



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**Escuela de Posgrado**

**Gestión administrativa y rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de  
Paramonga, 2024**

**Tesis**  
**Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**

**Autora**  
**Bety Gin Luna Ramos**

**Asesor**  
**Dr. Luis Felix Torres Feliciano**

**Huacho – Perú**  
**2026**





**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licen



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

## LICENCIADA

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)*

### ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

#### METADATOS

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Luna Ramos, Bety Gin	80285035	22/04/2026
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Torres Feliciano, Luis Felix	42023266	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6625-9766">https://orcid.org/0000-0002-6625-9766</a>
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:</b>		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>CODIGO ORCID</b>
Cadenas Calderon, Pablo Cesar	15850223	<a href="https://orcid.org/0000-0002-7488-967X">https://orcid.org/0000-0002-7488-967X</a>
Ausejo Sanchez, Jose Luis	45307125	<a href="https://orcid.org/0000-0003-4674-6150">https://orcid.org/0000-0003-4674-6150</a>
Medrano Vizarras, Julio	15733973	<a href="https://orcid.org/0000-0001-7392-0965">https://orcid.org/0000-0001-7392-0965</a>

# BETY GIN LUNA RAMOS (2026-022926)

## GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAMONGA, 2024

DGI-POSGRADO 2026

Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3515101659

Fecha de entrega

23 mar 2026, 12:25 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

23 mar 2026, 12:30 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

la\_municipalidad\_distrital\_de\_Paramonga\_2024\_2\_-\_Bety\_Luna.pdf

Tamaño del archivo

1.2 MB

88 páginas

19.461 palabras

97.637 caracteres



Página 2 de 96 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3515101659

## 20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas
- ▶ N.º de coincidencia excluida

### Fuentes principales

16% Fuentes de Internet

10% Publicaciones

15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**DEDICATORIA**

A mis padres y a mis hijos Sumiko y Hiroki.

*Bety Gin Luna Ramos*

## **AGRADECIMIENTO**

A mi hermano Oswaldo Luna por su apoyo incondicional y siempre estar presente en todos los aspectos de mi vida.

*Bety Gin Luna Ramos*

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xi</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>xii</b>
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitación del estudio	5
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7
2.1.2 Investigaciones nacionales	9
2.2 Bases teóricas	11
2.3 Bases filosóficas	24
2.4 Definiciones de términos básicos	25
2.5 Hipótesis de investigación	26
2.5.1 Hipótesis general	26
2.5.2 Hipótesis específicas	26
2.6 Operacionalización de las variables	27
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA</b>	<b>29</b>

3.1 Diseño de la investigación	29
3.2 Población y muestra	29
3.2.1 Población	29
3.2.2 Muestra	30
3.3 Técnicas de recolección de datos	31
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	32
3.5 Matriz de consistencia	33
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS</b>	<b>34</b>
4.1 Análisis de resultados	34
4.2. Contrastación de hipótesis	47
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIÓN</b>	<b>55</b>
5.1. Discusión de resultados	55
<b>CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>60</b>
6.1. Conclusiones	60
6.2. Recomendaciones	60
<b>CAPITULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS</b>	<b>62</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>67</b>
Anexo 1: Matriz de Consistencia	68
Anexo 2: Instrumentos	69
Anexo 3: Base de datos	73

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categoría de la gestión administrativa	34
Tabla 2. Categoría de la planificación	35
Tabla 3. Categoría de la organización	37
Tabla 4. Categoría de la dirección	38
Tabla 5. Categoría de control	40
Tabla 6. Categoría del rendimiento laboral	41
Tabla 7. Categoría del rendimiento en la tarea	42
Tabla 8. Categoría del rendimiento en el contexto	44
Tabla 9. Categoría del rendimiento adaptativo	45
Tabla 10. Prueba de Normalidad de la gestión administrativa	47
Tabla 11. Prueba de Normalidad del rendimiento laboral	49
Tabla 12. Correlación entre la gestión administrativa (GA) y el rendimiento laboral (RL)	50
Tabla 13. Correlación entre la planificación de la gestión administrativa (PGA) y el rendimiento laboral (RL)	51
Tabla 14. Correlación entre la organización de la gestión administrativa (OGA) y el rendimiento laboral (RL)	52
Tabla 15. Correlación entre la dirección de la gestión administrativa (DGA) y el rendimiento laboral (RL)	53
Tabla 16. Correlación entre el control de la gestión administrativa (CGA) y el rendimiento laboral (RL)	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión administrativa	34
Figura 2. Planificación	36
Figura 3. Organización	37
Figura 4. Dirección	39
Figura 5. Control	40
Figura 6. Rendimiento laboral	41
Figura 7. Rendimiento en la tarea	43
Figura 8. Rendimiento en el contexto	44
Figura 9. Rendimiento adaptativo	46
Figura 10. Histograma y curva normal de la gestión administrativa	48
Figura 11. Histograma y curva normal del rendimiento laboral	49

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la manera de relación existente entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

**Metodología:** La investigación tuvo un diseño no experimental, corte transversal, de tipo básica, con nivel correlacional y enfoque de tipo cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 71 colaboradores administrativos. Se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario de 21 ítems para la variable gestión administrativa y 24 ítems para la variable rendimiento laboral. El análisis estadístico se realizó mediante la prueba de Rho de Spearman.

**Resultados:** Los hallazgos confirmaron la hipótesis alterna, dado que el valor  $p = 0.000$  resultó menor a 0.05. El coeficiente de Spearman alcanzó 0.855, lo que evidencia una correlación positiva alta y, en consecuencia, permite aceptar la hipótesis general (H1). Asimismo, se identificó que el 62.0% de los participantes percibe que las actividades de gestión administrativa se desarrollan en un nivel alto y el 69.0% considera que el rendimiento laboral es adecuado.

**Conclusiones:** Se confirma la existencia de una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, en el año 2024.

**Palabras claves:** Gestión administrativa, gestión municipal, rendimiento laboral, rendimiento, gestión.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between administrative management and the job performance of administrative workers at the District Municipality of Paramonga, 2024.

**Methodology:** The research was basic, correlational, with a non-experimental design, cross-sectional, and quantitative approach. The sample consisted of 71 administrative employees. The survey technique was applied, using a 21-item questionnaire for variable X and a 24-item questionnaire for variable Y. Statistical analysis was performed using Spearman's Rho test.

**Results:** The findings confirmed the alternative hypothesis, given that the p-value = 0.000 was less than 0.05. The Spearman coefficient reached 0.855, which demonstrates a high positive correlation and, consequently, allows the general hypothesis (H1) to be accepted. Likewise, it was found that 62.0% of participants perceive that administrative management activities are performed at a high level, while 69.0% consider job performance to be adequate.

**Conclusions:** A significant and direct relationship between administrative management and the job performance of administrative employees at the District Municipality of Paramonga in 2024 is confirmed.

**Keywords:** Administrative management, municipal management, work performance, performance, management.

## INTRODUCCIÓN

En la siguiente investigación se planteó como objetivo principal determinar la manera de relacionarse la variable gestión administrativa con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos la municipalidad distrital de Paramonga en al año 2024.

El estudio tuvo como base el análisis de la gestión administrativa como un rasgo característico de cada organización, destacando su influencia recíproca en la productividad y desempeño de los servidores municipales. El contexto de la investigación estuvo delimitado a los ambientes laborales del distrito de Paramonga.

El desarrollo de la tesis se organizó en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Correspondiente al planteamiento del problema, incluye la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos, la justificación, la delimitación y la viabilidad del estudio.

Capítulo II: Denominado marco teórico, aborda los antecedentes , las bases conceptuales, la definición de términos clave, la hipótesis y la operacionalización de variables.

Capítulo III: Metodología, en el que se detallan el diseño de investigación, la población y muestra, así como las técnicas de recolección y procesamiento de datos.

Capítulo IV: Resultados, que presenta el análisis estadístico y la contrastación de hipótesis.

Capítulo V: Discusión, donde se interpretan y comparan los hallazgos con los antecedentes y fundamentos teóricos.

Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones, en el cual se sintetizan los principales aportes de la investigación y se sugieren lineamientos para futuras acciones.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel global, Condori (2023) advierte que la gestión administrativa ha sido históricamente descuidada y continúa siéndolo, lo cual genera la pérdida de talento humano. Este hecho ha incrementado los índices de rotación de personal, alcanzando aproximadamente un 23% entre los años 2013 y 2018. Frente a esta problemática, se ha identificado que una de las alternativas más efectivas consiste en promover de manera sostenida un clima laboral favorable dentro de las organizaciones. En este sentido, se reconoce que un ambiente laboral deteriorado puede motivar la renuncia incluso del trabajador más competente, especialmente cuando los directivos toleran o refuerzan conductas inadecuadas. Bajo estas condiciones, los incentivos económicos o materiales resultan insuficientes para que los colaboradores decidan permanecer en un entorno laboral tóxico..

En Latinoamérica Weinstein, Hernández, Cuéllar y Flessa (2015) señalan que un informe de UNESCO revela que hay deficiencia en las habilidades y competencias básicas que cualquier directivo debe desarrollar para una adecuada gestión, por ello se deben establecer políticas estructuradas que sean claras en algunos países.

En el contexto peruano, Sandoval (2015) sostiene que la administración pública enfrenta una serie de limitaciones que van desde la escasa preparación profesional de algunos funcionarios hasta el bajo interés por resolver con celeridad los problemas de carácter burocrático. De manera complementaria, Cárdenas (2020) destaca que la gestión pública presenta serias dificultades en lo referente a la administración del capital humano, por lo que resulta fundamental implementar procesos de mejora orientados hacia la

consolidación de un Estado moderno cuyo propósito central sea servir al ciudadano. En esta línea, la política de Modernización de la Gestión Pública a nivel nacional identifica ocho factores principales que explican las deficiencias en este ámbito en el Perú: Primero un inadecuado diseño de la estructura organizacional y de funciones; Segundo la ineficiencia del sistema de planeamiento y los problemas coyunturales asociados al presupuesto público; Tercero deficiencias en los procesos de producción de bienes y servicios estatales; Cuarto carencias en equipamiento, gestión logística e infraestructura; Quinto debilidades en la gestión y políticas de recursos humanos; Sexto insuficiente monitoreo y evaluación de procesos, insumos, productos y resultados de proyectos y actividades, así como una limitada medición de impactos; Séptimo ausencia de mecanismos de gestión del conocimiento y de la información, y finalmente Octavo una débil articulación entre los diferentes niveles de gobierno y sectores.

Actualmente, la municipalidad distrital de Paramonga enfrenta un problema de baja productividad entre sus colaboradores, debido a la sobrecarga laboral. Los empleados realizan tareas que no se ajustan a sus perfiles ni a sus puestos específicos. Además, el área de planificación no implementa estrategias efectivas para mejorar las competencias del personal, como talleres o capacitaciones. Muchos de los trabajadores carecen de las habilidades y experiencia necesarias para sus cargos, lo que resulta en una atención al público deficiente y retrasos en los plazos de los servicios. Estos retrasos afectan las gestiones posteriores de los usuarios, impidiendo que continúen con sus trámites debido a la falta de una atención oportuna. Esto va en contra de las normas y políticas establecidas, que exigen que los servicios ofrecidos sean claros, precisos y brindados con un trato personalizado y preferencial.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿De qué manera se relaciona la planificación y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024?
- ¿De qué manera se relaciona la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024?
- ¿De qué manera se relaciona la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024?
- ¿De qué manera se relaciona el control y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Establecer de qué manera se relaciona la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Establecer de qué manera se relaciona la planificación y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

- Establecer de qué manera se relaciona la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.
- Establecer de qué manera se relaciona la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.
- Establecer de qué manera se relaciona el control y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **Justificación teórica**

La presente investigación se justifica teóricamente debido a la necesidad de fortalecer el conocimiento sobre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Paramonga. Dado que la eficiencia administrativa y el desempeño de los empleados son cruciales para el desarrollo y la prestación de servicios públicos de calidad, es fundamental comprender cómo estos factores impactan en el funcionamiento general de la municipalidad.

### **Justificación práctica**

La presente investigación, prácticamente se justifica debido a su potencial para ofrecer un valioso aporte a la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Paramonga. La investigación busca mejorar la comprensión de cómo la administración municipal puede optimizar sus procesos y procedimientos para brindar el servicio público de calidad. Identificar y analizar las imperfecciones en la gestión administrativa permitirá implementar nuevas medidas y estrategias que beneficien tanto a los empleados municipales como a los ciudadanos.

### **Justificación social**

La presente investigación, socialmente se sustentó, debido a que contribuirá significativamente a mejorar la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Paramonga, lo cual tiene un impacto directo en la calidad de vida de los ciudadanos. Al fortalecer la administración municipal y optimizar el rendimiento laboral, se promoverá un servicio público más eficiente y equitativo, lo que ayudará a reducir las brechas sociales y económicas en la comunidad.

### **Justificación metodológica**

Se buscó identificar las variables del estudio mediante encuestas, utilizando cuestionarios como instrumentos: uno de 21 ítems para la primera variable y el otro de 24 ítems para la segunda, asegurando una adecuada recolección de datos.

## **1.5 Delimitación del estudio**

### **Delimitación espacial**

El presente trabajo de investigación se realizó en la municipalidad distrital de Paramonga.

### **Delimitación social**

La población de estudio estuvo conformada por los trabajadores administrativos que integran la Municipalidad Distrital de Paramonga, quienes constituyeron el grupo social de interés para la investigación.

### **Delimitación temporal**

Entre agosto y setiembre se recopiló información histórica y teórica sobre las variables de estudio. De octubre a diciembre de 2024 se elaboró la base de datos con

los resultados, permitiendo comprobar hipótesis, concluir la tesis y defender la investigación.

### **Delimitación conceptual**

La presente investigación se orientó a la integración y unificación de conceptos y fundamentos teóricos vinculados con la gestión administrativa y el rendimiento laboral, los cuales fueron abordados y desarrollados en las distintas etapas del estudio.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

Moreno y Moreira (2022), en el estudio titulado *“El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado en el cantón Jipijapa”*, realizado en Ecuador, tuvieron como propósito examinar la influencia del proceso administrativo en el rendimiento del personal del GAD Municipal de dicho cantón. La metodología empleada fue de carácter bibliográfico-documental, utilizando bases científicas como Scielo, así como artículos nacionales e internacionales que sustentaron la relevancia del tema. Los resultados evidenciaron que los procesos administrativos no eran aplicados de manera adecuada, generando efectos negativos en el desempeño laboral de los empleados (p. 2368).

Por su parte, Palacios (2021), en la investigación denominada *“Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo”*, también en Ecuador, buscó evidenciar como influye la gestión administrativa en el rendimiento del personal de la UTEQ. Entre sus objetivos específicos estuvieron: identificar la situación actual del sistema de gestión del talento humano, diagnosticar el nivel de desempeño laboral e identificar estrategias de gestión acordes con las necesidades institucionales. La muestra estuvo conformada por 177 servidores, aplicándose encuestas y entrevistas. Además, se recurrió a la investigación documental para complementar la información. Los

hallazgos permitieron definir lineamientos sobre el tiempo, recursos y estrategias más adecuadas, concluyendo que la participación activa de los servidores públicos resulta clave para la mejora de la gestión (p. 9).

De igual manera, Mateo (2022), en su investigación *“La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral. Caso de estudio: Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación”*, realizada en Ecuador, tuvo como objetivo examinar de qué forma la variable gestión administrativa impacta en el desempeño de los trabajadores en el ámbito laboral. A través de una investigación in situ, se identificó que los procesos de selección de personal no se aplicaban con eficiencia, lo que generaba baja satisfacción laboral y deficiencias en la atención a la ciudadanía. El estudio fue de tipo descriptivo buscando analizar la correlación de las variables, con un diseño mixto (cualitativo y cuantitativo). La población estuvo conformada por 112 servidores, a quienes se aplicaron encuestas. Los resultados señalaron la necesidad de fortalecer los procesos internos, particularmente en el subsistema de selección de personal del sector público, a fin de garantizar perfiles adecuados y mejorar el rendimiento laboral (p. 10).

Asimismo, Vásconez, Vásconez, Guerrero y Neira (2019), en el trabajo titulado *“Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales”*, efectuado en Brasil, analizaron el impacto de la cultura organizacional sobre el rendimiento laboral, tomando como referencia instituciones públicas de Manta, Ecuador. La investigación fue descriptiva, no experimental, con una muestra de 171 funcionarios públicos. Los resultados determinaron que la cultura organizacional influye directamente en el desempeño

laboral, especialmente desde un enfoque burocrático, lo que evidencia la necesidad de replantear los modelos de gestión pública hacia esquemas más eficientes (p. 550).

Finalmente, Mendieta, Erazo y Narváez (2020), en su investigación titulada “*Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario*”, desarrollada en Venezuela, propusieron un modelo de gestión por competencias como respuesta al bajo rendimiento de los funcionarios al no estar alineados con su perfil laboral. El estudio fue de tipo descriptivo y planteó la necesidad de optimizar la selección de personal y orientar los planes de capacitación conforme al puesto de trabajo, como estrategia para mejorar el desempeño (p. 287).

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Chavarría (2021), en su investigación “*Gestión administrativa y el rendimiento laboral en el personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021*”, buscó determinar la relación entre ambas variables en la Policía Nacional. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 132 efectivos de una población de 200, a quienes se aplicaron encuestas. La confiabilidad de los instrumentos fue alta, con un alfa de Cronbach de 0.966 para gestión administrativa y 0.935 para rendimiento laboral. Los resultados evidenciaron una correlación positiva muy alta ( $r = 0.795$ ;  $p < 0.05$ ), concluyéndose que una adecuada gestión administrativa repercute de manera significativa en el desempeño laboral (p. 7).

En un estudio similar, Saravia (2022) presentó la investigación “*Rendimiento laboral y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Cañete, 2021*”, con el propósito de examinar la relación entre ambas variables en dicha institución pública. Se trató de una investigación de tipo aplicada, experimental en su diseño, aplicando el nivel correlacional y un enfoque cuantitativo determinada por una población de 100 trabajadores. Se aplicó un cuestionario de alta confiabilidad considerando la validación de expertos en la materia. Los resultados revelaron una correlación positiva muy alta ( $r = 0.828$ ;  $p < 0.05$ ), confirmando la existencia de una relación estadísticamente significativa (p. 7).

Por su parte, Bautista (2021), en “*Propuesta de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020*”, este estudio tuvo como objetivo identificar estrategias para optimizar la administración y el rendimiento organizacional. Se trató de un estudio aplicado, no experimental, descriptivo y empírico con una muestra de 80 empleados. El estudio concluyó que la implementación de estrategias adecuadas puede mejorar la identidad organizacional, el liderazgo, la motivación, el trabajo en equipo y la asignación de recursos, mejorando así el rendimiento laboral (p. 7).

Del mismo modo, Velásquez (2021), en “*Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de la provincia de Chachapoyas, 2021*”, este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre estas dos variables. Se trató de un estudio básico, no experimental, con una muestra de 120 de 140 empleados. Los resultados mostraron una correlación moderada y

significativa ( $p < 0,05$ ), lo que confirma que una administración eficaz tiene un impacto positivo en el desempeño laboral (p. 7).

Finalmente, León (2020), en su investigación “*Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*”, realizada en Chiclayo, este estudio tuvo como objetivo investigar la relación entre la gestión administrativa y la productividad. Se trató de un estudio correlacional básico, con métodos cuantitativos y un diseño no experimental, en el que participaron 28 empleados. Se empleó una encuesta como método principal de investigación. Los resultados mostraron que el 67 % de los encuestados calificó la gestión administrativa como regular, mientras que el 46 % calificó la productividad laboral como regular. Sin embargo, el análisis estadístico reveló una relación significativa y sólida entre ambas variables ( $r = 0,687$ ;  $p < 0,05$ ), lo que confirma la hipótesis alternativa (p. 6).

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Gestión administrativa**

#### *2.2.1.1 Definición*

Robbins y Coulter (2014) señalan que el proceso administrativo se fundamenta en la ejecución de diversas tareas y actividades. Además, destacan que la administración contemporánea retoma los principios de la teoría clásica propuesta por Henry Fayol, quien identificó cinco funciones esenciales: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. No obstante, con el paso del tiempo y el consenso entre especialistas, estas funciones se han simplificado en cuatro principales: planear, organizar, dirigir y controlar.

La gestión administrativa es el conjunto de procedimientos y actividades orientados a gestionar los recursos (humanos, materiales, financieros y de información) de una institución con el fin de conseguir los objetivos y promover el desarrollo. Las labores esenciales que tiene es la de planificar, organizar, dirigir y controlar, con el fin de que la labor se realice de manera sistemática y se consigan los objetivos deseados.

Según Carrasco (2009), la gestión se concibe como un conjunto de actividades estratégicas y previamente planificadas que se ejecutan siguiendo procedimientos y técnicas apropiadas con el objetivo de alcanzar metas específicas. Dichos objetivos pueden ser perseguidos por individuos, organizaciones e instituciones tanto del sector público como del privado. Las principales actividades estratégicas que conforman este proceso son la planificación, la organización, la dirección y el control.

La administración pública es el procedimiento integral que tiene como objetivo planificar, ordenar, dirigir y controlar los recursos de una institución (físicos, financieros, humanos y de tiempo) con el fin de conseguir los objetivos de manera eficaz y con eficiencia. Se centra en la optimización de los procesos, la toma de decisiones correctas y la mejora continua, esto asegura el crecimiento y la viabilidad de la empresa.

Verdesoto Toapanta y Acosta (2018) indican que la gestión administrativa implica establecer y mantener un entorno apropiado que permita al personal relevante lograr eficazmente los objetivos propuestos.

La administración de la empresa es primordial en cualquier compañía y se extiende a diferentes áreas, que incluyen los recursos humanos, la logística, las

finanzas, la producción y el marketing, todas ellas con el fin de ayudar a las compañías a operarse de manera más inteligente y más económica.

Chiavenato (2019) sostiene que la gestión administrativa representa hoy en día un reto para todas las organizaciones, en particular para las del sector público, ya que buscan cumplir con los objetivos planificados de manera eficiente y eficaz. Este tipo de gestión se entiende como un proceso que integra conocimientos esenciales, los cuales constituyen la base para la toma de decisiones y, por consiguiente, para el adecuado funcionamiento de la administración.

La gestión administrativa de la empresa se trata de la secuencia de procedimientos y actividades que tienen como objetivo planificar, ordenar, dirigir y controlar los recursos de una institución con el fin de conseguir los objetivos con éxito. Esta especialidad se centra en la optimización del uso de los recursos de dinero, material y humano, la garantía del respeto a las normas y la administración de la totalidad de los departamentos y grupos de trabajo.

#### *2.2.1.2 Importancia de la gestión administrativa*

Rosario (2018) señala que, dentro de una organización, la gestión administrativa desempeña un papel clave al momento de establecer un negocio, ya que su correcta aplicación influye significativamente en el logro del éxito empresarial. Asimismo, una cultura organizacional bien desarrollada contribuye positivamente a una gestión administrativa eficiente y eficaz.

Pérez (2024) afirma que una adecuada gestión administrativa dentro de una organización permite que los colaboradores desempeñen sus tareas de forma más eficiente, ya que tendrán claridad sobre los objetivos generales de la empresa, los de su área específica y los de su equipo, lo que facilita una contribución conjunta para alcanzarlos.

La gestión administrativa es fundamental porque garantiza la eficiencia, minimiza costos y apoya el desarrollo de una institución, a través de procedimientos como la organización, la dirección y el control. Una administración eficaz aumenta la productividad y reduce los costos, y genera contentamiento en los clientes y en los empleados, y es importante para el bienestar y el progreso de cualquier compañía.

### *2.2.1.3 Objetivos de la gestión administrativa*

Torres (2023) sostiene que el propósito fundamental de Taylor consistía en que los directivos adoptaran como referente para el ejercicio de sus funciones los siguientes cuatro principios esenciales:

- ✓ **Planificación:** La planeación de la gestión es la etapa inicial y fundamental de la administración, que se basa en la definición de objetivos, en la elaboración de estrategias y en la creación de planes de acción con el fin de conseguir metas, haciendo un uso óptimo de los recursos de la organización y preparación. Este procedimiento implica precisar la misión, el visionario y los objetivos, desarrollar estrategias factibles y crear planes de acción que exponen los pasos, los plazos y los recursos necesarios.
- ✓ **Preparación:** La preparación de la gestión para llevar a cabo sus tareas se basa en el procedimiento Administrativo, que comprende cuatro fases esenciales: planificación, organización, dirección y control. En la etapa de planeamiento los objetivos y la manera de alcanzarse son definidos, la organización se encarga de distribuir las labores y los recursos, la dirección se preocupa en orientar y estimular a los empleados, y el control se encarga de verificar si los objetivos se han alcanzado y, en caso de que no sea así, realizar las correcciones adecuadas.

- ✓ Control: El control de la gestión es la labor del procedimiento administrativo que revisa y juzga la capacidad de una compañía para garantizar que se alcancen los objetivos y que se economizan los recursos. Se basa en establecer normas, medir los resultados comparados a los esperados, y ejecutar acciones de correctivo para enmendar los errores y aumentar constantemente la capacidad y eficiencia de los procedimientos.
- ✓ Ejecución: La ejecución de la administración implica ejecutar las estrategias planificadas con el fin de conseguir los objetivos de la institución, a través de la administración, dirección, control y coordinación de los recursos. Su eje es el desarrollo de los ciclos de la actividad administrativa: dirección, que se encarga de orientar a los grupos y tomar decisiones, y control, que se preocupa por medir el desempeño, detectar errores y ejecutar acciones de correctivo.

#### *2.2.1.4 Recursos necesarios para la gestión administrativa*

Rosario (2018) señala que en el ámbito de la gestión administrativa se deben considerar cinco tipos de recursos: recursos materiales, recursos humanos, recursos financieros, recursos técnicos y recursos administrativos.

- A. Recursos materiales: Comprenden los bienes físicos y los insumos necesarios que permiten a los colaboradores poder desarrollar sus funciones dentro de la organización. Los recursos físicos para la administración incluyen activos físicos como mobiliario, equipo de oficina, sistemas de archivo y software especializado, como sistemas de gestión documental, de proyectos y de gestión de relaciones con los

clientes (CRM). Considere también suministros y materiales de oficina, como papel, bolígrafos y otros instrumentos de escritura que faciliten las tareas diarias y la toma de notas.

- B. Recursos humanos: Representan el capital intelectual de la empresa, incluyendo el capital humano, estructural y de mercado. Este recurso requiere tiempo para consolidarse, dado que con el paso del tiempo el personal adquiere experiencia, conocimiento del negocio y habilidades que fortalecen la imagen y el valor de la empresa. Su papel es esencial en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Es la base de la dirección ejecutiva, responsable de planificar, adquirir, desarrollar y gestionar el talento de una organización, alineando los objetivos empresariales con el bienestar y las necesidades de sus empleados. Las funciones de RR. HH. abarcan la contratación, el desarrollo profesional, la administración de compensaciones, la gestión de las relaciones laborales, el fomento de un ambiente laboral positivo y el aprovechamiento de tecnologías y estrategias innovadoras para optimizar los procesos y alcanzar los objetivos organizacionales.
- C. Recursos financieros: Corresponden al capital económico que permite sostener el funcionamiento de la organización. Incluyen los fondos necesarios para mantener al personal, financiar la infraestructura, y asegurar el funcionamiento de los equipos. Entre sus componentes están los flujos de caja, las fuentes de financiamiento y diversos tipos de créditos que respaldan las obligaciones y gastos de la empresa. Los recursos financieros en administración se refieren a los recursos económicos, como efectivo, cuentas bancarias, inversiones, crédito y

préstamos, que una organización utiliza para operar, invertir, realizar pagos y alcanzar sus objetivos. Estos recursos son esenciales para mantener la liquidez, la estabilidad y el crecimiento de una empresa y se gestionan mediante el presupuesto, la gestión del capital de trabajo, el control de gastos y la toma de decisiones estratégicas.

- D. Recursos tecnológicos: Se refieren a la aplicación del conocimiento científico, a través de técnicas, métodos y procedimientos, en las actividades organizacionales. Un uso adecuado de la tecnología permite optimizar los recursos y mejorar la competitividad de los productos o servicios ofrecidos. Los recursos tecnológicos para la administración incluyen el uso de sistemas ERP y CRM para centralizar datos, almacenamiento en la nube para una mayor flexibilidad, herramientas de colaboración y comunicación como suites de oficina digitales, software especializado en gestión de recursos humanos, soluciones de análisis de datos para la toma de decisiones y dispositivos físicos como computadoras y teléfonos móviles para las operaciones diarias.
- E. Recursos administrativos: Son aquellos elementos esenciales que permiten a una organización operar, mantenerse vigente en el mercado, competir de manera efectiva y alcanzar el éxito empresarial. Un recurso administrativo es un medio legal para impugnar actos administrativos públicos que afecten sus derechos o intereses sin recurrir a la vía judicial. Los recursos administrativos permiten solicitar que el órgano administrativo modifique o revoque su decisión, promoviendo así la transparencia y la rendición de cuentas. Los tipos de recurso más comunes son: el recurso por no agotamiento de la vía administrativa; el

recurso de reconsideración interpuesto ante el mismo órgano que dictó la decisión; y, en ciertos sistemas, el recurso de revisión.

#### 2.2.1.5 Dimensiones

Münch (2018) señala que la gestión administrativa se estructura en torno a cuatro funciones fundamentales:

- **Planificación:** Esta función permite trazar el rumbo que debe seguir la organización para alcanzar los resultados deseados. Para ello, es necesario realizar un análisis del entorno y definir estrategias alineadas con la misión y visión institucional. La planificación incluye varios elementos clave:
  - ✓ **Misión:** Representa la razón de ser de la organización y se caracteriza por su estabilidad a lo largo del tiempo.
  - ✓ **Visión:** Es una proyección del futuro que la organización aspira alcanzar, impulsando acciones presentes orientadas a lograr ese objetivo.
  - ✓ **Objetivos:** Constituyen los logros específicos que la organización se propone obtener; estos deben ser alcanzables y medibles, y deben contribuir al cumplimiento de la misión.
  - ✓ **Estrategias:** Son acciones orientadas a guiar el uso de los recursos organizacionales para alcanzar los objetivos trazados.
  - ✓ **Políticas:** Se refieren a los principios o directrices que orientan a los directivos a tomar decisiones.
  - ✓ **Presupuestos:** Implican la estimación cuantitativa de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos, buscando siempre una asignación eficiente de los mismos.

- **Organización:** La función de organización facilita el diseño y la implementación de estructuras, sistemas, procesos y métodos que promueven la simplificación y optimización de las actividades dentro de una entidad. Esta función comprende dos etapas fundamentales:
  - ✓ División del trabajo: Consiste en asignar funciones específicas, lo cual permite ejecutar las tareas con mayor precisión, especialización y eficiencia, contribuyendo a la simplificación de los procedimientos y al mejor desempeño laboral.
  - ✓ Coordinación: Tiene como objetivo lograr la sincronización y coherencia entre las distintas actividades, garantizando que se realicen con el nivel de calidad requerido.
- **Dirección:** La dirección implica la puesta en marcha de los planes organizacionales mediante la participación activa del capital humano, el cual debe ser incentivado a través de un liderazgo efectivo. Este liderazgo facilita la toma de decisiones y promueve una comunicación adecuada que permita tanto la transmisión como la recepción de información relevante. Este proceso se compone de cuatro elementos fundamentales:
  - ✓ Toma de decisiones: Es un proceso analítico y racional que permite seleccionar la alternativa más adecuada entre varias opciones, con el fin de lograr una acción eficiente.
  - ✓ Motivación: Tiene como finalidad incentivar a los colaboradores para que desempeñen sus tareas con entusiasmo y responsabilidad, promoviendo así su compromiso y lealtad hacia la organización.

- ✓ **Comunicación:** Es el medio por el cual se intercambia información. Para ser efectiva, debe ser asertiva, es decir, transmitirse de manera clara, precisa, íntegra, creíble, sencilla y en el momento oportuno.
- ✓ **Liderazgo:** Consiste en la capacidad de una persona para dirigir y orientar a un grupo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales y la materialización de su visión.
- **Control:** La función de control tiene como finalidad establecer indicadores que permitan medir los resultados obtenidos con el fin de identificar y corregir posibles desviaciones y promover así la mejora continua del desempeño de la organización. Este proceso se desarrolla a través de varias etapas:
  - ✓ **Definición de estándares e indicadores:** Los estándares o indicadores representan unidades de medida que permiten evaluar y estimar los resultados alcanzados por la organización.
  - ✓ **Evaluación y detección de desviaciones:** Esta etapa consiste en identificar las discrepancias que pueden existir entre los estándares previamente establecidos y el rendimiento real obtenido.
  - ✓ **Acciones correctivas:** Implica implementar medidas adecuadas para corregir y eliminar las desviaciones detectadas, considerando los indicadores como referencia.
  - ✓ **Retroalimentación:** Consiste en proporcionar información útil que contribuya a optimizar la gestión administrativa y sus procesos, además de prevenir la repetición de errores.

### 2.2.2. Rendimiento laboral

### *2.2.2.1 Definición*

Revisemos los siguientes aportes: Gabini y Salessi (2016) señalan que el desempeño laboral se considera un conjunto de actitudes individuales cruciales en las organizaciones que influyen en la finalización de tareas y la productividad. Para Hidruco y Diego (2016), es la relación entre el producto y los recursos utilizados (como mano de obra, materiales y energía). Para Naranjo y Metaute (2016), es una medida de la productividad del empleado basada en los resultados de su trabajo en un período específico.

El rendimiento laboral se refiere a la eficacia y eficiencia con la que los empleados realizan sus tareas y obligaciones, logrando resultados dentro de los plazos y la calidad establecidos por la organización. Abarca la cantidad y calidad del trabajo, la puntualidad, la colaboración y la capacidad para alcanzar objetivos. Mejorar el desempeño laboral es crucial para la productividad y el éxito empresarial y puede lograrse mediante la evaluación, el desarrollo del talento, la retroalimentación y el uso de la tecnología.

El desempeño en el trabajo es la calidad de la labor y la cantidad de objetivos que se logran gracias a la labor de un trabajador, los cuales corresponden a los objetivos de la compañía. Se valora por la superioridad del trabajo y la cantidad, la fiabilidad, la habilidad para trabajar en conjunto y la totalidad de éxito del organismo. Su evolución se logra a través de la medición, la crítica, el desarrollo de habilidades y la creación de un entorno de labor que genere la productividad y la conversación.

El rendimiento en el trabajo se refiere a la capacidad y desempeño con el que una persona opera dentro de un contexto laboral. Implica no sólo hacer lo que se espera de nosotros y llegar a las metas fijadas, sino también superar las expectativas

en la medida de lo posible. En términos generales, es la aptitud del trabajador para producir resultados de gran calidad en la ejecución de su labor.

En el momento en que se trata de realizar trabajo, se refiere a una mayor que simple ejecución de labores. Además, es la calidad de la labor realizada, la habilidad para laborar en conjunto, la capacidad para adecuarse a situaciones alterados y la disposición para educarse y perfeccionarse constantemente.

#### *2.2.2.2 Indicadores del rendimiento laboral*

Koontz, Weihrich & Cannice (2012) señalan que La evaluación de la productividad se basa en tres criterios principales: eficiencia, que es el uso óptimo de los recursos para producir bienes o servicios al menor coste posible; eficacia, que es la capacidad de un producto o servicio para satisfacer las necesidades del cliente, más allá de su cantidad y calidad; y efectividad, que es el grado de consecución de los objetivos previstos. La eficiencia y la efectividad se combinan para lograr los resultados deseados.

Los indicadores del rendimiento laboral son medidas cuantitativas del desempeño de los empleados en relación con los objetivos de la empresa. Se utilizan para evaluar si se están alcanzando los objetivos y para ayudar a los empleados a tomar decisiones informadas. Los tipos más comunes incluyen productividad, calidad del trabajo, logro de objetivos y desarrollo profesional.

#### *2.2.2.3 Factores que intervienen en el rendimiento laboral*

Granda (2006) sostiene que el análisis de los factores que inciden en el rendimiento laboral evidencia que la productividad resulta de la interacción de múltiples elementos, entre los que se incluyen factores individuales (relacionados con el trabajador) y situacionales (vinculados a la naturaleza de la tarea o la empresa), así como aspectos subjetivos (como el clima laboral o la motivación) y objetivos

(como las condiciones materiales o los salarios), abarcando tanto dimensiones racionales como irracionales.

Los factores individuales incluyen aspectos físicos (coordinación, fuerza, resistencia), de entrenamiento (instrucción, experiencia, capacitación) y psicológicos (aptitudes, habilidades, motivación, personalidad, satisfacción laboral).

Los factores situacionales abarcan la naturaleza de la tarea (complejidad, dificultad, fatiga, condiciones físicas) y aspectos de la empresa (supervisión, incentivos, remuneración y promociones).

#### 2.2.2.4 Dimensiones

##### ➤ **Rendimiento en la tarea**

Gabini (2018) define el rendimiento laboral se refiere al nivel en el que un empleado demuestra su competencia al realizar las actividades asignadas, lo que significa completar tareas y responsabilidades, también conocido como logro del rol. El rendimiento se refiere a la eficiencia y eficacia con la que los empleados desempeñan sus funciones. Esto abarca la calidad y cantidad del trabajo, el logro de metas y la contribución a los objetivos organizacionales. El rendimiento se mide por los resultados obtenidos, los recursos utilizados y los métodos empleados. Mejorar el rendimiento es crucial para la productividad y el éxito de una empresa.

##### ➤ **Rendimiento en el contexto**

Gabini (2018) lo describe como la influencia del entorno en los aspectos internos y externos de la conducta social y psicológica del individuo. El rendimiento se refiere a la eficiencia y eficacia con la que los empleados desempeñan sus tareas y responsabilidades,

incluyendo la calidad y cantidad del trabajo, el trabajo en equipo y el logro de objetivos. La medición del rendimiento es crucial para las empresas, ya que ayuda a optimizar la productividad, fomentar el desarrollo individual y colectivo, y promover el éxito organizacional mediante herramientas como las evaluaciones de rendimiento y la retroalimentación.

➤ **Rendimiento adaptativo**

Gabini (2018) sostiene que este aspecto está vinculado a las innovaciones que pueden surgir en una organización, tales como procesos de reingeniería en los ámbitos laboral o ambiental. Dicho rendimiento evidencia la capacidad de adaptación de uno o varios individuos y, en la actualidad, se reconoce como una de las nuevas dimensiones integradas al rendimiento laboral. El rendimiento adaptativo se refiere a la capacidad de un empleado para adaptarse y responder eficazmente a los cambios en su entorno laboral, incluyendo nuevas tareas, tecnologías o condiciones laborales. Un alto desempeño adaptativo, que implica la capacidad de resolver problemas, aprender nuevas habilidades, gestionar la incertidumbre y desarrollar resiliencia, es crucial para el éxito individual y organizacional en entornos laborales dinámicos.

### **2.3 Bases filosóficas**

Ceupe (2022) plantea que la teoría de la administración constituye la base estructural de las organizaciones, ya que su correcta aplicación permite que los procesos administrativos se alineen con los objetivos institucionales. Asimismo, la ideología administrativa busca integrar los principios que sustentan la existencia de

la organización con el trabajo de sus miembros, generando consenso y estabilidad. Esta ideología se conforma por normas éticas, reglas de gestión y principios organizacionales compartidos por los empleados, todos orientados al logro de los fines comunes de la institución.

En concordancia, Tiramonti y Frigerio (2003) afirman que la gestión administrativa implica el uso eficiente de los recursos, por lo que una adecuada administración resulta esencial para garantizar una gestión eficaz. Finalmente, Díaz (2024) destaca que la gestión administrativa y sus funciones desempeñan un papel central en la dirección de las organizaciones, al establecer lineamientos que favorecen la consecución de objetivos, la toma de decisiones acertadas, la optimización de recursos, el aumento de la productividad y la reducción de acciones improvisadas.

#### **2.4 Definiciones de términos básicos**

- **Gestión:** Se trata de un conjunto de acciones y procesos realizados con el fin de alcanzar un objetivo específico. (Westreicher, 2024)
- **Administración:** Es una ciencia social enfocada en el estudio de las organizaciones humanas y en el uso de técnicas y métodos destinados a planificar, organizar, dirigir y controlar sus recursos, con el propósito de maximizar sus beneficios. (Equipo editorial, Etecé, 2020)
- **Dirección:** Busca influir positivamente en los miembros de la organización para aumentar sus contribuciones a los objetivos colectivos. (Cruz, J. & Jiménez, V., 2021)

- **Planificación:** Nos esforzamos por anticipar las situaciones que enfrentaremos e intentamos determinar el destino y la dirección de la organización. (Cruz, J. & Jiménez, V., 2021)
- **Organización:** Su finalidad es proporcionar la estructura necesaria para que se puedan alcanzar los objetivos planteados durante la fase de planificación. (Cruz, J. & Jiménez, V., 2021)
- **Eficiencia:** Se refiere a la capacidad de depender de algo o alguien para obtener resultados. (Gardey, A. & Pérez, J., 2021)
- **Eficacia:** Es la cualidad que tiene una cosa, persona o procedimiento para producir el efecto deseado o esperado. (Equipo editorial Etecé , 2024)
- **Desempeño:** Acción de realizar una tarea asignada, cumplir con una obligación o enfrentar un trabajo. (Etecé, 2024 )
- **Adaptabilidad:** Es la condición de aquel o aquello que es adaptable: es decir, que puede adaptarse (ajustarse, amoldarse o acomodarse). Esta cualidad puede ser propiedad de un ser vivo, un procedimiento o un sistema. (Pérez J. , 2023)

## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

Existe relación directa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

- Existe relación directa entre la planificación y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.
- Existe relación directa entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.
- Existe relación directa entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.
- Existe relación directa entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

## **2.6 Operacionalización de las variables**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Gestión administrativa	El proceso administrativo se sustenta en un conjunto de actividades y tareas propias de la gestión organizacional. Según la teoría clásica propuesta por Henry Fayol, este proceso comprendía inicialmente cinco dimensiones: planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Sin embargo, con el paso del tiempo dichas funciones fueron sistematizadas y reducidas a cuatro: planificar, organizar, dirigir y controlar (Robbins & Coulter, 2014)	Esta variable se medirá en cuatro dimensiones básicas: Planificación, Organización, Dirección y Control. Cada dimensión incluye indicadores específicos como Estrategia, Resultados, Mejora Continua, Influencia, Reconocimiento e Interacción.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia</li> <li>Cumplimiento</li> <li>Resultado</li> </ul>	1-6	Cuestionario de gestión administrativa
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estructura y diseño</li> <li>Mejora continua</li> <li>Compromiso</li> </ul>	7-12	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>Influencia</li> <li>Reconocimiento</li> <li>Motivación</li> <li>Gestión</li> </ul>	13-18	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interacción</li> <li>Políticas</li> <li>Resultados</li> </ul>	19-21	
Rendimiento laboral	El rendimiento laboral se entiende como un conjunto de comportamientos y actitudes de los trabajadores, orientados al cumplimiento de tareas y responsabilidades, lo que incide directamente en el nivel de productividad y la eficacia de los resultados alcanzados (Gabini & Salessi, 2016).	Esta variable se medirá considerando cinco dimensiones básicas: tangibles, fiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad y empatía. Estas dimensiones incluyen diversos indicadores relacionados con la adaptabilidad, la creatividad, el compromiso, la toma de decisiones, la flexibilidad y la capacidad de aprendizaje.	Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptación</li> <li>Ejecución</li> <li>Creatividad</li> </ul>	1-8	Cuestionario del rendimiento laboral
			Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación</li> <li>Participación</li> <li>Comunicación</li> <li>Decisión</li> </ul>	9-16	
			Rendimiento adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flexibilidad</li> <li>Estado de animo</li> <li>Aprendizaje</li> <li>Rotación</li> </ul>	17-23	

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño de la investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Dada la naturaleza de las preguntas formuladas y los objetivos planteados, este estudio se define como investigación aplicada, cuyo objetivo es abordar problemas prácticos (Chenet, 2018). Además, dado que la recopilación de datos se realizó en un único momento, este estudio es transversal.

##### **3.1.2. Nivel de investigación**

El nivel de este estudio es correlacional, siguiendo a Bernal (2012), ya que se centra en analizar las relaciones entre variables e identificar los elementos comunes más relevantes.

##### **3.1.3. Diseño de investigación**

Como afirman Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño es no experimental porque las variables se observan en un entorno natural sin intervención ni manipulación, lo que permite describirlas y analizarlas en un momento específico (p. 152).

##### **3.1.4 Enfoque de investigación**

Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, ya que implica la recopilación y el análisis de datos numéricos para alcanzar los objetivos de la investigación. Cabe destacar que, según Flick (2015), los métodos mixtos integran métodos cualitativos y cuantitativos para superar las limitaciones de los modelos aislados.

#### **3.2 Población y muestra**

##### **3.2.1 Población**

La población de estudio lo conformaron 87 colaboradores de la municipalidad distrital de Paramonga.

### 3.2.2 Muestra

La muestra seleccionada, en relación con la población de estudio, estuvo conformada por 71 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paramonga durante el año 2024. La determinación del tamaño muestral se realizó aplicando la siguiente fórmula estadística::

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

N: tamaño de la población.

Z: nivel de confianza establecido.

E: error absoluto o precisión de la estimación de la proporción.

P: proporción de unidades que presentan el atributo de interés.

Q: complemento de la proporción (1 – P).

Entonces reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(87)}{(0.05)^2(86)+(1.96)^2(0.5)(0.5)} = 71 \text{ usuarios}$$

#### **Criterios de inclusión**

- 1) Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paramonga.
- 2) Colaboradores con plena salud mental.
- 3) Colaboradores que deseen colaborar con la investigación.

#### **Criterios de exclusión**

- 1) Colaboradores que no pertenecen a la municipalidad distrital de Paramonga.

- 2) Colaboradores con problemas de salud mental.
- 3) Colaboradores que no desean participar en la investigación.

### **Criterios éticos**

Respeto: Garantizar el respeto a la información proporcionada por los participantes.

Beneficio: Asegurar que la investigación no afecte negativamente sus costumbres o identidad cultural, sino que genere nuevos conocimientos.

Justicia: Brindar seguridad y confiabilidad en el manejo de la información de los participantes.

## **3.3 Técnicas de recolección de datos**

### **3.3.1 Técnicas**

La técnica utilizada fue la encuesta, considerada por Hernández (2018) como práctica y eficiente por ahorrar tiempo y recursos, aplicada directamente al grupo de estudio mediante cuestionarios estructurados por variable.

### **3.3.2 Instrumentos**

El instrumento empleado fue el cuestionario, compuesto por 21 ítems para la variable gestión administrativa y 24 ítems para la variable rendimiento laboral. Dicho cuestionario fue estructurado bajo la escala de Likert.

### **Validación**

**Instrumento de gestión administrativa:** Integrado por cuatro dimensiones — planificación, organización, dirección y control— evaluadas a través de 21 ítems (ver Anexo 2). El tiempo estimado de aplicación fue de aproximadamente 15 minutos.

**Instrumento de rendimiento laboral:** Conformado por tres dimensiones —rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y rendimiento adaptativo—, medidas mediante 24 ítems (ver Anexo 2). El tiempo estimado de respuesta dependió de la aplicación supervisada por el investigador en campo.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se calcula en una única aplicación y cuyos valores oscilan entre 0 (ausencia de confiabilidad) y 1 (confiabilidad total). A continuación, se muestran los coeficientes obtenidos para cada dimensión del cuestionario:

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Dónde:

K: número de ítems

$\sum S_i^2$ : suma de varianzas de cada ítem.

$\sum S_r^2$ : varianzas total de las filas.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

- ✓ **Muestreo:** Se utilizó un muestreo aleatorio simple, dado que los colaboradores fueron seleccionados de manera equitativa dentro de la institución.

- ✓ **Recolección de datos:** Incluyó la recopilación de información por áreas de trabajo, agrupamiento y clasificación de datos, elaboración de tablas de especificaciones y aplicación de encuestas.
  
- ✓ **Procesamiento de datos:** Se organizaron los resultados en cuadros estadísticos y se aplicó el esquema de entrada–proceso–salida, a fin de garantizar un análisis sistemático.

### **3.5 Matriz de consistencia**

La matriz de consistencia metodológica se presenta de manera detallada en el Anexo1.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1 Análisis de resultados

#### 4.1.1. Resultados de la variable gestión administrativa

Tabla 1

*Categoría de la gestión administrativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Medio	27	38,0	38,0	38,0
Alto	44	62,0	62,0	100,0
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Elaboración propia

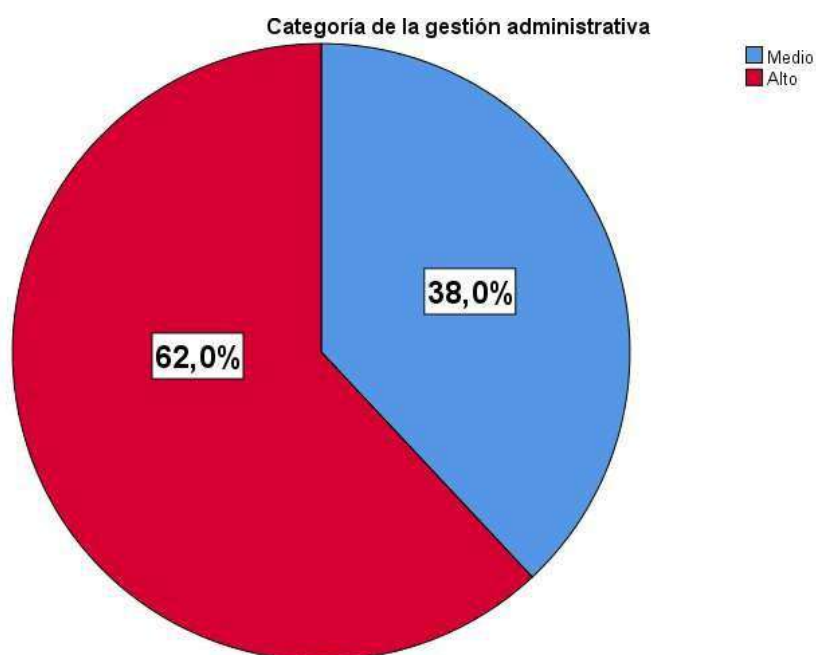


Figura 1. Gestión administrativa

De los resultados obtenidos en la variable gestión administrativa, se observa que la medición se realizó a través de un cuestionario de 21 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones y valorados en tres niveles. Los hallazgos muestran que ninguno de los

colaboradores percibió la gestión administrativa en un nivel bajo; en cambio, un 38,0% la consideró en un nivel medio, mientras que el 62,0% la calificó en un nivel alto.

Estos resultados evidencian que la gestión administrativa de la municipalidad se sustenta en aspectos como: la efectividad de las estrategias empleadas para la formulación de los planes operativos, la metodología adecuada utilizada en la elaboración de dichas estrategias, la existencia de un organigrama claramente definido, así como la claridad en los roles y responsabilidades establecidas en las funciones organizacionales. Asimismo, destaca la contribución de los directivos al cumplimiento de los objetivos institucionales, su capacidad de influencia en el personal a través de sus opiniones respecto a las labores administrativas, y la interacción y coordinación entre las distintas áreas, lo cual fomenta relaciones positivas dentro de la organización.

Tabla 2

*Categoría de la planificación*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	4	5,6	5,6	5,6
Medio	35	49,3	49,3	54,9
Alto	32	45,1	45,1	100,0
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Elaboración propia

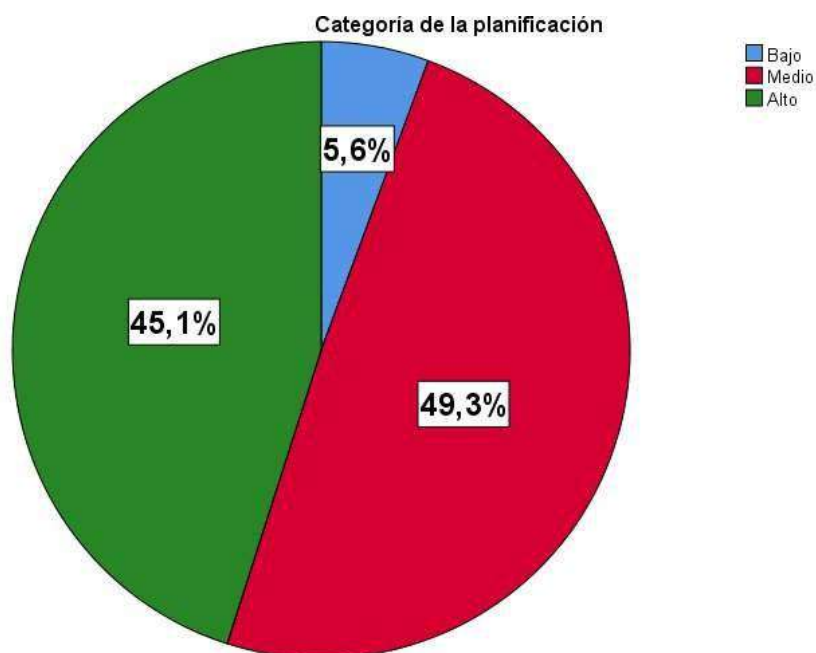


Figura 2. Planificación

De los resultados formulados por la dimensión planificación de la variable gestión administrativa, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde el 5.6% de los colaboradores sostienen que el conjunto de actividades contempladas en la planificación que son desarrolladas por la gestión administrativa en la municipalidad en estudio es de nivel bajo; el 49.3% de los colaboradores sostienen que el conjunto de actividades contempladas en la planificación que son desarrolladas por la gestión administrativa en la municipalidad en estudio es de nivel medio y el 45.1% de los colaboradores sostienen que el conjunto de actividades contempladas en la planificación que son desarrolladas por la gestión administrativa en la municipalidad donde estudio el nivel alto, el cual se sustenta en la efectividad de las estrategias utilizadas para desarrollar los planes operativos, en la adecuada metodología empleada para crear estrategias en el plan operativo, en la satisfacción de cumplir las metas y objetivos establecidos en el plan operativo, en saber que el plan operativo es útil para evaluar el rendimiento del personal, en respetar los

plazos establecidos para alcanzar los objetivos, en saber que el plan operativo ayuda a tomar decisiones.

Tabla 3

*Categoría de la organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
<b>v</b> Medio	30	42,3	42,3	42,3
Alto	41	57,7	57,7	100,0
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Elaboración propia

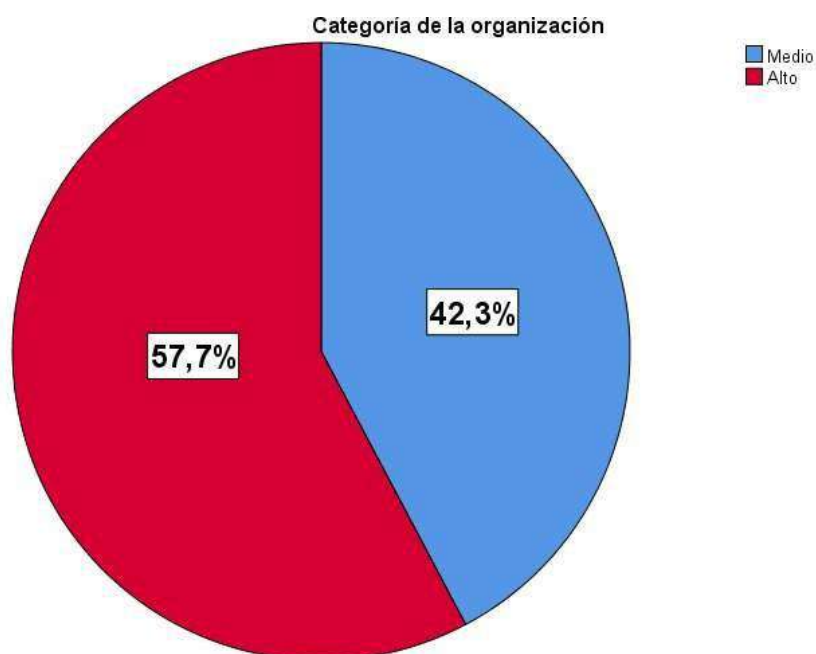


Figura 3. Organización

De los resultados formulados por la dimensión organización de la variable gestión administrativa, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde ninguno de los colaboradores sostiene que el conjunto de actividades contempladas en la organización que son desarrolladas por la gestión administrativa en la municipalidad en estudio es de nivel bajo; el 42.3% de los colaboradores sostiene que el conjunto de actividades contempladas en

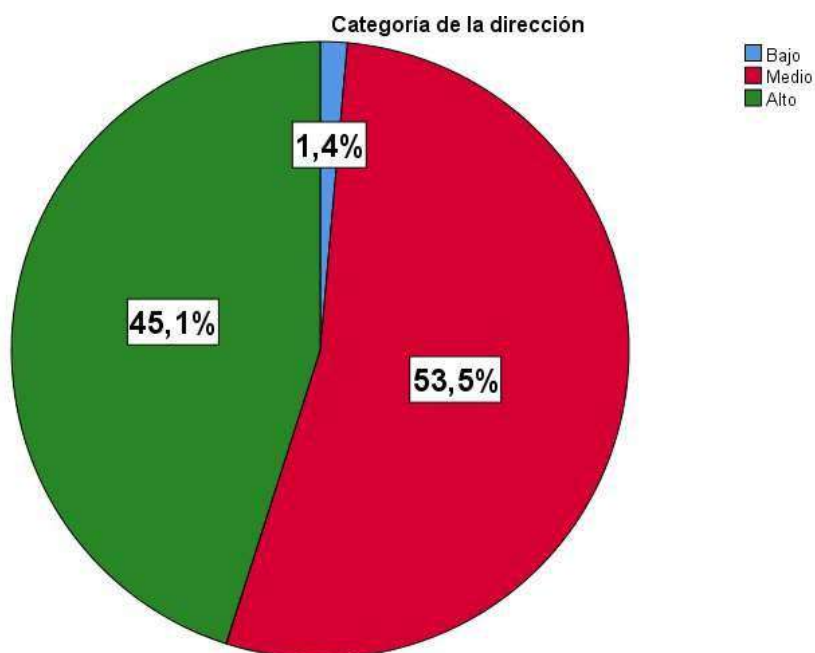
la organización que son desarrolladas por la gestión administrativa en la municipalidad en estudio es de nivel medio y el 57.7% de los colaboradores sostienen que el conjunto de actividades contempladas en la organización que son desarrolladas por la gestión administrativa en la municipalidad en estudio es de nivel alto, la cual se sustenta en la disposición de un organigrama claramente definido, en la claridad de los roles y responsabilidades que están establecidos en las funciones organizacionales, en saber optimizar el desempeño a través de la implementación de cambios y mejoras de las funciones, en promover la formación continua del personal para mejorar su rendimiento en sus tareas, en participar activamente en la misión de la institución, en generar y comunicar información periódica sobre el progreso hacia las metas y objetivos.

Tabla 4

*Categoría de la dirección*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	1	1,4	1,4	1,4
<b>v a n u o</b> Medio	38	53,5	53,5	54,9
Alto	32	45,1	45,1	100,0
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Elaboración propia



*Figura 4. Dirección*

De los resultados formulados por la dimensión dirección de la variable gestión administrativa, las cuales son equivalente en 3 niveles; donde el 1.4% de los colaboradores sostienen que el conjunto de actividades contempladas en la dirección que son desarrolladas por la gestión administrativa en la municipalidad en estudio es de nivel bajo; el 53.5% de los colaboradores sostienen que el conjunto de actividades contempladas en la dirección que son desarrolladas por la gestión administrativa en la municipalidad en estudio es de nivel medio y el 45.1% de los colaboradores sostienen que el conjunto de actividades contempladas en la dirección que son desarrolladas por la gestión administrativa en la municipalidad en estudio es de nivel alto, la cual se sustenta en la contribución de los directivos al cumplimiento de los objetivos del plan operativo, en la influencia de los directivos en el personal de su área con sus opiniones sobre las labores administrativas, en la iniciativa y la creatividad de valorar al personal a su cargo, en compartir los éxitos alcanzados con los miembros de la institución, en percibir un

ambiente motivador dentro de la institución para lograr las metas, en manejar eficientemente los requerimientos de otras dependencias.

Tabla 5

*Categoría de control*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	7,0	7,0	7,0
Medio	38	53,5	53,5	60,6
Alto	28	39,4	39,4	100,0
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Elaboración propia

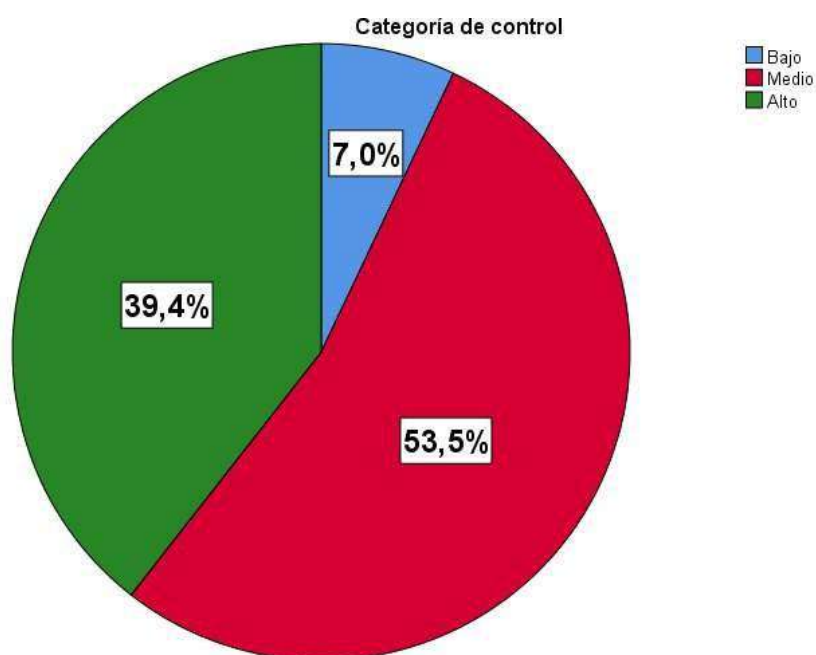


Figura 5. Control

De los resultados formulados por la dimensión control de la variable gestión administrativa, las cuales son equivalente en 3 niveles; donde el 7.0% de los colaboradores sostienen que el conjunto de actividades contempladas en el control que son desarrolladas por la gestión administrativa en la municipalidad del estudio de nivel bajo; el 53.5% de los colaboradores sostienen que el conjunto de actividades contempladas en el control que son desarrolladas por la gestión administrativa en la

municipalidad en estudio es de nivel medio y el 39.4% de los colaboradores sostienen que el conjunto de actividades contempladas en el control que son desarrolladas por la gestión administrativa en la municipalidad del estudio de nivel alto, la cual se sustenta en la interacción y coordinación entre el personal de distintas áreas fomenta relaciones positivas, en la implementación de políticas para asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, en monitorear el cumplimiento de las metas y objetivos en el plan operativo se alcanzan de manera efectiva.

#### 4.1.2. Resultados de la variable rendimiento laboral

Tabla 6

*Categoría del rendimiento laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	22	31,0	31,0	31,0
Bueno	49	69,0	69,0	100,0
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Elaboración propia

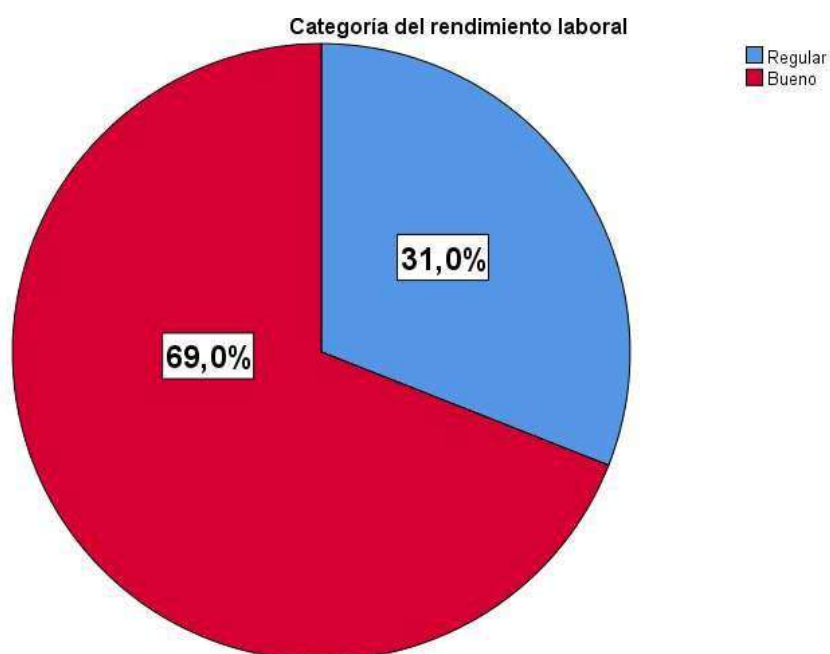


Figura 6. Rendimiento laboral

De los resultados expuestos en la variable rendimiento laboral, podemos mencionar que consistió en la aplicación de un cuestionario de 24 ítems, distribuidas en 3 dimensiones; las cuales se baremaron en 3 niveles; donde ninguno de los colaboradores sostiene que las responsabilidades que conlleva un adecuado rendimiento laboral dentro del trabajo municipal es de categoría deficiente; el 31.0% de los colaboradores sostiene que las responsabilidades que conlleva un adecuado rendimiento laboral dentro del trabajo municipal es de categoría regular y el 69.0% de los colaboradores sostiene que las responsabilidades que conlleva un adecuado rendimiento laboral dentro del trabajo municipal es de categoría bueno, la cual se sustenta en el desarrollo de las tareas técnicas asignadas por estar adaptado al rol que desempeño, en estar seguro de entender completamente las instrucciones antes de comenzar cualquier tarea técnica en mi puesto, en el desarrollo de las tareas técnicas asignadas por estar adaptado al rol que desempeño, en estar seguro de entender completamente las instrucciones antes de comenzar cualquier tarea técnica en mi puesto, en adaptarse fácilmente a los cambios en las tareas que normalmente, en ambientarse rápidamente a nuevos procedimientos y políticas en mi trabajo, en la flexibilidad en mi rol laboral facilita mi adaptación a cambios en las prioridades de la municipalidad.

Tabla 7

*Categoría del rendimiento en la tarea*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	22	31,0	31,0	31,0
Bueno	49	69,0	69,0	100,0
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Elaboración propia

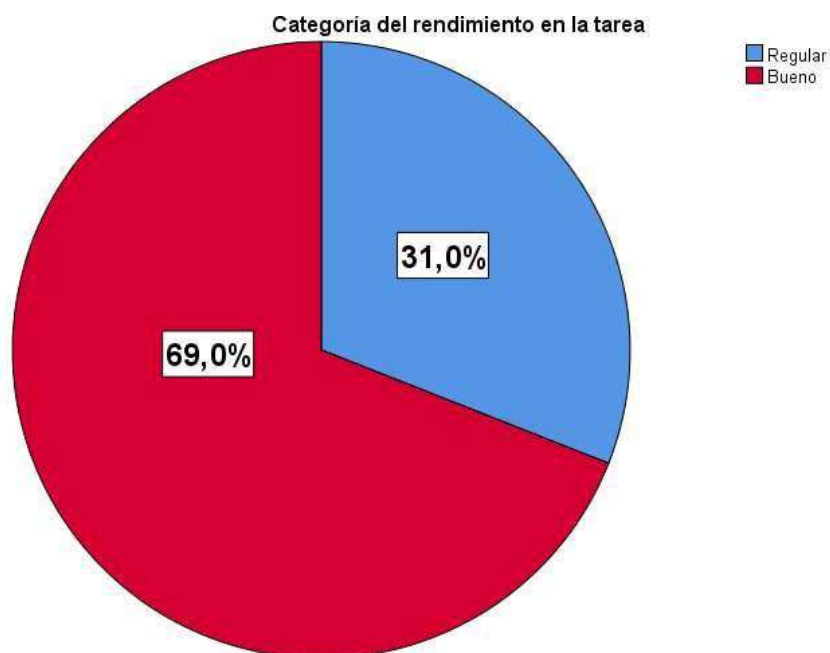


Figura 7. Rendimiento en la tarea

De los resultados expuestos por la dimensión rendimiento en la tarea de la variable rendimiento laboral, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde ninguno de los colaboradores sostiene que las responsabilidades que conlleva un adecuado rendimiento de las tareas dentro del trabajo municipal es de categoría deficiente; el 31.0% de los colaboradores sostiene que las responsabilidades que conlleva un adecuado rendimiento de las tareas dentro del trabajo municipal es de categoría regular y el 69.0% de los colaboradores sostiene que las responsabilidades que conlleva un adecuado rendimiento de las tareas dentro del trabajo municipal es de categoría bueno, la cual se sustenta en el desarrollo de las tareas técnicas asignadas por estar adaptado al rol que desempeño, en estar seguro de entender completamente las instrucciones antes de comenzar cualquier tarea técnica en mi puesto, en realizar las tareas técnicas asignadas en la municipalidad, en ejecutar las tareas técnicas de manera eficiente y con alta calidad en mi trabajo, en cumplir las tareas técnicas que contribuyen a llegar los objetivos de la municipalidad, en buscar nuevos desafíos que afrontar durante la realización de mis tareas técnicas asignadas, en

encontrar soluciones creativas a los problemas que surgen durante la ejecución de mis tareas, en el esfuerzo por mejorar continuamente en la ejecución de mis tareas técnicas.

Tabla 8

*Categoría del rendimiento en el contexto*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
<b>válido</b> Regular	21	29,6	29,6	29,6
Bueno	50	70,4	70,4	100,0
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Elaboración propia

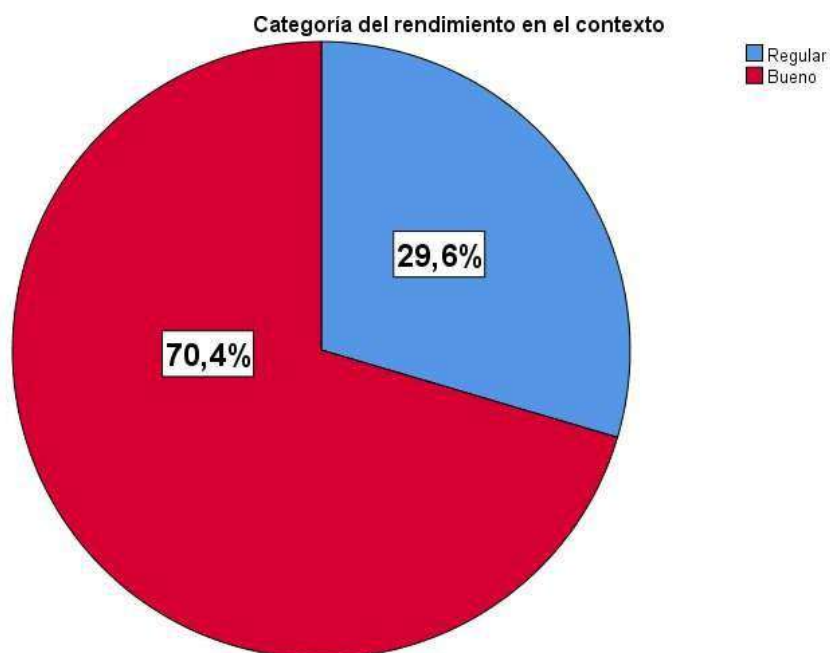


Figura 8. Rendimiento en el contexto

De los resultados expuestos por la dimensión rendimiento en el contexto de la variable rendimiento laboral, se baremaron en 3 niveles; arrojando que ninguno de los colaboradores sostiene que las responsabilidades que conlleva un adecuado rendimiento en el contexto dentro del trabajo municipal es de categoría deficiente; el 29.6% de los colaboradores sostiene que las responsabilidades que conlleva un adecuado rendimiento en el contexto dentro del trabajo municipal es de categoría regular y el 70.4% de los

colaboradores sostienen que las responsabilidades que conlleva un adecuado rendimiento en el contexto dentro del trabajo municipal es de categoría bueno, la cual se sustenta en el considero que una planificación adecuada es esencial para alcanzar las actividades propuestas, en el estado de ánimo influye en mi capacidad para planificar mi trabajo de manera eficiente, en participar frecuentemente en las reuniones de trabajo organizadas por la municipalidad, en valorar positivamente la participación en las reuniones de trabajo de los jefes de otras áreas, en resolver de manera constructiva los conflictos laborales, en contar con una comunicación clara y efectiva durante las reuniones de trabajo, en involucrarse activamente en la toma de decisiones durante las reuniones de trabajo, en ayudar a clarificar mis responsabilidades y objetivos.

Tabla 9

*Categoría del rendimiento adaptativo*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Deficiente	1	1,4	1,4	1,4
<b>v a n d o</b> Regular	27	38,0	38,0	39,4
Bueno	43	60,6	60,6	100,0
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Elaboración propia

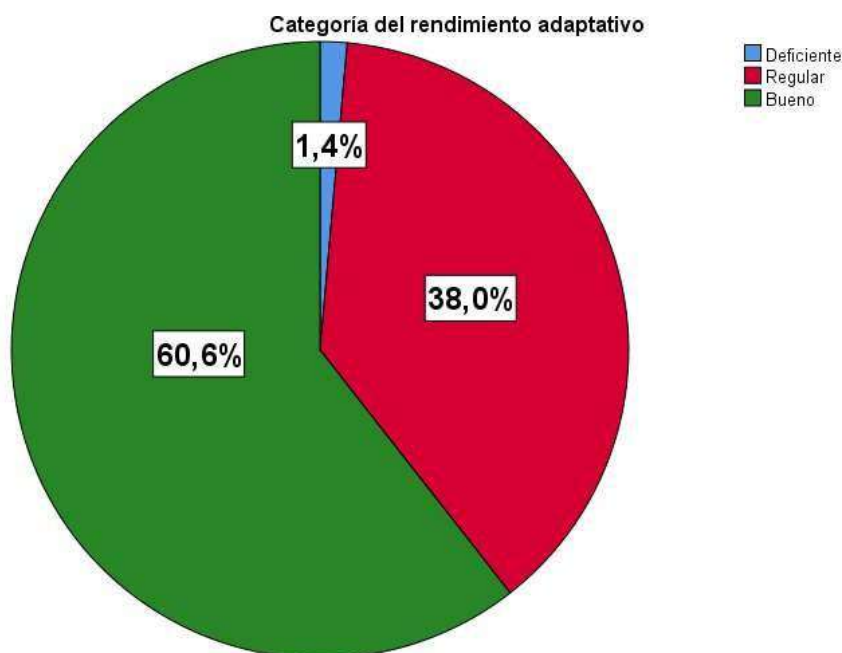


Figura 9. Rendimiento adaptativo

De los resultados expuestos por la dimensión rendimiento adaptativo de la variable rendimiento laboral, las cuales se baremaron en 3 niveles; donde el 1.4% de los colaboradores sostienen que las responsabilidades que conlleva un adecuado rendimiento adaptativo dentro del trabajo municipal es de categoría deficiente; el 38.0% de los colaboradores sostienen que las responsabilidades que conlleva un adecuado rendimiento adaptativo dentro del trabajo municipal es de categoría regular y el 60.6% de los colaboradores sostienen que las responsabilidades que conlleva un adecuado rendimiento adaptativo dentro del trabajo municipal es de categoría bueno, la cual se sustenta en adaptarse fácilmente a los cambios en las tareas que normalmente, en ambientarse rápidamente a nuevos procedimientos y políticas en mi trabajo, en la flexibilidad en mi rol laboral facilita mi adaptación a cambios en las prioridades de la municipalidad, en el impacto significativo en mi capacidad para adaptarme a los cambios en las tareas, en apoyar eficazmente la gestión cuando se realizan ajustes a las necesidades, en estar dispuesto a aprender nuevas habilidades cuando se presentan cambios en mi trabajo, en

buscar activamente oportunidades para adaptar mis métodos de trabajo a las nuevas demandas de la municipalidad, en la incorporación de nuevos empleados en la municipalidad contribuye a mejorar las necesidades organizacionales.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### Prueba de normalidad de la variable gestión administrativa

H<sub>0</sub>: Los datos de la variable gestión administrativa no difieren de una distribución normal

H<sub>1</sub>: Los datos de la variable gestión administrativa difieren de una distribución normal

Nivel de significancia  $\alpha = 5\%$  o  $\alpha = 0.05$

Se empleo el estadístico de prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>; porque el tamaño es mayor de 50.

Tabla 10

*Prueba de Normalidad de la gestión administrativa*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,140	71	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

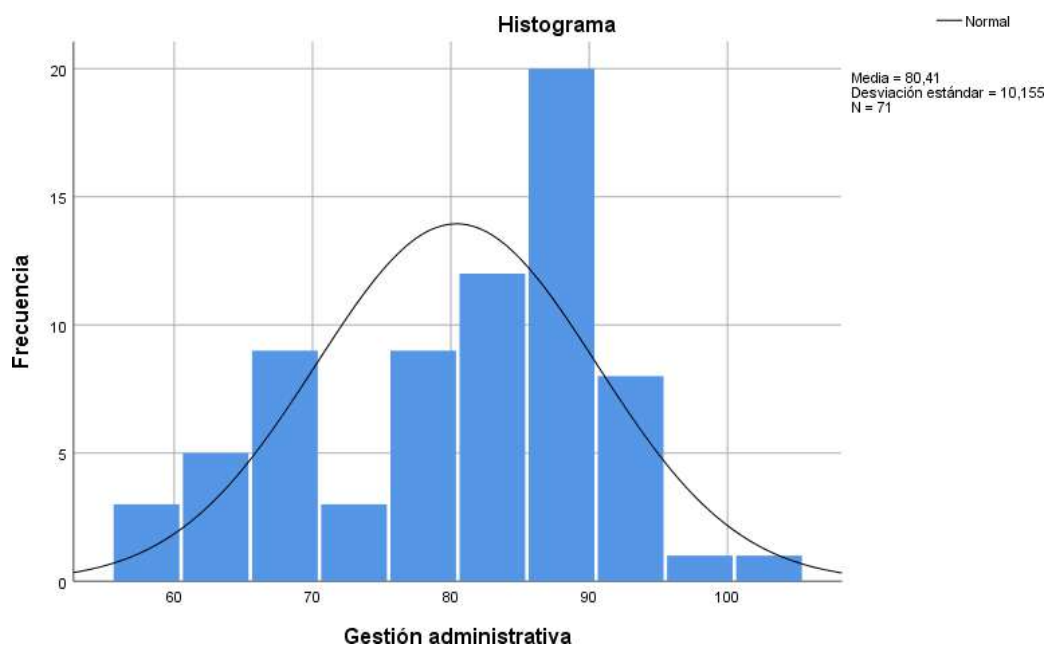


Figura 10. Histograma y curva normal de la gestión administrativa

Si  $p$ -valor (Sig.)  $< 0.05$ ; se rechaza la hipótesis nula

### Conclusión

Dado que el  $p$ -valor (Sig.) = 0.002, el cual resulta menor al nivel de significancia establecido (0.05), se determina que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se concluye que las puntuaciones correspondientes a la variable gestión administrativa no se ajustan a una distribución normal.

### Prueba de normalidad de la variable rendimiento laboral

Prueba de normalidad de la variable rendimiento laboral

Se formularon las siguientes hipótesis estadísticas:

H0: Los datos de la variable rendimiento laboral no difieren de una distribución normal.

H1: Los datos de la variable rendimiento laboral difieren de una distribución normal.

El análisis se efectuó con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$  (5%). Dado que el tamaño de la muestra es superior a 50 participantes, se empleó el estadístico de prueba de

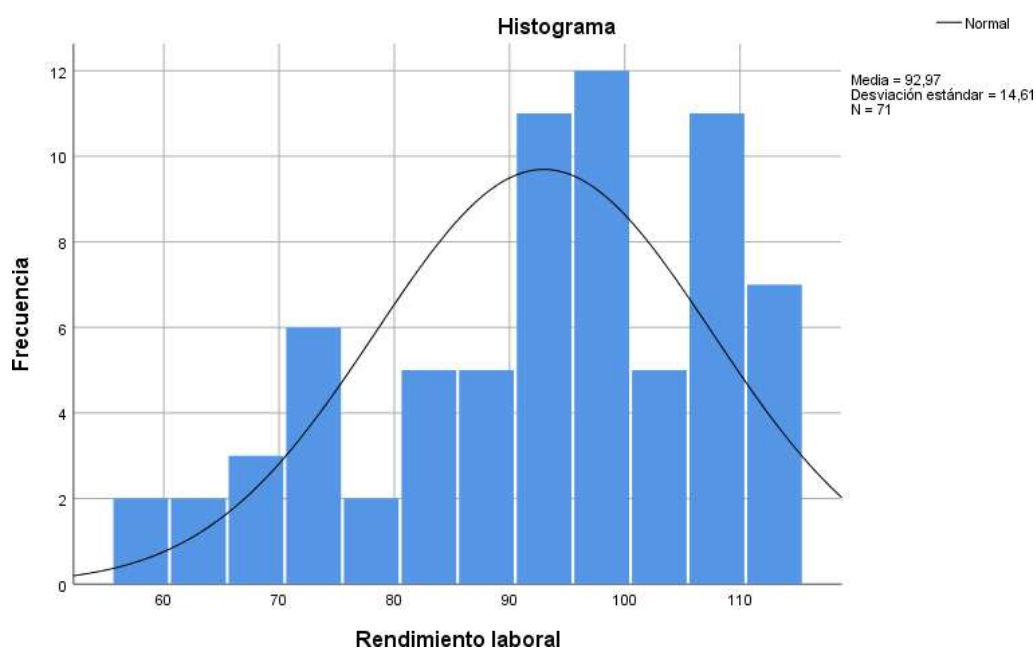
Kolmogorov-Smirnov para verificar la normalidad de los datos.

**Tabla 11**

*Prueba de Normalidad del rendimiento laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Rendimiento laboral	,135	71	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors



*Figura 11. Histograma y curva normal del rendimiento laboral*

Si p –valor (Sig.) < 0.05; se rechaza la hipótesis nula

### **Conclusión**

Dado que el p-valor (Sig.) = 0.003, el cual resulta inferior al nivel de significancia establecido (0.05), se cuenta con evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis

nula. En consecuencia, se concluye que las puntuaciones de la variable rendimiento laboral no siguen una distribución normal.

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

Tabla 12

*Correlación entre la gestión administrativa (GA) y el rendimiento laboral (RL)*

			GA	RL
Rho de Spearman	GA	Coefficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	RL	Coefficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

### Conclusión

Se concluye que, dado que la significancia bilateral (p-valor = 0.000) es menor que  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una relación directa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos. Además, el coeficiente Rho de Spearman (0.855) evidencia una correlación positiva alta, según Bisquerra (2009)

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la planificación y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre la planificación y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

Tabla 13

*Correlación entre la planificación de la gestión administrativa (PGA) y el rendimiento laboral (RL)*

			PGA	RL
Rho de Spearman	PGA	Coeficiente de correlación	1,000	,646**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	RL	Coeficiente de correlación	,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

### Conclusión

Se concluye que, al obtener una significancia bilateral (p-valor = 0.000) menor que  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una relación directa entre la planificación y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman (0.646) evidencia una correlación positiva moderada, según Bisquerra (2009).

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

Tabla 14

*Correlación entre la organización de la gestión administrativa (OGA) y el rendimiento laboral (RL)*

			OGA	RL
Rho de Spearman	OGA	Coeficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	RL	Coeficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

## Conclusión

Se concluye que, dado que el valor de significancia bilateral (p-valor = 0.000) es menor que el nivel de significancia establecido ( $\alpha = 0.05$ ), se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, lo cual confirma la existencia de una relación directa entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (0.722) evidencia una correlación positiva alta, de acuerdo con la clasificación propuesta por Bisquerra (2009).

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

Tabla 15

*Correlación entre la dirección de la gestión administrativa (DGA) y el rendimiento laboral (RL)*

		DGA	RL
Rho de Spearman	DGA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,257**
		N	71
	RL	Coeficiente de correlación	,257**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,030
			71

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

### Conclusión

Se concluye que, al obtener una significancia bilateral (p-valor = 0.000) menor que  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una relación directa entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman (0.257) evidencia una correlación positiva baja, según Bisquerra (2009).

#### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.

Tabla 16

*Correlación entre el control de la gestión administrativa (CGA) y el rendimiento laboral (RL)*

			CGA	RL
Rho de Spearman	CGA	Coefficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	RL	Coefficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

#### Conclusión

Se concluye que, dado que la significancia bilateral ( $p$ -valor = 0.000) es menor que  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe una relación directa entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos. Además, el coeficiente Rho de Spearman (0.549) indica una correlación positiva moderada, según Bisquerra (2009).

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1. Discusión de resultados

- Los resultados expuestos en la presente investigación se establecen que: Existe relación directa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024. Con una correlación Rho de Spearman de 0.855, siendo una correlación positiva alta. Esto sustentado en la efectividad de las estrategias utilizadas para desarrollar los planes operativos, en la adecuada metodología empleada para crear estrategias en el plan operativo, en la disposición de un organigrama claramente definido, en la claridad de los roles y responsabilidades que están establecidos en las funciones organizacionales, en la contribución de los directivos al cumplimiento de los objetivos del plan operativo, en la influencia de los directivos en el personal de su área con sus opiniones sobre las labores administrativas, en la interacción y coordinación entre el personal de distintas áreas fomenta relaciones positivas, en el desarrollo de las tareas técnicas asignadas por estar adaptado al rol que desempeño, en estar seguro de entender completamente las instrucciones antes de comenzar cualquier tarea técnica en mi puesto, en el desarrollo de las tareas técnicas asignadas por estar adaptado al rol que desempeño, en estar seguro de entender completamente las instrucciones antes de comenzar cualquier tarea técnica en mi puesto, en adaptarse fácilmente a los cambios en las tareas que normalmente, en ambientarse rápidamente a nuevos procedimientos y políticas en mi trabajo, en la flexibilidad en mi rol laboral facilita mi adaptación a cambios en las prioridades de la municipalidad. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Moreno

y moreira (2022), indicaron que en los procesos administrativos no fueron aplicados correctamente el proceso administrativo, por esta razón incidiendo de manera negativa en el desempeño laboral de los empleados. Chavarria (2021), indico que existe una relación significativa entre las Gestión administrativa y rendimiento laboral.

- Los resultados explicados en la presente investigación, establecen que: Existe relación directa entre la planificación y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024. Con una correlación Rho de Spearman de 0.646, siendo una correlación positiva moderada. Esto sustentado en la efectividad de las estrategias utilizadas para desarrollar los planes operativos, en la adecuada metodología empleada para crear estrategias en el plan operativo, en la satisfacción de cumplir las metas y objetivos establecidos en el plan operativo, en saber que el plan operativo es útil para evaluar el rendimiento del personal, en respetar los plazos establecidos para alcanzar los objetivos, en saber que el plan operativo ayuda a tomar decisiones, en el desarrollo de las tareas técnicas asignadas por estar adaptado al rol que desempeño, en estar seguro de entender completamente las instrucciones antes de comenzar cualquier tarea técnica en mi puesto, en realizar las tareas técnicas asignadas en la municipalidad, en ejecutar las tareas técnicas de manera eficiente y con alta calidad en mi trabajo, en cumplir las tareas técnicas que contribuyen a llegar los objetivos de la municipalidad, en buscar nuevos desafíos que afrontar durante la realización de mis tareas técnicas asignadas, en encontrar soluciones creativas a los problemas que surgen durante la ejecución de mis tareas, en el esfuerzo por mejorar continuamente en la ejecución de mis tareas técnicas. Esta

dimensión coincide con Palacios (2021), quien señaló que la planificación permite definir tiempo, lugar y herramientas para lograr buenos resultados con participación de los servidores. Asimismo, Saravia (2022) afirmó que la correlación entre rendimiento laboral y gestión administrativa se debe a una adecuada planificación.

- Los resultados explicados en la presente investigación, establecen que: Existe relación directa entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024. Con una correlación Rho de Spearman de 0.722, siendo una correlación positiva alta. Esto sustentada en la disposición de un organigrama claramente definido, en la claridad de los roles y responsabilidades que están establecidos en las funciones organizacionales, en saber optimizar el desempeño a través de la implementación de cambios y mejoras de las funciones, en promover la formación continua del personal para mejorar su rendimiento en sus tareas, en participar activamente en la misión de la institución, en generar y comunicar información periódica sobre el progreso hacia las metas y objetivos, en el considero que una planificación adecuada es esencial para alcanzar las actividades propuestas, en el estado de ánimo influye en mi capacidad para planificar mi trabajo de manera eficiente, en participar frecuentemente en las reuniones de trabajo organizadas por la municipalidad, en valorar positivamente la participación en las reuniones de trabajo de los jefes de otras áreas, en resolver de manera constructiva los conflictos laborales, en contar con una comunicación clara y efectiva durante las reuniones de trabajo, en involucrarse activamente en la toma de decisiones durante las reuniones de trabajo, en ayudar a clarificar mis responsabilidades y objetivos.

Los aspectos de esta dimensión guardan similitud con lo expresado por Mateo (2022), Se indicó que una organización clara fortalece los procesos internos según el Subsistema de Selección de personal, asegurando perfiles idóneos que mejoren el rendimiento. Bautista (2021) propuso estrategias de gestión administrativa que optimizaron el desempeño laboral.

- Los resultados explicados en la presente investigación, establecen que: Existe relación directa entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024. Con una correlación Rho de Spearman de 0.257, siendo una correlación positiva baja. Esto sustentado en la contribución de los directivos al cumplimiento de los objetivos del plan operativo, en la influencia de los directivos en el personal de su área con sus opiniones sobre las labores administrativas, en la iniciativa y la creatividad de valorar al personal a su cargo, en compartir los éxitos alcanzados con los miembros de la institución, en percibir un ambiente motivador dentro de la institución para lograr las metas, en manejar eficientemente los requerimientos de otras dependencias, en el impacto significativo en mi capacidad para adaptarme a los cambios en las tareas, en apoyar eficazmente la gestión cuando se realizan ajustes a las necesidades, en estar dispuesto a aprender nuevas habilidades cuando se presentan cambios en mi trabajo. Los aspectos de esta dimensión guardan similitud con lo expresado por Vásquez et al. (2019), indica que un adecuado manejo de la dirección referente a la La cultura organizacional influye en el desempeño laboral, destacando la necesidad de que la gestión pública revise su enfoque hacia nuevos modelos administrativos. Velásquez (2021) señaló que una

alta dirección adecuada garantiza una gestión eficiente y, por ende, un mejor desempeño laboral.

- Los resultados explicados en la presente investigación se establecen que: Existe relación directa entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024. Con una correlación Rho de Spearman de 0.549, siendo una correlación positiva moderada. Esto sustentado en la interacción y coordinación entre el personal de distintas áreas fomenta relaciones positivas, en la implementación de políticas para asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, en monitorear el cumplimiento de las metas y objetivos en el plan operativo se alcanzan de manera efectiva, en adaptarse fácilmente a los cambios en las tareas que normalmente, en ambientarse rápidamente a nuevos procedimientos y políticas en mi trabajo, en la flexibilidad en mi rol laboral facilita mi adaptación a cambios en las prioridades de la municipalidad, en buscar activamente oportunidades para adaptar mis métodos de trabajo a las nuevas demandas de la municipalidad, en la incorporación de nuevos empleados en la municipalidad contribuye a mejorar las necesidades organizacionales. Los aspectos de esta dimensión guardan similitud con lo expresado por Mendieta et al. (2020), e indicaron que el control constante de las actividades nos permite el reclutamiento se basa en el nivel de instrucción y experiencia, guiando la capacitación y planes de entrenamiento según cada puesto. León (2020) afirmó que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral, apoyada en el control constante de actividades.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos se puede establecer lo siguiente:

La prueba de hipótesis evidenció una correlación positiva alta ( $r = 0.855$ ), lo cual confirma la existencia de una relación significativa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga en el año 2024.

Asimismo, los análisis mostraron una correlación positiva moderada ( $r = 0.646$ ) entre la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de la mencionada entidad.

En cuanto a la dimensión organización, obtuvo la correlación positiva elevada ( $r = 0.722$ ), lo que demuestra su influencia directa en el rendimiento de los colaboradores.

Respecto a la variable dirección, los resultados reflejaron una correlación positiva baja ( $r = 0.257$ ), indicando que, si bien existe relación, esta es débil en comparación con las demás dimensiones.

Finalmente, el control presentó una correlación positiva moderada ( $r = 0.549$ ), lo que permite afirmar que esta dimensión también guarda relación significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos.

## 6.2. Recomendaciones

- Se recomienda proponer estrategias para incrementar la productividad de los empleados utilizando recursos y herramientas adecuadas para los servidores públicos encargados de las áreas organizativas municipales, especialmente de gestión y administración.
- Se recomienda a la gerencia implementar estrategias para lograr los objetivos en menor tiempo, para esto se debe capacitar a los empleados para optimizar los procesos, reducir el consumo de recursos y acortar el tiempo de respuesta de los diversos trámites.
- Se recomienda crear un ambiente de comunicación armonioso, fluido y directo para compartir ideas y participar en la toma de decisiones que ayude a mejorar los procesos internos.
- Se recomienda capacitados individualmente y periódicamente se evalúa su desempeño individual; además que se desarrollan estrategias establecidas para prevenir posibles problemas y alcanzar metas, visualizar la gestión del municipio con el objetivo de mejorar, así como realizar actividades de motivación.
- Se recomienda implementar estrategias encaminadas a brindar un mejor servicio a la población, que es la función principal del personal, que pueda mejorar la imagen de la institución y contribuir al reconocimiento y apoyo de la población en general.

## CAPITULO VII

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS

- Barrios, M. (2022). *Gestión administrativa y productividad laboral en una municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022*. [Tesis maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98068>.
- Bautista, J. (2021). *Propuesta de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020*. [Tesis doctorado]. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56293>.
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la Investigación. 3ra Edición*. México: Pearson. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>.
- Bustamante, G. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Red N° 01 de la UGEL de S.J.L.* [Tesis doctorado]. Universidad Federico Villareal, Lima, Perú.: Repositorio institucional Unfv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13084/8216>.
- Cárdenas, A. (2020). *¿Por qué el Estado no tiene capacidad de gestión?* Obtenido de Disponible en: <https://rpp.pe/peru/actualidad/coronavirus-funcionarios-de-la-contraloria-aceptaron-la-reduccion-de-sueldos-para-apoyar-en-lucha-contrala-covid-19-noticia-1272639?itlk=iksiguiente>
- Carrasco, S. (2009). *Gestión de calidad y formación profesional*. Lima: San Marcos.
- Ceupe. (Diciembre de 2022). *European Bussines School*. Obtenido de Disponible en: <https://www.ceupe.do/blog/que-es-una-filosofia-de-gestion.html>
- Chavarria, V. (2021). *Gestión administrativa y el rendimiento laboral en el personal de la inspectoría general de la Policía Nacional, Lima 2021*. [Tesis maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72357>.
- Chenet, M. (2018). *Metodología de investigación científica universitaria: Guía para la elaboración del proyecto de tesis (Primera ed)*. Perú: Editorial Soluciones

- Gráficas. Disponible en: <https://isbn.cloud/9786124760167/metodologia-de-investigacion-cientifica-universitaria/>.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. Mexico: McGrawHill.
- Condori, K. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los rabajadores de una universidad pública 2022*. [Tesis maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110013>.
- Cruz, J. & Jiménez, V. (Julio de 2021). *Gestiopolis*. Obtenido de Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/etapas-del-proceso-administrativo/>
- Diaz, M. (2024). *Gobierno electrónico y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura – 2022*. [Tesis maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión: Repositorio institucional Unjpsc. Disponible en: <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8668/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Equipo editorial Etecé . (2024). *Eficacia. Enciclopedia Concepto*. Obtenido de Disponible en: <https://concepto.de/eficacia/>.
- Equipo editorial, Etecé. (Septiembre de 2020). *Concepto*. Obtenido de Disponible en: <https://concepto.de/administracion/#ixzz8ZK51hykP>
- Etecé, E. e. (2024 ). *¿Qué es el desempeño?* Obtenido de Disponible en: <https://concepto.de/desempeno/>.
- Flick, U. (2015). *El diseño de la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata, S. L. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=b5ojEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.
- Gabini, S. & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 1(16), 31-45. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11336/53736>.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploracion empírica*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo. Disponible en: <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>.

- Gardey, A. & Pérez, J. (2021). *Eficiencia - Qué es, definición, en la física y en la economía*. Obtenido de Disponible en: <https://definicion.de/eficiencia/>
- Granda, S. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 16(26), 116-122. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación. 6 ta Edicion*. México: , : McGraw-Hill Interamericana. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. 6 ta Edicion*. México: McGraw-Hill Interamericana. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
- Hidrugo, J. & Pucce, D. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios – Pimentel*. [Tesis licenciatura]. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.: Repositorio Institucional Uss. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/2285>.
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*. Mexico: McGrawHi.
- León, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. [Tesis maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113490>.
- Mateo, I. (2022). *La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral. Caso de estudio: distrito 24d02 La libertad – Salinas educación*. [Tesis maestría]. Universidad Estatal Península de Santa Elena, La libertad, Ecuador: Repositorio institucional Upse. Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8191/1/UPSE-MAP-2022-0031.pdf>.
- Mendieta, M., Erazo, J. & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario.

- Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 286-304. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/576869215011.pdf>.
- Metaute, A. & Naranjo, V. (2016). *Evaluación del rendimiento: Una propuesta teórica - metodológica*. [Tesis especialización]. Universidad de Antioquía, Antioquía, Colombia.: Repositorio institucional Ua. Disponible en: <https://hdl.handle.net/10495/7939>.
- Moreno, M. & Moreira, E. (2022). El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado en el cantón Jipijapa. *Revista científica*, 8(3), 2367-2386. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635242>.
- Münch, L. (2018). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo (3ª ed.)*. México: Pearson.
- Palacios, I. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la universidad técnica estatal de Quevedo*. [Tesis maestría]. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Ecuador.: Repositorio institucional Uteq. Disponible en: <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6d6946a-48cc-4e29-849a-ac8bf15b382f/content>.
- Pérez, J. (2023). *Adaptabilidad - Qué es, definición, importancia y en el trabajo*. Obtenido de Disponible en: <https://definicion.de/adaptabilidad/>
- Pérez, S. (2024). *Gestión administrativa y su influencia en las contrataciones con el estado en una empresa de tecnologías de la información de Lima, 2020*. [Tesis maestría]. Universidad Federico Villareal, Lima, Perú.: Repositorio institucional Unfv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13084/8934>.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Education.
- Rosario, H. (2018). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Redondos-Huacho 2016*. [Tesis licenciatura]. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión, Huacho, Perú.: Repositorio institucional Unjfsc. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2545>.
- Sandoval, H. (17 de 03 de 2015). *¿Será posible modernizar la gestión pública?* Obtenido de Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/sera-posible-modernizar-gestion-publica>

- Saravia, E. (2022). *Rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021*. [Tesis maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84898>.
- Tiramonti, G. & Frigerio, G. . (2003). *Las instituciones educativas*. Buenos Aires, Argentina: FLACSO.
- Vásconez, V., Vásconez, H., Guerrero, F. & Neira, L. (2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. *Cienciamtria*, 5 (9), 550-562. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7088764>.
- Velasquez, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de la provincia de Chachapoyas 2021*. [Tesis maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.: Repositorio institucional Ucv. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74385>.
- Verdesoto, O., Toapanta, T. & Acosta, M. (2018). Diagnóstico de la gestión administrativa de las juntas de agua potable y saneamiento del cantón Ambato. *Organización y dirección de empresas*, 14(1), 264-286. Disponible en: [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1145/pdf\\_834](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1145/pdf_834).
- Weinstein, J., Hernández, M., Cuellar, C. & Flessa, J. (2015). *Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región*. París, Francia: UNESCO .
- Westreicher, G. (Febrero de 2024). *Economipedia*. Obtenido de Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>

# ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema General</b> ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024?</p> <p><b>Problema Específicos</b> 1) ¿De qué manera se relaciona la planificación y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024? 2) ¿De qué manera se relaciona la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024? 3) ¿De qué manera se relaciona la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024? 4) ¿De qué manera se relaciona el control y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Establecer de qué manera se relaciona la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> 1) Establecer de qué manera se relaciona la planificación y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024. 2) Establecer de qué manera se relaciona la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024. 3) Establecer de qué manera se relaciona la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024. 4) Establecer de qué manera se relaciona el control y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación directa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> 1) Existe relación directa entre la planificación y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024. 2) Existe relación directa entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024. 3) Existe relación directa entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024. 4) Existe relación directa entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024.</p>	<p><b>Variable X:</b> Gestión administrativa</p> <p><b>Dimensiones</b> • Planificación X<sub>1</sub> • Organización X<sub>2</sub> • Dirección X<sub>3</sub> • Control X<sub>4</sub></p> <p><b>Variable Y:</b> Rendimiento laboral</p> <p><b>Dimensiones</b> • Rendimiento en la tarea Y<sub>1</sub> • Rendimiento en el contexto Y<sub>2</sub> • Rendimiento adaptativo Y<sub>3</sub></p>	<p>X<sub>1.1</sub>. Estrategia X<sub>1.2</sub>. Cumplimiento X<sub>1.3</sub>. Resultado</p> <p>X<sub>2.1</sub>. Estructura y diseño X<sub>2.2</sub>. Mejora continua X<sub>2.3</sub>. Compromiso</p> <p>X<sub>3.1</sub>. Influencia X<sub>3.2</sub>. Reconocimiento X<sub>3.3</sub>. Motivación X<sub>3.4</sub>. Gestión</p> <p>X<sub>4.1</sub>. Interacción X<sub>4.2</sub>. Políticas X<sub>4.3</sub>. Resultados</p> <p>Y<sub>1.1</sub>. Adaptación Y<sub>1.2</sub>. Ejecución Y<sub>1.3</sub>. Creatividad</p> <p>Y<sub>2.1</sub>. Planificación Y<sub>2.2</sub>. Participación Y<sub>2.3</sub>. Comunicación Y<sub>2.4</sub>. Decisión</p> <p>Y<sub>3.1</sub>. Flexibilidad Y<sub>3.2</sub>. Estado de animo Y<sub>3.3</sub>. Aprendizaje Y<sub>3.4</sub>. Rotación</p>	<p><b>Población:</b> 87 colaboradores</p> <p><b>Muestra:</b> 71 colaboradores</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de 21 ítems para la Variable X y 24 ítems para la Variable Y</p>

## Anexo 2: Instrumentos



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado Sr(a), el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la “**Gestión administrativa y rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024**”. Su opinión es importante para nuestra investigación.

El cuestionario es una adaptación de Barrios (2022)

Ítem	Planificación	1	2	3	4	5
1	Las estrategias utilizadas para desarrollar los planes operativos son efectivas.					
2	La metodología empleada para crear estrategias en el plan operativo es adecuada.					
3	Las metas y objetivos del plan operativo se cumplen de manera satisfactoria.					
4	El logro de las metas del plan operativo permite evaluar el rendimiento del personal.					
5	Los plazos establecidos para alcanzar los objetivos se respetan.					
6	Los resultados del plan operativo sirven como base para la toma de decisiones.					
Ítem	Organización					
7	La institución cuenta con un organigrama bien definido.					
8	Los roles y responsabilidades están claramente establecidos según las funciones organizacionales.					
9	Se implementan cambios y mejoras en las funciones con el objetivo de optimizar el desempeño.					
10	Se promueve la formación continua del personal para mejorar su rendimiento en sus tareas.					
11	El personal participa activamente en la misión de la institución.					
12	Se genera y comunica información periódica sobre el progreso hacia las metas y objetivos.					
Ítem	Dirección	1	2	3	4	5
13	El liderazgo de los directivos contribuye al cumplimiento de los objetivos del plan operativo.					
14	Los directivos influyen en el personal de su área con sus opiniones sobre las labores administrativas.					
15	Los directivos valoran la iniciativa y la creatividad del personal a su cargo.					
16	Los directivos comparten los éxitos alcanzados con los miembros de la institución.					

17	Se percibe un ambiente motivador dentro de la institución para lograr las metas.					
18	La institución maneja eficientemente los requerimientos de otras dependencias.					
<b>Ítem</b>	<b>Control</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	La interacción y coordinación entre el personal de distintas áreas fomenta relaciones positivas.					
20	Se aplican políticas para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.					
21	Las metas y objetivos del plan operativo se cumplen eficazmente.					



## UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL RENDIMIENTO LABORAL

Estimado Sr(a), el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la **“Gestión administrativa y rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Paramonga. 2024”**. Su opinión es importante para nuestra investigación.

El cuestionario es una adaptación de Chavarría (2021)

Ítem	Rendimiento en la tarea	1	2	3	4	5
1	Las tareas técnicas asignadas están bien alineadas con el rol que desempeño en la Municipalidad Distrital de Paramonga.					
2	Me aseguro de entender completamente las instrucciones antes de comenzar cualquier tarea técnica en mi puesto.					
3	Realizo las tareas técnicas asignadas en la Municipalidad dentro del plazo establecido.					
4	Ejecuto las tareas técnicas de manera eficiente y con alta calidad en mi trabajo en la Municipalidad.					
5	Mi trabajo en las tareas técnicas contribuye significativamente al cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad.					
6	Durante la realización de mis tareas técnicas asignadas en la Municipalidad, busco nuevos desafíos que afrontar.					
7	Genero soluciones creativas a los problemas que surgen al realizar mis tareas en la Municipalidad.					
8	Me esfuerzo por mejorar continuamente en la ejecución de mis tareas técnicas dentro de la Municipalidad.					
Ítem	Rendimiento en el contexto	1	2	3	4	5
9	Creo que una buena planificación es clave para cumplir las actividades propuestas en la Municipalidad.					
10	Mi estado de ánimo influye en mi capacidad para planificar mi trabajo de manera eficiente en la Municipalidad.					
11	Participo frecuentemente en las reuniones de trabajo organizadas por la Municipalidad.					
12	Aprecio la participación de los jefes de otras áreas en las reuniones de trabajo de la Municipalidad.					
13	En las reuniones de la Municipalidad, los conflictos de ideas se solucionan de forma constructiva.					
14	La comunicación durante las reuniones de trabajo en la Municipalidad es clara y efectiva.					
15	Me involucro activamente en la toma de decisiones durante las reuniones de trabajo en la Municipalidad.					
16	Las reuniones de trabajo en la Municipalidad ayudan a clarificar mis responsabilidades y objetivos.					

<b>Ítem</b>	<b>Rendimiento adaptativo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Me adapto fácilmente a los cambios en las tareas que normalmente realizo en la Municipalidad.					
18	Me ajusto rápidamente a nuevos procedimientos y políticas en mi trabajo en la Municipalidad.					
19	La flexibilidad en mi rol laboral facilita mi adaptación a cambios en las prioridades de la Municipalidad.					
20	Mi estado de ánimo tiene un impacto significativo en mi capacidad para adaptarme a los cambios en las tareas de la Municipalidad.					
21	Apoyo eficazmente la gestión cuando se realizan ajustes a las necesidades de la Municipalidad.					
22	Estoy dispuesto a aprender nuevas habilidades cuando se presentan cambios en mi trabajo en la Municipalidad.					
23	Busco activamente oportunidades para adaptar mis métodos de trabajo a las nuevas demandas de la Municipalidad.					
24	La incorporación de nuevos empleados en la Municipalidad contribuye a mejorar las necesidades organizacionales.					

## Anexo 3: Base de datos

## Variable X: Gestión administrativa

Nº	Planificación						Organización						Dirección						Control		
1	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5
4	1	1	1	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	4	5	4	4	5	1
5	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4
6	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4
7	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3
8	3	5	2	4	2	4	1	1	4	5	4	2	4	1	1	5	4	4	4	1	5
9	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5
10	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
11	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5
12	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4
13	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	3	5
14	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	3	3	5	3	4	3	3
15	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3	5	3	5
16	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	3	5	5	5	3	3	4
17	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3
18	2	2	3	5	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	5	5	5	2	3	2
19	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	3	5
20	5	5	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	2	5	5	4	2	2	5	3	5
21	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3
22	5	5	2	4	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	3	3	3	4	1	5
23	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5
24	5	3	3	1	3	1	4	4	4	5	3	3	1	4	4	1	4	4	4	4	5
25	5	5	4	1	4	1	2	2	5	5	5	4	1	2	2	2	1	1	5	2	5
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
27	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5
30	1	1	1	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	4	5	4	4	5	1
31	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4
32	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4
33	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3
34	3	3	2	4	2	4	1	1	4	5	4	2	4	1	1	5	4	4	4	1	5
35	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5
36	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4
37	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5
38	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4
39	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	5
40	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	5	3
41	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	5
42	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	3	5	3	3	4
43	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3
44	2	2	3	5	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	5	3	5	2	5	2
45	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5
46	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5
47	1	1	1	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	5	5	4	4	5	1
48	4	5	4	3	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4
49	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4
50	3	3	4	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3
51	5	5	2	4	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	3	3	3	4	1	5
52	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5

53	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5
54	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4
55	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	5	3
56	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3
57	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	3
58	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
59	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5
60	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3
61	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5
62	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4
63	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5
64	2	2	3	5	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	5	5	5	2	5	2
65	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	5
66	5	5	2	5	2	5	5	5	4	5	4	2	3	3	3	5	3	5	4	5	5
67	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5
68	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	2	2	5	5	5
69	1	1	1	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	4	3	5	4	4	5	1
70	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	3	5	4	5	2	4
71	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4

## Variable Y: Rendimiento laboral

N°	Rendimiento en la tarea								Rendimiento en el contexto								Rendimiento adaptativo							
1	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	3	5	4	2	3	5	3	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	4
4	4	1	1	1	2	5	5	4	2	1	1	2	5	5	4	1	1	1	3	3	3	1	1	1
5	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4
6	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
7	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4
8	4	3	3	2	4	2	1	4	5	4	2	4	1	1	4	5	4	2	1	1	4	5	4	2
9	5	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
10	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	5	4	2	4	3
11	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
12	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
13	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
14	4	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4
15	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4
16	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3
17	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4
18	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	3
19	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5
20	5	5	5	4	2	5	5	3	3	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
21	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4
22	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	4	3	5	2	1	1	4	5	5	2
23	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3
24	4	5	3	3	1	4	4	4	5	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3
25	5	5	5	4	1	2	2	5	5	5	4	1	2	2	5	3	5	4	2	2	5	5	5	4
26	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4
30	4	1	1	1	2	5	5	4	2	1	1	2	5	5	4	1	1	1	5	5	4	1	1	1
31	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4
32	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
33	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4
34	4	5	4	2	4	2	1	4	5	4	2	4	1	1	4	5	4	2	1	1	4	5	4	2
35	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
36	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3
37	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
38	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
39	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
40	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4
41	3	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4
42	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3
43	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4
44	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	3
45	5	3	3	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5
46	5	3	3	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
47	4	1	1	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	4	1	1	1	5	5	4	1	1	1
48	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4
49	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
50	2	3	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	5	2	3	3	4
51	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	1	1	3	3	5	2
52	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4
53	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4
54	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3
55	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	4

56	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3
57	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3
58	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
59	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
60	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4
61	3	3	3	4	4	3	3	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4
62	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3
63	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4
64	2	2	2	3	5	5	3	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	3
65	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	2	5	3	3	5
66	4	5	4	2	5	5	5	4	5	4	2	3	3	5	4	5	4	2	5	5	4	3	3	2
67	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	3	3
68	5	5	4	4	2	3	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4
69	4	1	1	1	2	3	5	4	1	1	1	2	5	5	4	1	1	1	5	5	4	1	1	1
70	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4
71	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4