
 Aplicación : Jóvenes y adultos
 Tipo de Ítem : Escala Likert

Validez:

Para determinar la validez, se consideraron tres expertos en el campo de la administración gubernamental, los cuales confiaban en que las interrogantes formuladas, respecto a la variable referida, identificaban el tema de evaluación. Para tal efecto, se solicitó la revisión del documento a través del juicio respectivo quienes expresan su juicio sobre la pertinencia del documento. (Pascual 2021)

Confiabilidad:

A través de la consistencia interna, se pudo obtener, mediante la aplicación del Alfa de Cronbach valores de 0,870 en ese sentido se ha tomado en consideración una buena confiabilidad. (Pascual, 2021)

Instrumento de la variable 2: Desempeño laboral

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de la variable referida
 Autora : Garcia Castillo, Flor Gasdali
 Año : 2020
 Objetivo : Medicion de los niveles existentes en la variable referida
 Tiempo de Duración : 20 minutos
 Administración : individual y colectiva
 Aplicación : Jóvenes y adultos
 Tipo de Ítem : Escala Likert

Validación

Al respecto han sido tomados en cuenta a dos expertos con amplia experiencia en estos temas, así como también un experto en metodologías, con el propósito de brindar seguridad a las interrogantes formuladas. En ese sentido han sido debidamente analizadas mediante el juicio de esos profesionales referidos. (García, 2019)

Confiabilidad

En este sentido han sido considerados que la confiabilidad de la consistencia interna, ha sido obtenida, mediante el Alfa de Cronbach, que determinó la forma de relación establecido en una agrupación de factores. Los niveles logrados fueron de 0,72, estimándose como de buena confiabilidad. (García, 2019)

3.3. Técnicas para el procedimiento de la información

En este proceso de análisis se ha recepcionado la información a través de los resultados obtenidos a través de las interrogantes realizadas, la cual fueron entregadas a la población de manera física, a través de ellas se pudo elaborar los reportes estadísticos que consistieron en ingresar la información necesaria a los programas estadísticos empleados para este propósito.

En concordancia al análisis estadístico realizado, se construyeron las tablas inferenciales y descriptivas, así como su respectiva interpretación de los hallazgos. Por ello la valoración estadística consistieron en lograr la desviación estándar y otras de tendencia central y de carácter inferencial las cuales han sido la correlación de las variables y derivados de ellas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Prueba de contrastación de hipótesis

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro Wilk para la gestión administrativa y desempeño laboral

Variables	Estadístico	Shapiro Wilk G1	Sig.
Gestión administrativa	,978	45	,548
Desempeño laboral	,971	45	,319

Nota. Análisis estadístico (2022)

En concordancia a lo evidenciado en la Tabla 1, se observa que en las dos variables presentan un Sig. > .05 evidenciándose ajustes a la distribución normal. En ese sentido, se ha decidido emplear el coeficiente de correlación r de Pearson (Hernández - Sampieri et al., 2018)

Tabla 2

Prueba correlación r de Pearson entre gestión administrativa y desempeño laboral

Variable	Desempeño laboral	
Gestión administrativa	r	,650
	Sig.	,000
	N	212

Nota. Análisis estadístico (2022)

Según lo que se puede apreciar en la Tabla 2, a través de la prueba de correlación r de Pearson que las variables presentan una correlación altamente significativa ya que $\text{Sig.} < .05$, siendo esta relación directa y de magnitud alta ($.650$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y es rechazada la hipótesis nula: por lo tanto se puede apreciar la existencia de una correlación entre las variables que han sido aplicadas a los trabajadores de la entidad edil establecida en Aucallama de la Provincia de Huaral, 2022.

Tabla 3

Prueba correlación r de Pearson entre planificación y desempeño laboral

Variable	Desempeño laboral	
Planificación	r	,469
	Sig.	,001
	N	212

Nota. Análisis estadístico (2022)

De acuerdo a lo evidenciado en la Tabla 3, a través de la prueba de correlación r de Pearson indican que las variables tienen una correlación significativa debido a que $\text{Sig.} < .05$, teniendo esta relación directa y de magnitud moderada ($.469$). En consecuencia, son aceptadas las hipótesis planteadas y son rechazadas las hipótesis nulas: Existe correlación entre las variables respectivas concerniente a los empleados de la entidad edil correspondiente.

Tabla 4

Prueba correlación r de Pearson entre organización y desempeño laboral

Variable	Desempeño laboral	
Organización	r	,616
	Sig.	,000
	N	212

Nota. Análisis estadístico (2022)

Al respecto, se aprecia en la Tabla 4, a través de la prueba de correlación r de Pearson que las variables presentan una correlación significativa ya que $\text{Sig.} < .05$, siendo esta relación directa y de magnitud alta ($.616$). En consecuencia, son aceptadas las hipótesis del investigador y son rechazadas la hipótesis nula: Existe correlación entre las variables que han sido sometidas a procesamiento.

Tabla 5

Prueba correlación r de Pearson entre dirección y desempeño laboral

Variable	Desempeño laboral	
Dirección	r	,592
	Sig.	,000
	N	212

Nota. Análisis estadístico (2022)

Podemos apreciar que en la Tabla 5, a través de la utilización de la prueba de correlación r de Pearson indican que las variables presentan una correlación altamente significativa ya que $\text{Sig.} < .05$, siendo esta relación directa y de magnitud moderada ($.592$). En consecuencia, es aceptada la hipótesis planteadas y son rechazadas las hipótesis nula: por lo tanto se puede apreciar la existencia de una correlación entre la dirección y el desempeño laboral en los empleados de la entidad edil respectiva

Tabla 6

Prueba correlación r de Pearson entre control y desempeño laboral

Variable	Desempeño laboral	
Control	r	,423
	Sig.	,004
	N	212

Nota. Análisis estadístico (2022)

De acuerdo a lo indicado en la Tabla 6, se evidencia a través de la prueba de correlación r de Pearson que las variables presentan una correlación significativa ya que $\text{Sig.} < .05$, siendo esta relación directa y de magnitud moderada ($.423$). Por lo tanto, es aceptada la hipótesis del investigador y es rechazada la hipótesis nula: por consiguiente, se evidencia la existencia de correlación entre el control y el desempeño laboral en los empleados de la entidad edil correspondiente

Tabla 7

Descripción de niveles de Gestión administrativa.

Niveles	f	%
Bajo	2	5%
Medio	28	62%
Alto	15	33%
Total	45	100%

Nota. Análisis estadístico (2022)

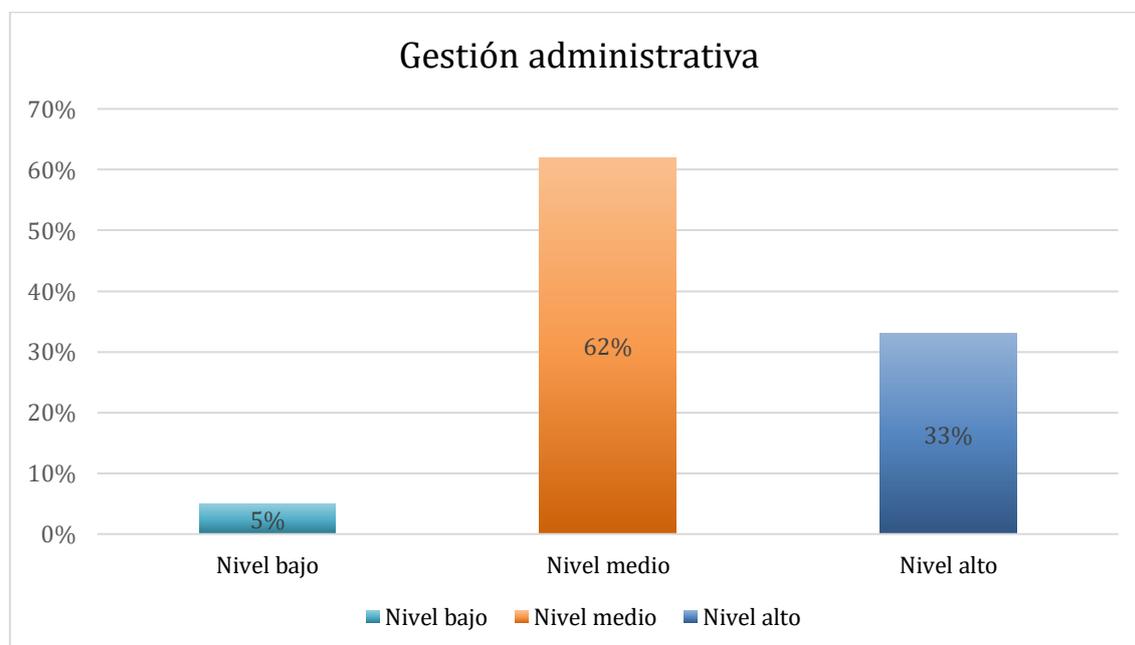


Figura 1. Niveles de la variable gestión administrativa

Interpretación

En la Tabla 7 y figura 1, se visualiza los niveles de gestión administrativa, de 45 trabajadores de la Municipalidad, el 62% (28) están ubicados en niveles medios, 33% (15) en niveles superiores y el 5% (2) se encuentra en niveles inferiores.

Tabla 8

Descripción de niveles de desempeño laboral.

Niveles	f	%
Muy bajo	0	0%
Bajo	7	15%
Alto	22	49%
Muy alto	16	36%
Total	45	100%

Nota. Análisis estadístico (2022)

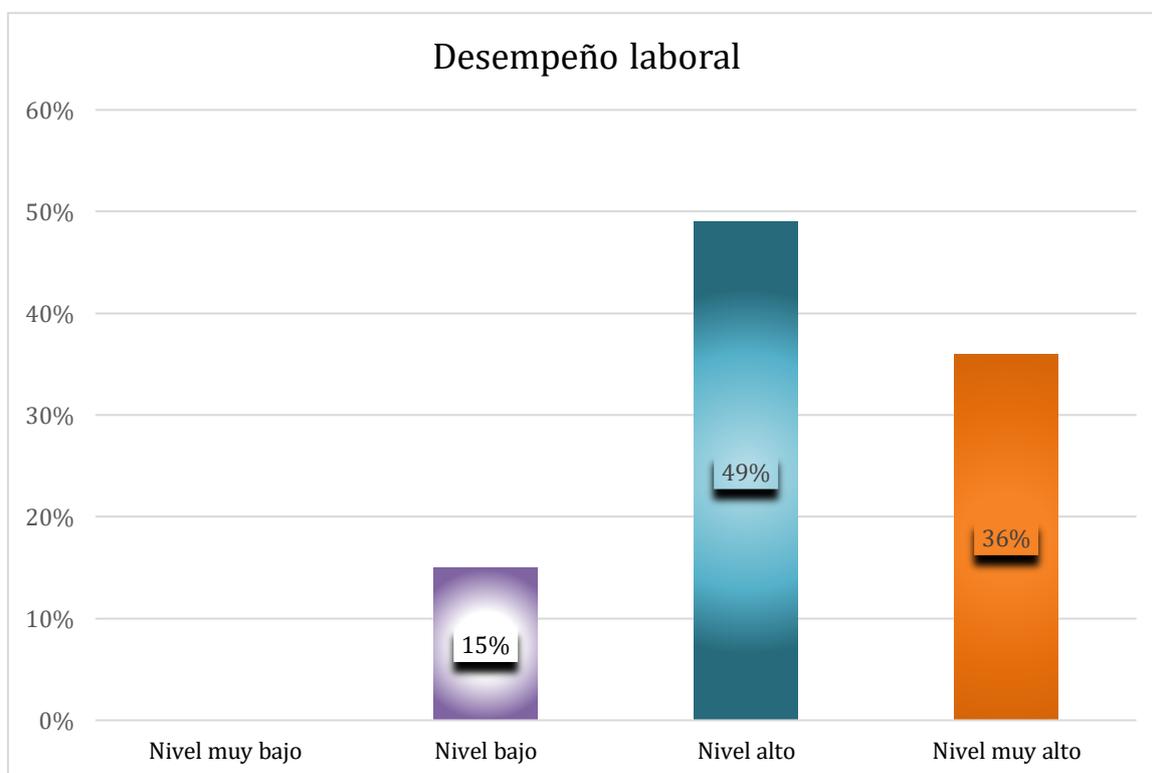


Figura 2. Niveles de la variable desempeño laboral

Interpretación

En la Tabla 8 y figura 2, se visualiza los niveles del desempeño en sus labores, de 45 trabajadores de la entidad, el 49% (22) se encuentra en un nivel alto, 36% (16) en niveles muy superiores y el 15% (7) se encuentra en niveles inferiores.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

En esta sección se comparan y discuten los datos encontrados en los estudios descritos en los capítulos anteriores, contrastándolos con los resultados internacionales y nacionales antes mencionados, o con precedentes citados de manera diferente y la literatura de investigación y análisis.

En general, a través del análisis inferencial y la consideración de los supuestos generales, está claro que existe una correlación directa y significativamente alta entre las variables de control y el desempeño laboral de los trabajadores de Okalama, y debemos aceptar esto en las hipótesis de nuestro estudio para rechazar la hipótesis nula.

Por lo tanto, estos resultados son consistentes con los de Mero (2022), quien mostró una correlación significativa entre el desempeño administrativo y los funcionarios del gobierno municipal, ya que los autores estudiaron las mismas variables. Esto está en consonancia con el estudio de Mestanza (2021), que demostró la relación entre las variables antes mencionadas y los empleados en el municipio de Chiclayo, Distrito de Chongyape, Puerto López, en ambos casos a mayor nivel de gestión, mayor es el puesto de trabajo. actuación.

Desde el punto de vista anterior, es Beltrán y López (2018) que la administración se concibe como un medio para promover de manera efectiva el desarrollo organizacional y los enfoques estratégicos, y se refleja en la competencia del equipo de trabajo manifestada a través del desempeño laboral.

Por lo tanto, el buen desempeño laboral de los colaboradores se convierte en el valor agregado de la organización y ayuda directa o indirectamente a la organización a lograr sus objetivos (June & Mahmood, 2011). creía que los trabajadores responderían efectivamente a sus trabajos siempre que los procesos de planificación, organización, dirección y control estuvieran en su lugar y la meta general estuviera directamente relacionada con la misión y visión del gobierno de la ciudad. Actuación.

Continuando con la evidencia de los datos, de acuerdo a la primera hipótesis planteada, es aceptada la hipótesis propuesta por la investigación y es rechazada la hipótesis nula.

Por lo tanto, estos resultados son consistentes con un estudio de trabajadores en el municipio de Pacasmayo realizado por Vega (2020) y un estudio similar de funcionarios municipales de Celedonio y Rivera (2019). Mancos de Yungay; Ambos estudios coinciden en que una buena administración contribuye al alto desempeño de los empleados.

Por otro lado, este estudio es inconsistente con el estudio de Callirgos (2019) de 40 trabajadores en el municipio de Canete Cerca, quien concluyó que ambas variables eran ambiguas y que la administración no afectaba el trabajo o la propiedad relacionada con el trabajo. municipio. Por lo tanto, la planificación es similar y está limitada por la conceptualización de Albarrán (2015), que establece que la planificación es un proceso en el que primero se identifica y analiza el estado actual de un objeto, y luego se refleja en una estrategia clara y apropiada relacionada con la misión y la visión. Traducirlos todos en un proyecto basado en él. Adicionalmente, si todo esto se orienta hacia una filosofía basada en el desarrollo de los recursos humanos, permitirá identificar y comprometer a los empleados a

cumplir con sus obligaciones y responsabilidades para contribuir al ambiente laboral en el corto plazo (Robin Smith y Judge, 2013) La Ciudad de Okalama cree que los trabajadores se desempeñarán mejor a través de mejores procesos de planificación y metas claras y alcanzables

Con base en la segunda hipótesis formulada, si existe una relación directamente significativa de alta magnitud entre las dimensiones organizacionales de los trabajadores de la ciudad de Ocalama, provincia de Huaral y las variables de desempeño laboral, se acepta la hipótesis propuesta por el estudio y se rechaza la hipótesis nula

Dados estos resultados, a diferencia del estudio de Vega (2020) de variables similares para trabajadores de la ciudad de Pacasmayo, la dimensión organizacional asigna puestos de trabajo a los trabajadores y funciones de acuerdo a las características y actividades de los trabajadores, la distribución de las medias y los materiales necesarios para que los trabajadores desempeñen sus funciones con el fin de realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz son importantes y moderados, y se relacionan positivamente con el desempeño laboral. Se conceptualiza así y de manera similar a Chiavenato (2009), donde la función principal que debe realizar una organización es identificar las actividades requeridas para lograr los objetivos planteados, y otra función es agrupar estas actividades en estructuras lógicas. Los trabajadores serán parte importante de esta rueda dentada y creando un mayor compromiso se llevará a cabo el impacto laboral en la organización. Éxito (Palmar & Valero, 2014).

En el municipio de Aucallama se reconoce que existe una adecuada organización en cuanto a la administración, eficaz en cuanto a la asignación de funciones y manejo de los recursos, para que las actividades propuestas en el

proyecto sean efectivas a través del desempeño de los trabajadores, así cuanto mejor organizado, mejor es el desempeño del trabajo eficiente

Continuando con la tercera hipótesis, señalar que existe una relación moderadamente directa entre las dimensiones gerenciales y las variables de desempeño laboral en los trabajadores de Ocalama, provincia de Huaral, esto significa aceptar la hipótesis planteada en el estudio y rechazar la hipótesis nula. .
Dados estos resultados, se contrasta con el estudio de Vega (2020) de una variable similar, la dimensión de la dirección administrativa, con base en el liderazgo del comandante, teniendo como objetivo a los trabajadores de la ciudad de Pacasmayo. La forma en que el líder de una organización dirige y logra que los miembros de la organización se sientan parte de la organización, cumpliendo con todas sus funciones y deberes, repercute en el desempeño laboral. Lo que estás señalando es similar a lo que sugirió Chiavenato (2009). Potencial para las metas de los empleados. Lograr las metas personales y organizacionales de los empleados en el sentido de que un gerente líder permite que los empleados se desempeñen al máximo.

De manera similar, Robbins y Coilter (2015) enfatizaron que el liderazgo gerencial logrará un equilibrio organizacional en el que la equidad y el trato favorable son prominentes, y conducirá a un mejor desempeño laboral al permitir la aceptación y el compromiso de los empleados. Así, en la Ciudad de Okalama, se reconoce que el liderazgo de la Autoridad puede producir mejores resultados para sus trabajadores, siempre y cuando esté orientado a desarrollar su potencial.

Igualmente, se afirma que, si existe una relación significativa directa y de magnitud moderada entre la dimensión control con la variable desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama de la Provincia de Huaral, lo cual implica aceptar la hipótesis que se propuso en el estudio y rechazar la hipótesis nula. Ante dicho hallazgo, se contrasta con la investigación llevada a cabo por Celedonio y Rivera (2019), quienes en su estudio con servidores públicos de la municipalidad distrital de Mangos en Yungay obtuvo resultados similares indicando que en la medida se ejerza una supervisión y control permanente en las distintas actividades programadas en la municipalidad se logrará una mejora en el desempeño laboral del trabajador como el desempeño institucional. Lo indicado se asemeja a lo propuesto por la Robbins & Coulter (2015) quienes manifestaron la importancia del control en la gestión administrativa denotando que el control es el proceso de supervisar, comparar y dirigir el desempeño laboral. Tal es así que, analizando permanentemente el cumplimiento de las metas y objetivos trazados en la planificación podremos replantear las estrategias en caso sea necesario, logrando que siempre se cumpla con la misión de la organización y nos acerque a su visión (Chiavenato, 2009). En la municipalidad de Aucallama se percibe que las autoridades permanentemente ejercen un control y supervisión del cumplimiento de las metas y objetivos por lo que si ello se vuelve una constante va a determinar un crecimiento en el desempeño laboral del trabajador.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primera. En concordancia a las evidencias estadísticas, si existe una relación altamente significativa positiva y de magnitud alta entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral, con un nivel significativo de ($p=,000<,05$), en ese sentido, sepuede evidenciar que en cuanto la municipalidad de Acallama de Huaral efectúe una buena gestión administrativa basada en una eficiente organización, planificación, control y dirección de los trabajadores tendrán un desempeño en sus labores de mejor calidad.

Segundo. Según lo evidenciado en las operaciones estadísticas, si existe una relación positiva y significativa entre la dimensión planificación y la variable desempeño de las labores, con niveles significativos de ($p=,001<,05$), lo que hace evidente que si los directivos de la municipalidad ejercen una buena planificación de sus actividades y proyectos sus trabajadores mostrarán un mejor desempeño laboral.

Tercero. En concordancia a las evidencias estadísticas, si existe una relación positiva y altamente significativa entre la dimensión organización y la variable desempeño de las labores, con niveles significativos de ($p=,000<,05$); lo que indica que en la medida que las autoridades sean eficientes en la distribución de cargos y funciones basados en objetivos

y metas claras y que estén alineadas a la visión y a la misión de la institución a fin de que el desempeño de los empleados será más eficiente.

Cuarto. En concordancia a lo evidenciado en los resultados de las operaciones estadísticas, si existe una relación positiva y altamente significativa entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral, con niveles significativos de ($p=,000 < ,05$); evidenciando al respecto que en cuanto los directivos puedan ejecutar una gestión adecuada, basado en un buen liderazgo y orientado a potencializar las competencias de sus trabajadores permitirá que el desempeño de las labores en la entidad edil se incremente.

Quinto. En cuanto a lo evidenciado en las ecuaciones estadísticas, si existe una relación positiva y significativa entre la dimensión control y la variable desempeño laboral, con un nivel significativo de ($p=,004 < ,05$); evidenciando que en cuanto las autoridades puedan realizar una buena supervisión y control de las actividades y el cumplimiento de los propósitos planteados se logrará un mejor desempeño de sus labores.

6.2. Recomendaciones

Primero:

De acuerdo a la demostración en la correlación entre gestión administrativa y el desempeño laboral se recomienda a las autoridades debería tomar en consideración como información trascendente de su diagnóstico, con el propósito de planificar nuevas estrategias para este año 2023 en vista que el contexto actual puede ser diferente.

Segundo:

Los responsables de la organización de la Municipalidad que se diseñen e implementen algunas normativas necesarias en la gestión del talento humano cuyo fundamento debe ser en primer lugar la ejecución de un plan que sirva para realizar la evaluación de desempeño en el cual se pueda diagnosticar las brechas reales respecto a las competencias de los empleados y en segundo lugar gestiones que tengan como fundamento la ejecución de una serie de programaciones sobre capacitaciones referidas a las temáticas de tipo teórico y práctico a fin de desarrollar competencias generales y específicas por cada puesto de trabajo y de esa forma se potencialice el desempeño de sus trabajadores.

Tercero:

A los distintos gerentes de la Municipalidad de Aucallama, que, al momento de distribuir los cargos y funciones de los trabajadores se basen en las competencias individuales de cada trabajador a fin que su desempeño laboral sea el reflejo de su idoneidad.

Cuarto:

Se recomienda a los directivos de las distintas dependencias del municipio de Aucallama que, se preparen en las nuevas tendencias de liderazgo, sobre todo en el liderazgo de servicio y transformacional a fin de potencializar la actitud y el desempeño laboral de los empleados municipales.

Quinto:

Se recomienda a los empleados, que permanente evalúen y también supervisen la labor de sus jefes a fin de plantearles estrategias de cambio en caso lo requieran.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes documentales

- Ambor, M. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de administración y finanzas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa*. Tesis de Pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui. http://repositorio.ujcmr.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/991/Michaelr_tesisr_titulo_2020.pdf?sequencer=1&isrAllowed=y
- Callirgos, D. (2019). *Gestión Administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38884/Callirrgos_DLCDE.pdf?sequencer=1&isrAllowed=y
- Celedonio, Y., & Rivera, H. (2019). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mancos, Yungay – 2018*. Tesis pregrado, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37093r/Celidornio_AYE-Riverar_RHMr-SD.pdf?sequencer=2&isrAllowed=y
- Cisneros, P. (2022). *La gestión administrativa y el desarrollo organizacional de autocenter de la ciudad de Riobaba-Ecuador*. Universidad Nacional de Chimborazo. <https://www.redalycr.org/articulator.oar?idr=18512511001>
- Crisostomo, M. (2018). *Gestion de talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en hospital de Huacho 2018*. Tesis de maestria, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Eusebio, J. (2019). *GEstión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón, La Libertad, año 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upser.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4733/UPSEr-TAEr-2019-0051.pdf?sequencer=1&isrAllowed=y>

Gruezo, X. (2017). *Análisis del desempeño laboral de la dirección de gestión de planificación y proyectos del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Rioverde*. Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

<https://repositorio.puceser.edu.ec/bitstreamr/123456789/1187/1/GRUEZO%20GUERREROR%20XIOMARAr%20LILIBETHYr.pdf>

Lizonde, K. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Tambopata, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstreamr/handler/20.500.12692/43974/Lizondre_TK-SD.pdf?sequencer=1&isrAllowed=y

López, K. (2019). *Estrategia de gestión del talento humano para mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la clínica del Pacífico S.A.* Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán.

Medina, E. S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstreamr/handlr/20.500.12692/12001/medrina_cs.pdf?sequenrce=1&isAllorwed=y

Mero, R. (2022). *GEstión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del GAD Municipal del Cantón Puerto López*. Tesis de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí. <http://repositorio.unesumr.edu.ecr/bitstreram/53000r/3836r/1/PROrYECTO%20DE%2r0INVESTIGACIrON-RICHrARD-MErRO-2022r.pdf>

Mestanza, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape – Chiclayo*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/britstream/hanrdle/20.500.1269r2/68599/Merstanza_MEFrR-SD.pdf?sequence=1&irsAllowed=y

- Panchana, M. (2019). *E desempeño laboral y la gestión administrativa en el Instituto Ecuatoriano de seguridad social en la provincia de Santa Elena*. Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4902/UPSE-TDEt-2019-0003t.pdf?tsequence=1&istAllowed=y>
- Peralta, L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “JESUS MI LUZ” del INABIF - Cusco 2018*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500/12692/34087/peralta_a_pl.ptdf?sequence=1&isAlltowed=y
- Taraguay, M. (2018). *Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de talento humano en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón caluma, provincia de Bolívar*. Tesis pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo. <http://dspace.utbt.edu.ec/bitstream/handle/49000/7206/tP-UTB-FCJtSE-ADEJE-SEtCED-0000t23.pdf?sequence=1&tisAllowetd=y>
- Vega, K. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstreamrr/handle/20.r500.126r92/64167/Verga_BKA-SD.prdf?sequernce=1&risAllowred=y

7.2. Fuentes bibliográficas

- Albarrán, J. (2015). *Gestión administrativa de las relaciones laborales*. Madrid: RAMA Editorial.
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Argentina: Granica.
- Blandez, M. (2014). *Proceso Administrativo*. México: UNID.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGrawHill.

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Hernández, R., Fernández, R., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Ocampos, L., & Valencia, S. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la Red Asistencial Essalud-Tumbes, 2016*. Perú.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2015). *Administración. 12a edición*. Prentice Hall.
- Vásquez, M. (2018). *Diseño organizacional y su incidencia en la gestión administrativa de la Empresa Químicos Guerrero del Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2017*. La Libertad: UPSE.

7.3. Fuentes hemerográficas

- Ali-Hassan, H., Nevo, D., & Wade, M. (2015). Linking dimensions of social media use to job performance: The role of social capital. *The Journal of Strategic Information Systems*, 24(2), 65-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0963868715000190?>
- Balcazar, A. (2020). Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.Ehospitales de Cundinamarca. *Lúmina*, 21(1), 140-162. <https://revistasum.umarnizales.edu.cro/ojsr/inrdex.phrrp/Lurmina/article/view/344r4/6034>
- Bao, C., Marcelo, M., Gutierrez, M., Bardales, R., Corcino, F., & Huamayauri, W. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado. *Gaceta Científica*, 6(2), 104-114. <https://revistas.unhevalr.edu.pe/index.php/gaciern/articlr/view/787/677>
- Barrios, H., Contreras, S., & Olivero, V. (2019). La Gestión por Procesos en las Pymes de Barranquilla: Factor Diferenciador de la Competitividad Organizacional.

Información tecnológica, 30(2), 103-114. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000200103>

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://dori.org/10.17162/rivra.v7i1.1r417>

Bieńkowska, A., & Tworek, K. (2020). Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). *MDPI*, 12(6). <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/6/2250/htrm>

Bloom, N., Sadun, R., & Reenen, J. (2017). Management as a Technology? *Working Paper*, 1(1), 16-133. https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID3059868_codre698198.rpdf?abstractid=2788794&rmirid=1

Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA*, 2(1), 75-79. <https://www.camjorl.inrfo/indrex.prhp/alerrta/artircle/vierw/7535/7746>

June, S., & Mahmood, R. (2011). The relationship between person–job fit and job performance: A study among the employees of three service sector SMEs in Malaysia. *Int. J. Bus. Humanit. Technol.*, 1(1), 95-105.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://scielor.conicytr.cl/pdrf/ijmorprhol/v35rn1/art3r7.pdf>

Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 1-31. <https://www.redalyc.org/prdf/676/6r7630574009.rpdf>

Santillán, K., & Saavedra, R. (2022). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1793-1804.

<https://ciencialatinra.org/inrdex.php/cienrciala/arrticle/download/2697/3940/>

Zapata, R., & Mirabal, M. (2018). Capacidades Dinámicas de la Organización: Revisión de la Literatura y un Modelo Propuesto. *Investigación administrativa*, 47(121), 1-21. https://www.scielo.org.mrx/scierlo.php?script=sci_arttext&rpil=S2448-7r6782018000100005

7.4. Fuentes electrónicas

Agencia Peruana de Noticias, Andina. (2018). *Clima organizacional*. <https://www.americaeconomia.com/articulos/notas/el-81-de-trabajadores-peruanos-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-su>

Gabriel, J. (2017). *Como se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación*. http://www.scielo.org.bor/scielro.php?script=scri_arttext&pid=S2072-92942017000r200008

Galindo, M., & Ríos, V. (2015). *Productividad. México ¿cómo vamos?* México. https://scholar.harvard.edu/filres/vriros/files/201508_mexicoproductivity.pdf

García, A. (2019). *Empleados trabajan mejor cuando su jefe valora su desempeño*. <https://www.rcnradio.com/estrilo-de-virrrda/empleados-trabarjan-merjor-cuando-su-jefe-valrora-su-desempeno>

La República. (2022). *Calificación de gestión administrativa*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/colombia-puesto-26-de-38-en-ranking-de-gestion-administrativa-a-nivel-internacional-2963448>

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Pearson. https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15e

Rus, E. (2020). *Investigación correlacional*.
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>

Villarruel, O. (2021). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en la empresa de servicios educativos SISE, Lima, 2020* .
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/584t14/Villarruel_EOA-StD.pdf?tsequence=1&istAllowed=y

ANEXOS

Anexo 2. Instrumento de evaluación

Cuestionario para evaluar la Gestión administrativa y el Desempeño laboral

Estimado colaborador, el cuestionario plasmado servirá para recolectar información acerca de la gestión administrativa y Desempeño laboral existente en los trabajadores de la municipalidad de Aucallama.

Instrucciones: la encuesta está realizada con fines investigativos, será confidencial y anónima, el objetivo primordial es medir la Gestión administrativa y el Desempeño laboral del personal. Marque con una “x” de acuerdo a la postura que toma referente a cada ítem. Sus respuestas serán confidenciales.

ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN						
1	La municipalidad establece metas institucionales.					
2	La municipalidad establece sus objetivos de trabajo con claridad.					
3	Considera que los recursos municipales se usan adecuadamente en las diversas actividades que se realizan.					
4	La municipalidad programa adecuadamente el desarrollo de sus actividades.					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN						
5	Considera que los servidores son designados en las áreas de trabajo teniendo en cuenta su capacidad.					
6	En La municipalidad se establecen las tareas de manera adecuada.					
7	En La municipalidad las tareas se ejecutan en equipo.					
8	Considera que el servidor está preparado para cumplir a cabalidad con las tareas asignadas.					

		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN						
9	Lo gerentes/jefes guían a los servidores en la ejecución de las tareas.					
10	Los gerentes/jefes le dan a conocer a Ud. los mecanismos o dinámicas de trabajo al iniciar una tarea nueva.					
11	En la municipalidad se brinda los medios y materiales para que los servidores mejoren su trabajo.					
12	En la municipalidad se da reconocimiento al trabajo realizado por los servidores.					
DIMENSIÓN 4: CONTROL						
13	En la municipalidad se evalúa permanentemente el trabajo que realizan los servidores.					
14	Los gerentes/jefes retroalimentan el trabajo que realizan con los servidores en la municipalidad.					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA						
		1	2	3	4	5
15	En su área laboral, el trabajador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.					
16	El trabajador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.					
17	El trabajador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera frecuente.					
18	El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.					
19	El trabajador respeta las normas establecidas por la entidad.					
20	El trabajador cumple a cabalidad con los horarios de trabajo dispuestos por la entidad.					

		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD						
21	Cuan seguido el trabajador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.					
22	Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad.					
23	El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.					
24	Con que frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados					
25	El trabajador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.					
26	El trabajador muestra empatía y respeto con sus compañeros de trabajo.					
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN						
27	El trabajador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad.					
28	El trabajador se siente motivado con su ambiente laboral.					
29	Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos después de cada capacitación.					
30	El trabajador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.					