



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y Desempeño laboral del personal de la
Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Briceño Alvitres, Gleiser Jair (ORCID: 0000-0002-5401-7233)

ASESORA:

Mgtr. Flores Lezama, Marilú Trinidad (ORCID: 0000-0002-0036-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHEPÉN- PERÚ

2020

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis padres, Martiza Alvitres y Esgardo Briceño por apoyarme en todo proyecto que me involucro.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a Dios por haberme brindado la vida, a mis padres por apoyarme en todo, también a la Universidad César Vallejo por mi formación profesional y la municipalidad provincial de Chepén por permitir desarrollar mi tesis en sus instalaciones.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN:	1
II. MARCO TEÓRICO:	5
III. METODOLOGÍA:	16
3.1. Tipo y diseño de investigación:	16
3.2. Variables y operacionalización:	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXO	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Prueba de normalidad	20
Tabla 2:	Prueba de correlación entre Gestión administrativa y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.	21
Tabla 3:	Nivel de medición de la variable Gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020	22
Tabla 4:	Nivel de medición de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020	23
Tabla 5:	Relación entre la dimensión Planificación y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020	24
Tabla 6:	Relación entre la dimensión Organización y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020	25
Tabla 7:	Relación entre la dimensión Dirección y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020	26
Tabla 8:	Relación entre la dimensión Control y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1:	El nivel de medición de la variable Gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.	20
Figura 2:	El nivel de medición de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.	21

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general la relación que existe entre Gestión administrativa y Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020; la investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, además un nivel de alcance correlacional, la población de estudio fue conformado por todos los colaboradores del municipio en mención, 108 trabajadores fueron tomados como muestra para la recolección de datos, se utilizó como instrumento al cuestionario, que a su vez fue validado por 3 expertos y procesado por el programa SPSS V25, donde tuvo un resultado de confiabilidad bueno para ambas variables, según la tabla de valoración del alfa Cronbach. Posteriormente se pudo determinar que el nivel de la variable gestión administrativa está en un nivel medio, según la percepción de los trabajadores, de la misma manera se obtuvo un nivel medio para el desempeño laboral.

Finalmente, se determinó que el coeficiente de correlación ($r=0,939$), donde el rango de correlación es positiva muy alta. Además, la significancia bilateral es menor a la teoría del estudio ($0,000 < 0,05$). Se concluye que sí existe una relación significativa entre las variables Gestión administrativa y Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chepén. Esto quiere decir que si la municipalidad realiza una adecuada gestión administrativa, el desempeño laboral mejorará.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral.

Abstract

The present research had as a general objective the relationship that exists between Administrative Management and Labor Performance of the Provincial Municipality of Chepén, 2020; The research was of an applied type, non-experimental design, quantitative approach, in addition to a level of correlational scope, the study population was made up of all collaborators of the municipality in question, 108 workers were taken as a sample for data collection, used the questionnaire as an instrument, which in turn was validated by 3 experts and processed by the SPSS V25 program, where it had a good reliability result for both variables, according to the Cronbach alpha assessment table. Later it was determined that the level of the administrative management variable is at a medium level, according to the perception of the workers, in the same way a medium level was obtained for job performance.

Finally, it was determined that the correlation coefficient ($r = 0.939$), where the correlation range is very high positive. In addition, the bilateral significance is less than the theory of the study ($0.000 < 0.05$). It is concluded that there is a significant relationship between the variables Administrative management and Labor performance of the workers of the provincial municipality of Chepén. This means that if the municipality carries out adequate administrative management, job performance will improve.

Keywords: Administrative management, job performance.

I. INTRODUCCIÓN:

A nivel global se comprende que la política desarrollada por el gobierno de un país es la gestión de las organizaciones, ya sea pública o privada, se dio cambios que exige una modernización y avances que se deben de cumplir, es allí donde entra a tallar la gestión administrativa para cubrir la demanda que exige la ciudadanía, todo esto se desarrolló en un corto tiempo lo que ocasionó que los colaboradores no lograron adaptarse a su centro de trabajo. (Muñoz, 2016)

En los países del continente americano tales como Argentina, Brasil, Chile se reflejó una clara falta de eficiencia en su gestión pública debido a distintos puntos analizados, como es el caso de administrativos que se encontraban en cargos que no estaban capacitados para ocuparlos, esto ha ocasionado el despido arbitrario de muchos colaboradores y lo único que lograron con su accionar fue el retraso de la labor de los trabajadores que se cristalizó cuando los trámites realizados por los usuarios demandan mayor tiempo de lo que generalmente se conoce. (Muñoz, 2016)

Las instituciones públicas como las empresas privadas van mejorando e innovando para poder ofrecer un producto o servicio de calidad que tenga mayor aceptación de los usuarios, pero olvidaron que todo ello va acompañado de una buena atención que únicamente lo puede ofrecer los colaboradores es por ello que al enfocamos en ellos, podemos obtener resultados que pueden sobrepasar los esperados.

En el Perú el crecimiento poblacional se notó y con ello se desarrolló necesidades que trajo consecuencias como que las entidades públicas sean burócratas y deficientes, el descontento de la población se basó en que la administración pública y este no tomó acciones para corregirlo, y como estrategia rápida optó por externalizar algunos de sus servicios para lograr a ser eficientes y eficaces. Rodríguez (2018).

La insatisfacción en las entidades públicas se basó por múltiples razones, algunas de estas son: que las ideas de los trabajadores no fueron tomadas en cuenta por sus jefes, ya que estos no les brindaron la oportunidad de que

entablen una comunicación directa con ellos, agregándole a ello que muchas veces los colaboradores fueron explotados con una remuneración baja, esto trajo consigo una débil productividad en la institución. Para ello se debió contar con personal que esté comprometido con su organización a la cual pertenece, por eso es que se debió plantear bien los objetivos en la cual de manera indiscutible tienen que estar los trabajadores como pieza fundamental para que estos vean que son tomados en cuenta y son de total relevancia para cualquier decisión a tomar.

El presente proyecto de investigación se enfocó en analizar al personal de la Municipalidad provincial de Chepén. Es evidente las deficiencias en su labor de gestión en la que va acompañado de constantes cambios de personal, es por ello que se hace obligatorio realizar un estudio para dar con el por qué y las razones de este problema, y de esta manera ayudar con alternativas que consoliden diagnósticos de la actualidad, todo ello en base a un estudio de campo.

En la región La Libertad, la creación de gobiernos regionales, gobiernos locales y municipalidades provinciales y distritales se debió gracias a la descentralización, si bien esto trajo mayor demanda laboral que se debe cubrir, también requirió de una capacitación concisa y constante que permita a los trabajadores a brindar el mejor servicio a la población, a pesar de ello el descontento de la población por los servicios que brindaba las municipalidades es evidente.

El problema que se identificó es ¿Existe relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén, 2020?

El presente estudio se justificó bajo la relevancia social, justificación teórica, práctica y metodológica. La relevancia social de la investigación es que ofrece un entendimiento en la relación de las variables del estudio en mención, y esto trae soluciones para la Municipalidad provincial de Chepén como para toda institución que deseen mejorar sobre los inconvenientes que presentan las organizaciones a la cual pertenecen. En lo teórico, el estudio realizado buscó

la validación y confrontación de las teorías sobre la satisfacción laboral, Silva (2018). Afirma que al contar con un adecuado recurso humano implica una satisfacción laboral obligatoria. Ya que esto influye de manera directa en su rendimiento. Esto es un claro ejemplo de lo que sucede en las grandes organizaciones en la cual producen y tienen gran éxito no solo por el buen servicio y producto que ofrecen si no que no se debió olvidar que detrás de ello existe un gran conjunto de personas que labora para que todo ello salga a la perfección. Estas teorías respecto al desempeño de los colaboradores, indicaron que se deben aplicar medidas correctivas y preventivas que apoyen en su desempeño dentro de la organización a la cual pertenecen. En lo práctico, los objetivos del estudio en curso, buscaron la existencia de una relación entre sus variables que permita potenciar la relación de sus variables de tal manera que esto ayude a que las Municipalidades y otras instituciones encuentren las mejoras respectivas frente a sus deficiencias. En lo metodológico, se usó técnicas de estudio validadas, como son: libros y repositorios con el objetivo de alcanzar lo que se ha propuesto en la investigación. Se esperan futuros estudios que profundicen en el tema para así conocer de manera detallada el compromiso de los colaboradores.

En el presente estudio se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

Y como objetivos específicos: Determinar el nivel de Gestión administrativa de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020; Determinar el nivel de Desempeño Laboral de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Planificación y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Organización y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Dirección y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020; Determinar la relación que existe entre la dimensión Control y el

Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

La hipótesis planteada fue la siguiente, Hi: Existe relación entre Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.

II. MARCO TEÓRICO:

La investigación cuenta con antecedentes similares con el fin de facilitar el entendimiento y comprensión del tema.

A nivel nacional Rivera (2018) En su tesis "*Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Mancos, Yungay – 2018*", El primordial objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad, menciona que realizó un diseño no experimental de tipo correlacional que tuvo como muestra a treinta colaboradores para obtener la relación en sus variables, ante este estudio se obtuvo como resultado que existe una regular relación las variables. Este estudio llegó a la conclusión de que las variables en mención cuentan con una fuerte relación.

Evaristo (2018) en su proyecto de investigación. "*Gestión administrativa Municipal y el desempeño laboral del área de atención al ciudadano de la municipalidad distrital de Santa Anita, 2018*", el objetivo principal de la investigación era encontrar la relación de sus variables, para la presente investigación se estudiaron a tres decenas de colaboradores a través de un cuestionario que traía veintidós preguntas que ayudaron a recolectar la información que ayudó a comprobar que existe una relación fuerte en las variables. La tesis expuesta también se elaboró en una Municipalidad, ambiente que nos ayuda a recolectar información más precisa sobre los trabajadores que laboran en ella. Hasta los instrumentos que se utilizó en la investigación es el mismo. Se llegó a la conclusión, de que es visible la relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

Rodríguez (2018). En su tesis. "*Gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad de Gestión Educativa Local N° 02, Distrito San Martín de Porres, 2018*", la relación de sus variables es su objetivo principal para lo cual utilizó un diseño no experimental-transversal en base a una investigación deductivo hipotético, se tuvieron que analizar a noventa colaboradores de la UGEL 02 del distrito, para dar a conocer la correlación positiva que existe entre sus variables. Se rescata que el estudio se realizó en una institución del estado, la cual el

resultado arrojó una fuerte relación entre las variables, llegando a la conclusión de que la gestión administrativa cumple un rol fundamental en el desempeño de los empleados.

Reyes (2018). En su investigación titulada. *“La capacitación administrativa como instrumento de gestión y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la unidad de gestión educativa local de la provincia de Huamachuco, 2018”*. Que tiene como objetivo principal la relación de sus variables, la presente investigación se encuentra bajo la hipótesis de que el desempeño laboral será influenciado por la capacitación administrativa para lo cual se aplicó un diseño descriptivo-explicativo, para ello se estudió a cuarenta y nueve colaboradores, lo cual se tuvo que pasar por una filtración estadística, dando como resultado una fuerte relación entre sus variables, llegando a la conclusión de que los resultados muestran una influencia favorable por parte de los servidores de la UGEL en estudio, lo que podría dar ciertas ventajas que ayudarían al desempeño laboral en la institución que se está estudiando.

A nivel internacional se tiene Pando (2016) que en su tesis. *“Factores de riesgo Psicosociales y Desempeño laboral de la Coordinación Administrativa Financiera del Servicio de Gestión Inmobiliaria del sector público año 2016”*. El objetivo prioritario que tenía este proyecto de investigación era encontrar la relación existente entre sus variables, para ello evaluaron a cincuenta colaboradores de la institución, número suficiente que les ayudaría para recolectar la información, el resultado del estudio fue una fuerte relación entre sus variables lo que haría llegar a la conclusión, que la presencia de riesgos psicosociales en un grado crítico y que influye en el desempeño laboral recomendando así la creación de una política de ambiente laboral que contenga un enfoque preventivo ante carga mental y los demás factores que perjudiquen la labor de los colaboradores en la institución pública.

Pacheco (2018) en su tesis. *“Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia”*, que tuvo como objetivo principal analizar la gestión administrativa de las instituciones educativas en Santa Marta, Colombia. Es un estudio descriptivo y transversal, 25 colegios rurales conformaron la población.

El instrumento fue un cuestionario que contenía medio ciento de ítems, validado por expertos en la materia y confiabilidad de 0.87 Alfa de Cronbach. La estadística fue descriptiva. Los resultados indican un bajo enfoque administrativo en las instituciones escolares de la zona rural y que existe una escasa presencia en técnicas de investigación operacional en la gestión que realiza la administración de los colegios. Además, 72% de los directores no cuentan usan herramientas de respaldo para decidir, 48% no usa referentes teóricos, a pesar de que existen formas para apresurar estudios de investigación operacional en cada institución. Llegando a la conclusión de que la gestión administrativa llevada a cabo por la institución no se adecua a las demandas que presenta la población.

Agilar y Yaguana (2017). En su tesis. *“La incidencia de la gestión administrativa del talento humano en el desempeño laboral caso empresa Pathsoil Cia Ltda, 2017”*, la investigación tuvo como objetivo la influencia de la gestión administrativa en el desempeño de los trabajadores, El diseño metodológico de la investigación fue exploratorio – descriptivo, y metodología para la acción e intervención. El personal administrativo y funcionarios de la organización conformaron la población, un cuestionario fue utilizado para la recolección de información que ayude al fin de la tesis. El resultado que se obtuvo es que existió una fuerte persuasión de la gestión administrativa en el desempeño laboral. Se llegó a la conclusión de que la gestión administrativa influye de manera directa el desempeño laboral de los trabajadores.

Cruceira (2012), en su artículo científico. *“La gestión administrativa para el mejoramiento de los procesos en las empresas de servicios hoteleros de Tulcán, 2012”* sostiene que el sector hotelero se ha sostenido gracias a la exclusiva atención, pero se cuestionó, ¿Qué sucedería si se tiene una ineficiente gestión administrativa hotelera?, para resolver esta interrogante se utilizó técnicas y tipos de investigaciones como: investigación cuali-cuantitativa, métodos inductivos, deductivo e investigación exploratoria, explicativa y bibliográfica, se utilizó técnicas de recolecciones de datos: encuestas, entrevistas, observación y fichas bibliográficas.

Los antecedentes de investigación plasmados en el presente estudio, ayudan ya que tratan sobre variables que se relacionan con el estudio y para ampliar el conocimiento acerca de las mismas es necesario saber las definiciones de distintos autores. Los resultados que se obtuvieron se relacionan directamente con la gestión administrativa dando por descubierto que existen ciertas falencias en cuanto al manejo del personal con el que se labora, llegando a la conclusión que con un diseño de gestión administrativo con énfasis en el mejoramiento continuo en los procesos se podrá mejorar el servicio hotelero y los gerentes tendrán una visión más amplia del que hacer y cómo hacer sus procesos para obtener un beneficio en común.

Gestión administrativa, Delgado (2016) la define como los responsables de coordinar los recursos con los que dispone cada área de la organización en base a la dirección y control para que la empresa obtendrá mejores resultados. Es un claro ejemplo de la fundamental que es la gestión en las organizaciones, y lo importante que es el habilitarle los elementos para que los colaboradores logren desenvolverse de manera que puedan obtener resultados que van más allá de los esperados. Esto también refleja la importancia de una gestión realizada por cada área de la organización para que las decisiones que se tomen comprometan de manera global a la institución.

Un concepto relevante tiene Muñoz (2015), quién define a la gestión administrativa como herramienta fundamental que posibilita el logro de objetivos, en base a una planificación ejecutada de manera correcta, estrategias bien definidas y un equipo productivo y ordenado que logren alcanzar lo propuesto en corto, mediano y largo plazo. La administración para toda organización es fundamental porque de ello dependerá que las empresas logren sus metas y objetivos propuestos, para alcanzar todo ello se deberá mantener un sistema ordenado en la cual estén alineados todas las herramientas que se habilitarán para su uso como también la de los colaboradores que cubrir un papel importante ante lo planificado inicialmente.

De una manera genérica Caldas (2017) sostiene que la gestión administrativa es un conjunto de tarea que se realizan para dirigir una empresa a través de una conducta racional en lo que respectan tareas, esfuerzos y recursos. Al

agrupar todos los elementos se obtendrá mayores resultados que los esperados, todo ello se logrará a través de pasos a respetar e involucrando a todos los elementos que son los pilares de toda organización, y entre ellos tenemos a los colaboradores, los materiales que les damos para que puedan ofrecer un producto o servicio de calidad, para ello se debe mantener un seguimiento para que este proceso se lleve a cabo, debe ir de la mano liderado por una gestión influyente, que logre penetrar en todas las áreas y al involucrar a todos se logre los resultados que se estimaba, y esto se cristalizará en el control que se realizará al final de la propuesta que se planteó desde el principio.

Las teorías que se encuentran relacionadas con las variables de la investigación, también se encuentra dimensiones que refuerzan la sustentación del estudio.

La planificación como primera dimensión de la variable gestión administrativa Martínez (2013). Lo define como el establecimiento de estrategias generales para alcanzar las metas que se desarrolla en base a la integración y coordinación de actividades. El planeamiento es fundamental para toda organización porque desde ese punto es que se llega a los objetivos y metas que se plantean en esa primera fase se puntualiza los roles que cubrir cada elemento, en base a estrategias de apoyo para que se obtenga las metas y objetivos que se plantea. Así mismo esta dimensión cuenta con las siguientes indicadores: I. Misión, según Toran. (2013). Es la razón por la que se lleva a cabo un proyecto, una idea, de manera inmediata, con mayor exactitud, se espera que se concrete en el presenta que está pasando una empresa. La misión es conocida globalmente por ser la razón de ser de una empresa, es por ello que se ha tomado en cuenta para la organización para saber la base de la organización y de cómo se define hoy en día. II. Visión, según Toran (2013) Es el motivo por el que se desempeña una función, es lo que se anhela lograr. Regularme la visión una empresa lo plantea para cinco años, es lo mínimo a lo que se puede esperar, porque también tiene un plazo máximo de veinte años para algunos porque tampoco se puede pasar toda una vida con solo aspiración que no se concreten. III. Objetivos estratégicos, según Sainz (2013). Son los

planteamientos de una empresa para alcanzar determinadas metas, regularmente son a largo plazo. Regularmente está relacionada con la visión que se plantea la organización y es por ello que se estima un tiempo considerable para que se realice un buen trabajo y no cometer errores que pueden ser muy significativo para la institución en la cual nos estamos desarrollando. IV. Política, según Sánchez (2015). Es el arte de llevar a cabo todo lo necesario para el cumplimiento de objetivos en la empresa. La convivencia entre los colaboradores es fundamental para toda organización, al encontrarse en un ambiente laboral se obtendrá el buen desempeño de los trabajadores, porque estos se sentirán motivados y cómodos en su área de trabajo, por otra parte, se encuentra la disposición que tenemos para los instrumentos, debemos asegurarnos de que serán valorados y de gran ayuda para el logro de objetivos.

La segunda dimensión que se ha tomado en cuenta para la variable desempeño es la organización, Robbins (2009). Define a la organización como la utilización de los recursos para establecer un nexo entre el trabajo y los colaboradores que lo deben ejecutar. Esta fase es fundamental para toda organización ya que a través de ella cada recurso humano se le habilitará los recursos materiales que le apoyarán de manera directa para que estos cumplan con sus actividades que se le dará a cada uno de los colaboradores, esto irá de la mano con capacitaciones que la organización ofrecerá, entre ellos se trabajará puntos importantes como puede ser el uso de los nuevos implementos que nos pueden ayudar a adaptarnos a los nuevos tiempos. En este punto también se explotará la creatividad de las personas, se tomarán en cuentas las ideas, opiniones de los colaboradores, ya que ellos al estar más cerca en lo que respecta en la organización, nos pueden habilitar ideas frescas que nos ayuden de manera significativa en la adaptación y desarrollo en la institución. Los indicadores de la dimensión Organización son: I. La coordinación, según Díaz (2016) relata que Es la colaboración entre los individuos de un determinado grupo donde se encuentran bajo la supervisión de la gestión. El enlace que debe existir entre cada uno de los elementos que conforman una organización es importante para mantener cierta alineación que permita y facilite en trabajo que elabora la gestión para las mejoras que se deben corregir en cada una de las áreas que

conforman la institución que toma estas medidas. II. La estructura, según Younes (2014). Es el orden y control adecuado que lleva una empresa para alcanzar los objetivos y metas. Ello nos habla que al corregir puntos en el proyecto que se está llevando a cabo, se obtendrá una relación fuerte que ayudará enlazar a las partes involucradas, entre los involucrados tenemos a los colaboradores y materiales de apoyo. III. La asignación de actividades, es definida por Pavía (2014) Como la distribución del paquete de tareas a cada elemento responsable. El compromiso que se le atribuye a cada colaborador es importante para lograr los objetivos y metas que se propone en la planificación, en este punto se toma en cuenta el grado de responsabilidad que tomará cada elemento mientras mayor responsabilidad se le atribuye a un elemento mayor tendrá que ser su compromiso.

La tercera dimensión de la gestión administrativa es La Dirección que es definida por Díaz (2019). Como la influencia en los colaboradores, lo primordial es lograr que todos se involucren con los objetivos que se plantea la empresa. La relación entre los trabajadores es fundamental para que todo plan en marcha en base a metas y objetivos se lleve a cabo, no debemos olvidar que todo plan a desarrollar es un sistema y por ende todos sus elementos debes estar interlineados, enlazados para que no exista ningún desperfecto en el proceso, en esta fase los empleados deberán mantener un comunicación interpersonal muy activas, para que todos a nivel global en la organización tengan conocimiento de ello y de tal forma se sientan identificados con ella, y sepan que cada uno de ellos es tomado en cuenta en las decisiones que toma la organización. A su vez presenta los siguientes indicadores: I. El liderazgo, según Ayoub (2014). Es la capacidad de influencia en los demás para motivarlos y comprometerlos con los objetivos que se propone. Comprometer a los trabajadores con lo que la gestión desea no es tarea fácil es más cuando ellos sienten que no les beneficiarán en nada, pero siempre se tiene en todo grupo que lo rodea a un modelo a seguir, y este es el líder que puede mover cierta masa de personas, puede que no ocupe un puesto laboral superior a los demás pero parte de su personalidad es la de un líder, y es este quien nos facilitará el camino a que lo que se planea llegue a cada uno de los colaboradores, sin embargo existen gestiones que son líderes en sus

respectivas instituciones, este es un punto en el que la labor de la institución será más accesible de que los colaboradores se comprometan con lo planteado. II. La comunicación, Reyes (2017). Redacta que es una vía de información para lograr un bien común en la gestión, como lo es el alcance de objetivos. El autor sostiene que la herramienta es un sistema que lo deben desarrollar todas las instituciones sean públicas como privadas, para lograr llegar a todos, sea en lo interno o externo de una organización. III. La supervisión, Reyes (2017). Dice que es la capacidad de determinar si las acciones supervisadas están bien o mal. En este punto nos daremos cuenta de las acciones correctivas que debemos tomar, no solo en lo que tenemos que solucionar sino también en el plan de acción que hemos desarrollado.

Finalmente se tiene a la dimensión Control, Reyes (2012). Sostiene que es la actividad que consiste en corregir las desviaciones que están basadas en los objetivos. En esta fase los proyectos logran culminar, en ello nos daremos cuenta que hemos cumplido un buen trabajo si los resultados obtenidos fueron favores o por el contrario se tendrá que corregir los aspectos en los que la empresa presenta defectos, al llegar a este punto se busca medir y así seguir con la puesta en marcha de más proyectos que al ser planeados se tendrá la referencia que en un ambiente laboral y con la disposición de materiales se puede lograr resultados favorables. A su vez cuenta con indicadores como: I. Evaluación, según González (2017). Se determina el grado de eficiencia y eficacia, con que han sido utilizadas las herramientas que se les ha brindó a los trabajadores. En este punto se evalúa los resultados que ofrece los proyectos planteados. Para que de este modo se pueda corregir los desperfectos que se presentan. II. Las acciones correctivas, Reyes (2016). Lo define como propuestas que realiza las mejoras. Esta es la fase final de la gestión, en ello se realiza las correcciones respectivas sobre las inconformidades que presenta la organización.

El Desempeño laboral, según Peña (2017). Define al desempeño de los colaboradores como toda acción realizada o ejecutada, por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. Contar con un trabajador no es solo ponerlo en

un puesto de trabajo y que él solo se desenvuelva en ese ambiente laboral, la organización tiene que ver puntos importantes en él, como por ejemplo que es lo que ofrece a la empresa que labora, existen colaboradores que ven su trabajo de manera rutinaria y que solo cumplen ese puesto solo por la remuneración percibida, acción que a una empresa puede que no le convenga mantener, porque toda organización hoy en día busca contar con lo mejor ya sea en materiales y recursos humanos, y para lograr este último es que no solo se logra con realizar las mejores filtraciones para obtener colaboradores que aporten de manera positiva y significativa a la organización.

La calidad de servicio que desarrolla un colaborador en una empresa, así lo define Pernía (2014). El autor nos habla de un valor agregado que puede ofrecer un trabajador en beneficio de la empresa, que quiere decir que puede dar más de lo que se le encomendó, este se compromete con la empresa que está buscando la manera de apoyar a los demás, pero esto no es algo innato en este, para ello debe existir diversas formas de obtener lo mejor de un colaborador, entre ellos tenemos el trato que le ofrecemos, si este es tomado en cuenta que las decisiones que lleva a cabo los directivos, también puede ir acompañado de un buen sueldo, este último es infalible en la mayoría de instituciones para explotar lo mejor de cada colaborador.

Para respaldar la segunda variable también se cuenta con dimensiones como:

La eficacia es considerada como la consecución de objetivos. Es la referencia a nuestro nivel racional para obtener lo que nos proponemos. Fernández (2017). Lograr lo que se planteó en un principio es un logro, pero no siempre es visto así, puede que para lograr algo se halla sacrificado algunas partes que salieron afectadas, por ejemplo, los recursos que se le brinda a los colaboradores, puede que este logró lo que se le encomendó, pero tuvo que gastarse más de lo que se esperaba, este tipo de acción son recurrentes en las empresas, es por ello que se debe profundizar en estos temas para cubrir esos desperfectos la cual puede ser vista de manera significativa a la institución y logre tener problemas más adelante por no haber solucionado un problema que viene arrastrando desde hace mucho tiempo. A la vez presenta indicadores como: I. Conocimiento del puesto, Trejo (2019) sostiene que es un análisis para

recopilar información sobre funciones, responsabilidades, competencias laborales y ambiente de trabajo. Para cubrir un puesto de trabajo es que se debe evaluar todos los requerimientos que desean. Para poder medir nuestras capacidades y si estas cumplen lo que pide una organización. II. Calidad del trabajo, es definido por Lastra (2019) como la satisfacción laboral que tienen los trabajadores en relación con su vida laboral, es un método diferente a la valoración de la vida laboral en una organización. Los beneficios en la organización se cristalizarán en el buen desenvolvimiento de sus trabajadores, y ello se dará si les habilitamos una buena calidad de trabajo a nuestros colaboradores. III. Comportamiento, Wayne (2015). Sostiene que es un desenvolvimiento en base a la ética, la integridad y sus valores. Los factores morales de los trabajadores en una institución son muy trascendentes, ya que esto permitirá el buen desempeño de su labor.

La segunda dimensión considerada es La Eficiencia, Díez (2016).la define como la relación entre los recursos y las metas conseguidas, se logra mayores objetivos cuando interviene menor cantidad de recursos. El uso racional a las cosas es fundamental para que no se desperdicie materiales, la cual sepan dar un uso razonable a los instrumentos de los que se dispone, llegando a través de este cristalizar buenos resultados en base al buen trabajo que se le ha resultado a los materiales, recursos que se le ha ofrecido. Los indicadores considerados para esta dimensión son: I. Conocimientos técnicos, Juárez y Carrillo (2014) Lo definen como el conocimiento que se adquiere mediante el proceso laboral del individuo. La experiencia juega un rol importante en esta etapa, ya que ello permitirá ser un experto en el área en la que te desenvuelves. II. Racionalización de recursos, es el uso óptimo que se le brinda a los recursos con los que cuenta la organización dándoles un uso productivo. Este es una definición clara de lo que es la eficiencia, el uso racional a los elementos ya sea a los recursos materiales o humanos. III. Adaptabilidad del trabajador, según Delgado (2014). Es el proceso donde el colaborador a través de las experiencias adquiridas, forma cierta actitud frente a lo que se presenta en la organización. En esta fase el trabajador logra percibir información y actividades que le ayudan a consolidarse en su área.

Finalmente, la dimensión Motivación, según Raffini (2018). Lograr que un colaborador dé lo mejor de sí mismo, no es tarea fácil para que esto se lleve a cabo es necesario realizar acciones que permitan una influencia en el trabajador, el buen trato y la consideración pueden ser puntos que respalden la idea. Lo monetario es un recurso infalible para motivar a los trabajadores, al habilitarles ciertas cantidades monetarias estos se sientan con un compromiso que los lleve a explotar las mejores de sus habilidades. Así mismo se consideran como indicadores a: I. El reconocimiento, según Sande (2016). Sostiene que el reconocimiento es la señalización resaltante de una acción propia que ayudó al entorno donde se desenvuelve. El ser reconocido es muy importante en una organización porque crea un ambiente competitivo en sacar lo mejor de cada uno. II. Adaptación al cambio, Fred (2013). La define como la habilidad exigente que toma un individuo ante la situación que se presenta. Parte de crecer y evolucionar es no quedarnos estáticos y en base a ello es que tenemos que ir cambiando ya que los cambios externos influyen en la postura que vamos tomando con el transcurso del tiempo.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación

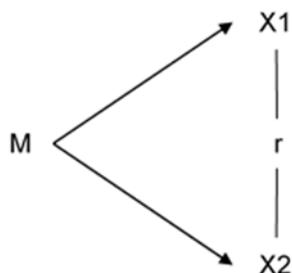
Rodríguez (2020), definió a la investigación aplicada, como un tipo de investigación en el que la problemática actual, está dada y señalada por el investigador, que utilizará su tesis para dar respuestas a las dudas determinadas.

Se analizó estudios sobre las variables a estudiar, se cristalizó que el presente proyecto de investigación es de tipo aplicada, Según el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica de Perú – SINACYT (2020), esta definió a la investigación aplicada en base de conocimientos, científicos, mediante metodologías que dan respuesta a preguntas específicas.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental. La Facultad regional Multidisciplinaria – FAREM (2018), lo definió como variables de estudio que no pueden sufrir ningún tipo de cambio ni modificación, es decir que las utilizations de las variables no fueron manipuladas arbitrariamente. Se tiene en cuenta que el diseño fue aplicado, por lo que el nivel del estudio fue correlacional.

La estructura del diseño es la siguiente:



Dónde:

M= Muestra

X1 = Representa a la variable: Gestión administrativa

X2 = Representa a la variable: Desempeño laboral

3.2. Variables y operacionalización:

Gestión Administrativa (V1)

Definición conceptual

Caldas (2017). Sostuvo que la gestión administrativa es un conjunto de tarea que se realizan para dirigir una empresa a través de una conducta racional en lo que respectan tareas, esfuerzos y recursos.

Definición operacional

Para la medición de la variable se utilizó la herramienta que es un cuestionario y la técnica utilizada será de tipo Likert, con preguntas cerradas a los administrativos de la Municipalidad provincial de Chepén.

Indicadores

Identificación con la misión y visión de la organización, objetivos estratégicos, políticas, coordinación, estructura, asignación de actividades, liderazgo, comunicación, supervisión, evaluación y acciones correctivas.

Escala de medición

Se utilizó la escala ordinal

Desempeño laboral (V2)

Definición conceptual

Peña (2017). Definió al desempeño de los colaboradores como toda acción realizada o ejecutada, por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.

Definición operacional

Para la medición de la variable se utilizó la herramienta que es un cuestionario y la técnica utilizada será de tipo Likert, con preguntas cerradas a los administrativos de la Municipalidad provincial de Chepén.

Indicadores

Conocimiento del puesto, calidad de trabajo, comportamiento, conocimientos técnicos, racionalización de los recursos, adaptabilidad del trabajador, reconocimiento, adaptación al cambio.

Escala de medición

Se utilizó la escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Fuentelsaz, Icart y Pulpón (2016). Sostuvieron que la población es un grupo de elementos que cuentan con propiedades o características que se desean estudiar. La investigación cuenta con una población equivalente a 300 colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén, que es la cantidad total de trabajadores de la institución en estudio.

Criterios de selección

Criterio de inclusión: Personas que están laborando formalmente en la Municipalidad provincial de Chepén

Criterio de exclusión: Personas que están realizando prácticas preprofesionales.

Muestra

Para Fuentelsaz, Icart y Pulpón (2016). La muestra era grupo derivado de la población que permite un estudio de menor exactitud, pero más manejable. La muestra comprende a 108 colaboradores que sirven en la actualidad en la institución en estudio (ver anexos).

Muestreo

Para la selección de la muestra, se utilizó el método de muestreo aleatorio simple (MAS), según Vivanco (2016), la cual, los investigadores los usan habitualmente, la principal característica de esta clase de muestreo es que cualquier elemento dentro de la población puede ser elegido.

Unidad de análisis

Estuvo integrada por un trabajador de la Municipalidad provincial de Chepén.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica

La encuesta es la técnica que se utilizó para este estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2013) consideran que la encuesta es un instrumento de contenido cognitivo, que se aplica a los elementos estudiados, la cual debe ser una cantidad medible que permita brindar información en base a sus características particulares.

Instrumento de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de información. Estos muestran información que ayudan a mostrar la relación existente entre las variables del estudio. Hernández, Fernández y Baptista. (2013). (Ver anexos)

Validez

Para proporcionar la validez de contenido al instrumento, estos se validaron por tres expertos de la línea de Gestión de organizaciones, y un experto en metodología, lo cual permitirá dar credibilidad al instrumento. (Ver anexo)

Confiabilidad

La confiabilidad: Se dio por medio del coeficiente del Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos de recolección de información, aplicando a una prueba piloto de 16 colaboradores. Teniendo como resultado 0.81 para la variable Gestión administrativa y 0.83 para la variable Desempeño laboral. (Ver anexos).

3.5. Procedimiento

Se solicitó el permiso correspondiente a la Municipalidad Provincial de Chepén para aplicar los cuestionarios a los colaboradores.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de recoger la información se procesó y analizó los datos mediante el programa SPSSV25; los resultados se presentaron en tablas y gráficos estadísticos según los objetivos planteados; se utilizó la estadística inferencial para demostrar la hipótesis en estudio de acuerdo al análisis de distribución normal de los datos analizados.

3.7. Aspectos éticos

La investigación en curso ha respetado cada criterio impuesta por el diseño de investigación cuantitativa, también las disposiciones impuestas por la Universidad Cesar Vallejo. A través de las citas es que se ha respetado los derechos de cada autor mencionado.

IV. RESULTADOS

- **Prueba de normalidad**

H0: Los datos analizados siguen una distribución normal.

Hi: Los datos analizados no siguen una distribución normal.

Tabla 1

Prueba de normalidad

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			
	<i>Estadístico</i>	<i>gl.</i>	<i>Sig.</i>
<i>Gestión administrativa</i>	<i>,174</i>	<i>108</i>	<i>,000</i>
<i>Desempeño laboral</i>	<i>,150</i>	<i>108</i>	<i>,000</i>

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación:

En la tabla 1, se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogorov-Smirnov ya que el número de muestra es mayor a 35. En donde se puede establecer que la significancia es menor al 5% lo que da por entender que los datos no siguen una distribución normal, rechazando la hipótesis H0, procediendo a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

- **Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Con el fin de establecer la relación entre las variables en estudio, se realizó el contraste de hipótesis, de la siguiente manera:

H1: Existe relación entre Gestión administrativa y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

H0: No existe relación entre Gestión administrativa y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Tabla 2

Prueba de correlación entre Gestión administrativa y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,939
		Sig. (Bilateral)		,000
	Desempeño laboral	N	108	108
		Coefficiente de correlación	,939	1,000
		Sig. (Bilateral)	,000	
		N	108	108

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación:

En la tabla 2, se visualiza que el coeficiente de correlación ($r=0,939$), el rango de correlación es positiva muy alta. Además, la significancia bilateral es ($p=0,000$) menor al 5% por ello la hipótesis nula (H_0) se rechaza y la hipótesis alternativa (H_1) se acepta, aprobando existencia de correlación entre ambas variables, lo que significa que ha mayor desarrollo de la Gestión administrativa por parte de la Municipalidad provincial de Chepén, mayor será el Desempeño de los trabajadores de la institución ya mencionada.

- **Objetivos específicos**

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de Gestión administrativa de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chepén, 2020.

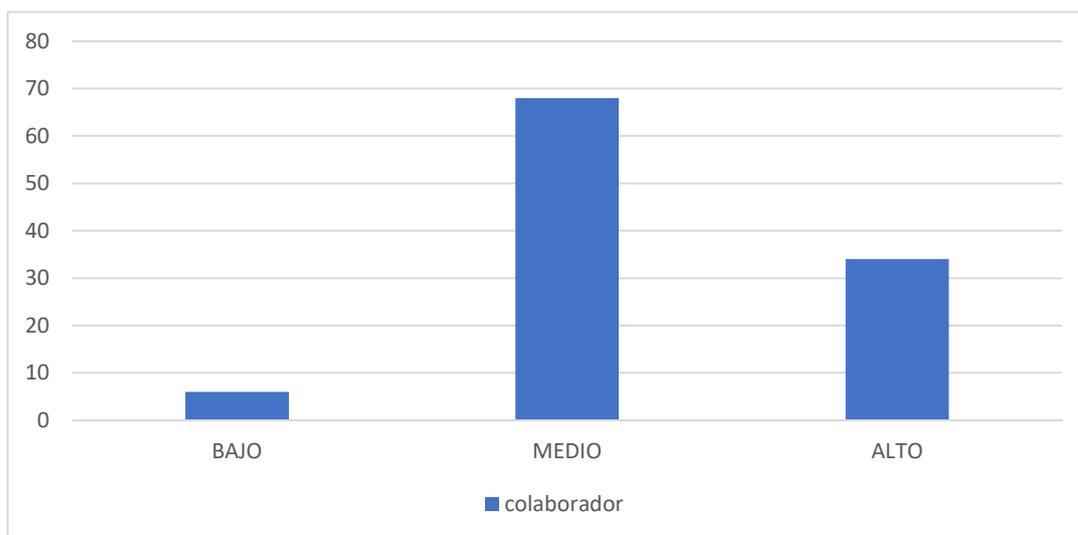
Tabla 3

Nivel de medición de la variable Gestión administrativa de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Variable	Niveles	Colaborador	%
Gestión administrativa	Bajo	6	6%
	Medio	68	63%
	Alto	34	31%
TOTAL		108	100%

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Figura 1



El nivel de medición de la variable Gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 3 y figura 1, se observa el análisis realizado a los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chepén, basado en el nivel de la variable Gestión administrativa, se refleja que el 6% de los trabajadores percibieron un bajo nivel de Gestión administrativa, por otra parte, un 63% manifestó que el nivel es medio y el 31% restante resaltó que el nivel es alto. El nivel máximo que se manifiesta se debe a la renovación en la parte administrativa.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

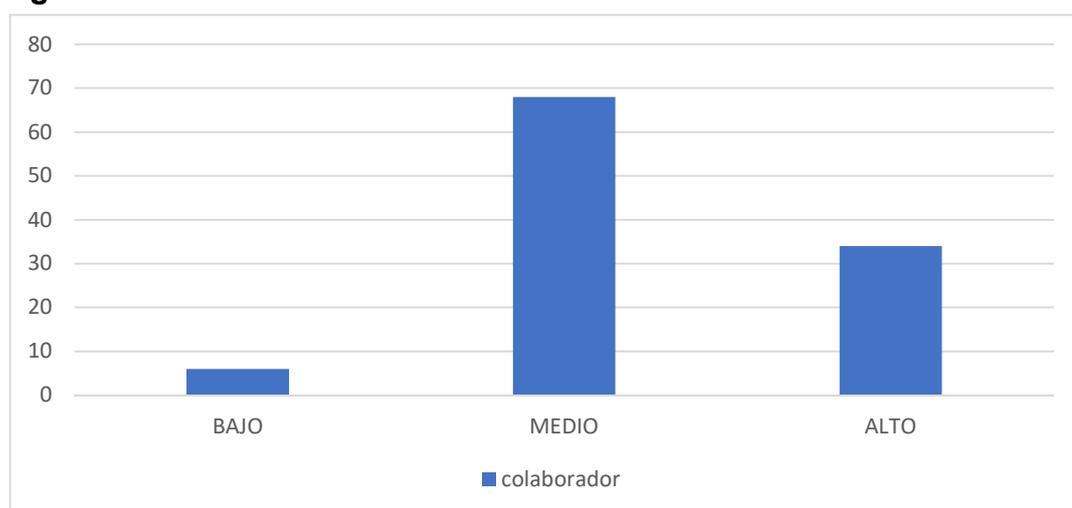
Tabla 4

Nivel de medición de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Variable	Niveles	Colaborador	%
Desempeño laboral	Bajo	6	6%
	Medio	68	63%
	Alto	34	31%
TOTAL		108	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2



El nivel de medición de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 2, se observa el análisis realizado a los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chepén, basado en el nivel de la variable Desempeño laboral, se refleja que el 6% de los trabajadores percibieron un bajo nivel de Gestión administrativa, por otra parte, un 63% manifestó que el nivel es medio y el 31% restante resaltó que el nivel es alto. El nivel medio por parte de los trabajadores de debe a que la nueva gestión aún no tiene contacto directo con la mayoría de ellos.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la dimensión Planificación y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Tabla 5

Relación entre la dimensión Planificación y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

		Planificación	Desempeño laboral
Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,898
	Sig. (Bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	108	108
	Coefficiente de correlación	,898	1,000
Desempeño laboral	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	108	108

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

Interpretación:

En la tabla 5, se observa que los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de $(r=0,898)$, represento una correlación positiva alta, con una significancia de $p=0,000$ que es menor al 5%. Esto confirmo que, sí existe relación entre la dimensión Planificación y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la dimensión Organización y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Tabla 6:

Relación entre la dimensión Organización y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

		Organización	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	,752
	Organización Sig. (Bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	108	108
	Coeficiente de correlación	,752	1,000
Desempeño laboral	Desempeño laboral Sig. (Bilateral)	,000	
	N	108	108

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 6, se observa que los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de ($r=0,752$), represento una correlación positiva alta, con una significancia de ($p=0,000$) que es menor al 5%. Esto confirmo que, sí existe relación entre la dimensión Organización y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre la dimensión Dirección y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Tabla 7

Relación entre la dimensión Dirección y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020

		Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,830
	Dirección		,000
	Sig. (Bilateral)		
	N	108	108
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,830	1,000
	Dirección		,000
	Sig. (Bilateral)		
	N	108	108

Fuente: Datos adquiridos de la muestra

Interpretación:

En la tabla 7, se observa que los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de $r=0,830$ represento una correlación positiva alta, con una significancia de $p=0,000$ que es menor al 5%. Esto confirmo que, sí existe relación entre la dimensión Dirección y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Objetivo específico 6: Determinar la relación que existe entre la dimensión Control y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Tabla 8

Relación entre la dimensión Control y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

		Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control	1,000	,900
			,000
		108	108
	Desempeño laboral	,900	1,000
		,000	
		108	108

Fuente: Datos adquiridos de la muestra

Interpretación:

En la tabla 8, se observa que los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de $r=0,900$ represento una correlación positiva muy alta, con una significancia de $p=0,000$ que es menor al 5%. Esto confirma que, sí existe relación entre la dimensión Control y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como propósito cristalizar el valor que tiene la gestión administrativa y el desempeño laboral, y ver cómo estas variables se relacionan y de qué manera influye a la institución para así buscar la solución al problema que se ha planteado, en la cual la gestión administrativa busca lograr los objetivos institucionales a través de la eficacia, eficiencia y respetando los procesos administrativos, por otro lado el desempeño laboral es la acción de un trabajador en respuesta a lo que se le asigna, por lo cual se plasma a continuación las siguientes discusiones.

Como respaldo a los resultados obtenidos, se pudo recolectar datos de la prueba realizada en la que se observa una existente correlación positiva $r=0,939$ y sientos $p=0,000$ entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, esto significa que la gestión administrativa siempre tendrá relación con el nivel de desempeño laboral que ofrecen los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chepén, de tal manera Evaristo (2018) en su proyecto de investigación. “Gestión administrativa Municipal y el desempeño laboral del área de atención al ciudadano de la municipalidad distrital de Santa Anita, 2018”, llegaron a la conclusión de que existe una fuerte relación entre sus variables, demostrando que para las instituciones es primordial el buen desarrollo de la gestión administrativa para lograr un alto nivel de desempeño laboral. Por otro lado Ramírez (2018) en su estudio “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mancos, Yungay- 2018” obtuvo como resultado una regular relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

También se pudo determinar el nivel de Gestión administrativa de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chepén, ello se pudo reflejar de acuerdo con las percepciones de cada trabajador de la institución, en lo que se pudo obtener un 34% de ellos considera que el nivel de la gestión administrativa encuentra en lo más alto y el 68% considera un nivel medio de la gestión administrativa por parte de la Municipalidad, esto quiere decir que el trabajo realizado por la institución no ha beneficiado a la institución, es por ello que los colaboradores no se desempeñan de la mejor manera de su área de trabajo, el

6% restante que señalan un nivel bajo de gestión respaldan lo ya mencionado. Rodríguez (2018). En su tesis. "Gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad de Gestión Educativa Local N° 02, Distrito San Martín de Porres, 2018" presentaron un alto nivel de gestión administrativa, 70% de los trabajadores encuestados respaldan dicha afirmación, de tal manera el autor de la investigación fundamenta que para llegar a este nivel de gestión ha sido fundamental el buen desempeño de los colaboradores y todo ello se ha logrado trabajando de la mano con la administración de la institución.

De tal manera, se determinó el nivel de Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chepén, donde obtuvimos que el 34% de los colaboradores sostienen un alto nivel de desempeño laboral, este rendimiento se debe muchas veces que entre ellos están los trabajadores nombrados y con buen salario, el 68% de los trabajadores encuestados sostienen que existe un nivel medio en el desempeño laboral de la Municipalidad esto se debe a que la mayoría de estos colaboradores sólo cumplen con cubrir sus horas de trabajo, y un 6% sostiene una bajo nivel de desempeño laboral, ellos no cuentan con beneficios que les motive a desempeñarse mejor ni estabilidad laboral. De igual manera pasa con Reyes (2018). En su investigación titulada. "La capacitación administrativa como instrumento de gestión y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la unidad de gestión educativa local de la provincia de Huamachuco, 2018". Sostiene que el desempeño laboral es alto en la institución donde desarrolla su estudio esto se debe a la consideración que se le brinda a sus trabajadores acompañada de constantes capacitaciones que le ayuden en su mejor desenvolvimiento laboral.

Involucrando la primera dimensión de la gestión administrativa con relación a la segunda variable, de tal manera se logró determinar la relación que existe entre la dimensión Planificación y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, en la presente investigación, el resultado que se rescató fue una relación positiva muy alta $r=0,898$ entre estas, esto nos quiere decir que el primer paso del proceso administrativo ha influido de manera directa en el desempeño laboral, logrando que los colaboradores se involucren con lo que se plasmó en la institución para así lograr los objetivos que se ha

propuesto. Pando y Pullumpaxi (2016) que en su tesis “Factores de riesgo Psicosociales y Desempeño laboral de la Coordinación Administrativa Financiera del Servicio de Gestión Inmobiliaria del sector público sostuvo que el desempeño laboral de los colaboradores depende de la gestión que lleva a cabo el proyecto y la manera en que la ejecuta, y a través de ello de como involucra a los trabajadores repartiendo tareas que hagan sentir útil al trabajador y que es importante para la institución, de esta manera el desempeño de cada trabajador será el mejor.

Se relacionó la segunda dimensión de la gestión administrativa con relación a la segunda variable, se logró determinar la relación que existe entre la dimensión Organización y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, el resultado que se obtuvo fue la existencia de una relación positiva alta en $r=0,752$ entre estas, esto quiere decir que la organización de la institución si ha considerado de manera trascendente la intervención del talento humano, de esta manera se permitirá desarrollarse de manera organizada toda actividad que se le encomiende a los trabajadores, Agilar y Yaguana (2017). En su tesis “La incidencia de la gestión administrativa del talento humano en el desempeño laboral caso empresa Pathsoil Cia Ltda”. Remarcan que la organización en toda institución es fundamental porque a través de ello se involucran a todos los recursos en busca del logro de objetivos propuestos.

La adaptabilidad de la tercera dimensión de la gestión administrativa se relacionó con la segunda variable, se pudo determinar la relación que existe entre la dimensión Dirección y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, el resultado que se logró obtener fue la existencia de una relación positiva alta en $r=0,830$ entre ellas, esta relación muestra lo involucrados que están los trabajadores con la institución y hacia donde los quiere encaminar, Díaz (2019). Define a la dirección como la influencia en los colaboradores, lo primordial es lograr que todos se involucren con los objetivos que se plantea la empresa. Toda institución para lograr sus objetivos tiene que contar con todos sus recursos y en este proceso administrativo muestra claramente a donde los quiere llevar y este punto los

lleva de la mano, para que a través de su desempeño logren desenvolverse mejor en el área donde se desarrollan.

Finalmente tenemos la dimensión control de la variable gestión administrativa que se relaciona con la variable desempeño laboral, donde se logró obtener una correlación positiva muy alta $r=0,900$ entre estas, en esta última fase se cristalizará los resultados que se ha obtenido de todo el proyecto que se ha puesto en marcha, ellos ayudará a las decisión que se van a tomar, está se llevará a cabo dependiendo si los resultados que se han obtenido son favorables o no, Reyes (2017). Sostiene que el control es la capacidad de determinar si las acciones supervisadas están bien o mal, ello sostiene lo mencionado que en esta fase se muestra los resultados que se han entregado y ello ayudará a saber qué es lo que se ha logrado, ello se notará el papel que ha tenido el desempeño de los trabajadores, este mismo autor respalda la idea de que es la actividad que consiste en corregir las desviaciones que están basadas en los objetivos, la obtención de resultados no solo nos servirá para medir el desempeño, sino también para corregir errores que se han cometido, esto servirá de suma importancia para los próximos proyectos a realizar.

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados del estudio, que se obtuvo al encuestar a los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chepén, se llegó a las siguientes conclusiones.

1. Para iniciar, se cumple con el objetivo general que es la relación entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chepén, ello quiere decir que, si la gestión administrativa es buena, se reflejará en el alto rendimiento que presentan los trabajadores de la institución, ello se cristalizará en las habilidades, destrezas y virtudes que muestran los colaboradores, demostrando que la gestión administrativa que realiza la Municipalidad es esencial para el buen desempeño laboral de los trabajadores.
2. Además, la Gestión administrativa se encuentra en un nivel medio actualmente, esto se debe a que la gestión administrativa de la Municipalidad provincial de Chepén está iniciando a asumir el mandato, en la cual no han tenido la oportunidad de tener contacto directo con todo el personal que labora en la institución.
3. Asimismo, el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chepén se encuentra en un nivel medio, esto se debe a la dependencia que tiene esta variable con la Gestión administrativa que realiza la institución, el poco tiempo que lleva desarrollándose la nueva administración de la Municipalidad provincial de Chepén, no ha logrado aún que los colaboradores se identifiquen con la institución.
4. La Planificación como primer paso del proceso administrativo de la municipalidad, se encuentra relacionado con el Desempeño laboral, ya que es aquí donde se plasman los objetivos de la institución y la participación de los trabajadores es fundamental para llevar a cabo todo proyecto, es por ello que al obtener el compromiso del personal se logrará obtener su mejor desempeño.
5. La Organización es otro paso que guarda relación con el Desempeño laboral, ya que en este punto se llevará a cabo la repartición de tareas y actividades a cada trabajador, esto sin ninguna duda logrará que se logren los resultados que la institución espera, mediante un orden en

donde los trabajadores muestren su eficiencia y eficacia, esto reflejado en un menor tiempo.

6. Otro de los procesos, como la Dirección alcanza una relación con el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chepén, ya que en esta etapa los trabajadores perciben una supervisión por parte de los administrativos acompañado de la motivación que estos pueden dar, todo esto con el fin que el rendimiento de los colaboradores ayuden a lograr los objetivos que tiene la institución.
7. Para final, tenemos al Control que realiza la Municipalidad provincial de Chepén, que consigue una relación con el Desempeño laboral, esto se debe a que en esta etapa los administrativos rectifican y mejorar los resultados que han logrado los trabajadores, para así en los próximos proyectos que realice la institución se obtengan resultados más favorables.

VII. RECOMENDACIONES

En virtud a las conclusiones anteriores, se recomienda en primera instancia, a la Administración de la Municipalidad provincial de Chepén, implementar un sistema de participación entre los trabajadores, ya que ello logrará que los colaboradores se sientan identificados con la institución y esto se reflejará en el compromiso que estos le ofrecen a la municipalidad.

Por otro lado, se sugiere un equitativo reparto de tareas y actividades, ello debe ir acompañado de las herramientas necesarias para que los trabajadores se desarrollen en su plenitud y no presenten dificultades al momento de desarrollar sus actividades, ello ayudará a cada trabajador de manera significativa para todos se sientan útiles y vean que cuentan con ellos.

Se recomienda también a la administración capacitar constantemente a sus colaboradores, las capacitaciones que perciban los colaboradores será fundamental para que cada trabajador tenga conocimiento de cómo realizar sus tareas que se le encomienda, inculcando el trabajo en equipo para que estos de manera conjunta logren sus metas propuestas, de tal manera se debe motivar para que los resultados que estos presenten sean los mejores y no tengan que realizarse muchas correcciones y así facilitar en la toma de decisiones.

Para finalizar se recomienda la implementación de estrategias que estén orientadas al servicio de los ciudadanos ya que esa es la principal función de los trabajadores de las instituciones públicas como es la municipalidad, ello mejorará de manera significativa la imagen de la administración que se desempeña en el municipio ya mencionado. Y para ser una gestión que recién está tomando el mandato es fundamental realizar estos ajustes para tener la aprobación y respaldo no solo de sus trabajadores sino también de la población en general.

REFERENCIAS

- Administrativos de la Diputacion Foral de Bizkaia.temario. Volumen I.e-book.* (2014). MAD.
- Aguilar Veintimilla, W. H. (2017). La incidencia de la gestión administrativa del talento humano en el desempeño laboral caso empresa Pathsoil Cia Ltda. *Universidad Central de Ecuador*, 121.
- Aitana González Ortiz de Zárate, M. A. (2017). *Evaluación de la eficacia de la formación en la administración pública: la transferencia al puesto de trabajo*. Madrid: INAP.
- Ancín, J. M. (2013). *El plan estratégico en la práctica*. México: ESIC Editoriales.
- Caldas, M. E. (2017). *Gestión administrativa (Empresa e iniciativa emprendedora)*. Madrid: Editex.
- Carmen Fuentelsaz Gallego, M. T. (2016). *Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina*. Barcelona: Ediciones Universitat Barcelona.
- Casillas, F. J. (2016). *La Licenciatura en Ciencias Políticas Y Administración Pública Un Estudio Sobre Titulación*. Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua.
- Catalina Martínez Mediano, A. G. (2014). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA Y ANÁLISIS DE DATOS*. Madrid: Editorial UNED.
- David, F. R. (2013). *Conceptos de administración estratégica*. Madrid: Pearson Educación.
- Delgado, M. S. (2014). *Administración 1*. Madrid: Grupo Editorial Patria.
- Diego, Y. M. (2014). *Panorama de las reformas del estado y de la administración pública*. Rosario : Universidad del Rosario.
- Evaristo Arias, N. L. (2018). Gestión administrativa Municipal y el desempeño laboral del área de atención al ciudadano de la Municipalidad distrital de Santa Anita, 2018". *UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO*, 66.
- González, J. J. (2015). *La administración pública como ciencia: su objeto y su estudio*. Madrid: Editorial Plaza y Valdes.
- Gonzalez, S. D. (2016). *Gestión administrativa de personal*. México: Editorial Paraninfo.
- Granados, R. P. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia, 2018. *Universidad del Magdalena*, 107.

- Guillén, M. d. (2013). *Administración y planificación del tiempo: La gestión empresarial*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Jackeline, C. (2012). LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS HOTELEROS. *Universidad Politécnica Estatal del Carchi*, 14.
- José Othón Juárez Hernández, E. C. (2014). *Administración de la Compensación, Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones*. México: Grupo Editorial Patria.
- Lastra, J. M. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: Nuevos paradigmas en las organizaciones*. Madrid: Fondo Editorial.
- Martín, F. d. (2016). *Análisis de eficiencia de los departamentos universitarios. El caso de la Universidad de Sevilla*. Sevilla: Librería-Editorial Dykinson.
- Medina, D. T. (2019). *Identificación, análisis y aprovechamiento de la administración del conocimiento para la empresa y organización mexicana del siglo XXI*. México: Lulu.com.
- Mondy, R. W. (2015). *Administración de recursos humanos*. Madrid: Pearson Educación.
- Muñoz, M. J. (2016). *Gestión administrativa y comercio internacional*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Palacios, E. N. (2015). *Gestión administrativa para el asesoramiento de productos de activo*. Madrid: Ediciones Paraninfo.
- Pando Moreno, M. (2016). Factores de riesgo Psicosociales y Desempeño laboral de la Coordinación Administrativa Financiera del Servicio de Gestión Inmobiliaria del sector público año 2016. *Universidad Central del Ecuador*, 117.
- Pando Moreno, M. y. (2016). Factores de riesgo Psicosociales y Desempeño laboral de la Coordinación Administrativa Financiera del Servicio de Gestión Inmobiliaria del sector público año 2016. *Universidad Central de Ecuador*, 117.
- Paniagua, E. D. (2019). *Gestión administrativa y comercial en restauración 2.º edición 2019*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Perez, J. L. (2014). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. México: José Luis Ayoub Pérez.
- Pérez-Bedmar, M. d. (2016). *Empleo y prestación de servicios en la administración pública*. México: Lex Nova.
- Pernía, K. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral*. Madrid: EAE.

- Pita Ojeda, M. A. (2016). Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una institución de educación superior en Colombia. *Universidad Católica de Colombia*, 137.
- Ponce, A. R. (2012). *Administración de empresas/ Business Administration*. Madrid: Editorial Limusa.
- Ponce, A. R. (2016). *Administración por objetivos*. Madrid: Editorial Limusa.
- Ponce, A. R. (2017). *Administración moderna*. Madrid: Editorial Limusa.
- Raffini, J. P. (2018). *150 formas de incrementar la motivación en clase*. México: Editorial Pax México.
- Ramírez Rivera, H. M. (2018). Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Mancos, Yungay - 2018. *UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO*, 70.
- Ramirez, H. M. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mancos, Yungay – 2018. *Univesidad César Vallejo*, 80.
- Reyes Monzón, T. M. (2018). “La capacitación administrativa como instrumento de gestión y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la unidad de gestión educativa local de la provincia de Huamachuco, 2018”. *Universidad Nacional de Trujillo*, 127.
- Ríos, M. F. (2017). *Eficacia organizacional*. México: Ediciones Días de Santos.
- Robbins, S. P. (2009). *Fundamentos de Administración: Conceptos esenciales y aplicaciones*. México: Pearson Educación.
- Roberto Hernández Sampieri, C. F. (2013). *Metodología de la investigación*. New York: McGraw-Hill Education.
- Rodriguez Llanos, L. M. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad de Gestión Educativa Local N° 02, Distrito San Martín de Porres, 2018. *UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO*, 79.
- Rodríguez, J. A. (2018). *LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL*. LIMA: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S. L.
- Rodríguez, J. A. (2018). *La Gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño de capital humano*. Madrid: Área de innovación y desarrollo S. L.
- Sánchez, I. P. (2014). *Organización empresarial y de recursos humanos*. Madrid: IC Editorial.
- Toran, F. (2013). *Misión y visión: Emprendiendo con sentido y rumbo*. New York : CreateSpace Independent Publishing Platform.

URROSOLO MUÑOZ, M. J. (2016). *Gestión administrativa del comercio internacional*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.

Velasco, E. P. (2017). *La motivación en el desempeño laboral docente*. madrid: Editorial Académica Española.

Vivanco, M. (2016). *Muestreo Estadístico. Diseño Y Aplicaciones*. Bogotá: Editorial Universitaria.

ANEXO

Anexo 1. Matriz de operalización

TÍTULO DEL PROYECTO: “Gestión administrativa y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020”.

PROBLEMA: ¿Existe relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén, 2020?

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión administrativa	Ordoñez (2018) la gestión administrativa son acciones con el fin de lograr los objetivos institucionales a través de la eficacia y eficiencia, y también respetando el proceso administrativo, la planificación, la organización, dirección, y control.	Para la medición de la variable se va a utilizar la herramienta que es un cuestionario y la técnica utilizada será de tipo Likert, con preguntas cerradas a los administrativos de la Municipalidad provincial de Chepén.	Planificación	Identificación con la misión y visión de la organización	Ordinal
				Objetivos estratégicos políticas	
			Organización	Coordinación Estructura Asignación de actividades	Ordinal
				Liderazgo comunicación Supervisión	
	Dirección	Evaluación Acciones correctivas	Ordinal		
			Control		Ordinal
Desempeño laboral	Peña (2017), Toda acción realizada o ejecutada, por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.	Para la medición de la variable se va a utilizar la herramienta que es un cuestionario y la técnica utilizada será de tipo Likert, con preguntas cerradas a los administrativos de la Municipalidad provincial de Chepén.	Eficacia	Conocimiento del puesto	Ordinal
				Calidad de trabajo Comportamiento	
			Eficiencia	Conocimientos técnicos Racionalización de los recursos Adaptabilidad del trabajador	Ordinal
				reconocimiento Adaptación al cambio	
	Motivación		Ordinal		

Anexo 2. Matriz de consistencia

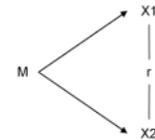
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN			
¿Qué relación existe entre Gestión administrativa y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020?	Objetivo general:	Gestión Administrativa	Ordoñez (2018) la gestión administrativa son acciones con el fin de lograr los objetivos institucionales a través de la eficacia y eficiencia, también respetando el proceso administrativo, la planificación, dirección, y control.	Para la medición de la variable se va a utilizar la herramienta que es un cuestionario y la técnica utilizada será de tipo Likert, con preguntas cerradas a los administrativos de la Municipalidad provincial de Chepén	Planificación	Identificación con la misión y visión de la organización	1	Ordinal • Siempre • Casi Siempre • Con Frecuencia • En Ocasiones • Nunca			
	Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.						Objetivo específicos:		Objetivos estratégicos	2,3	
	-Determinar el nivel de Gestión administrativa de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.						-Determinar el nivel de Desempeño Laboral de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.		Políticas	4	
	-Determinar la relación que existe entre la dimensión Planificación y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.						-Determinar la relación que existe entre la dimensión Organización y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.		Organización	5	
	-Determinar la relación que existe entre la dimensión Dirección y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.						-Determinar la relación que existe entre la dimensión Dirección y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.		Estructura	6	
	-Determinar la relación que existe entre la dimensión Organización y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.						-Determinar la relación que existe entre la dimensión Organización y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.		Asignación de actividades	7	
	-Determinar la relación que existe entre la dimensión Dirección y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.						-Determinar la relación que existe entre la dimensión Dirección y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.		Liderazgo	8	
	-Determinar la relación que existe entre la dimensión Organización y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.						-Determinar la relación que existe entre la dimensión Organización y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.		Dirección	9	
	-Determinar la relación que existe entre la dimensión Dirección y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.						-Determinar la relación que existe entre la dimensión Dirección y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.		Supervisión	10	
	-Determinar la relación que existe entre la dimensión Organización y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.						-Determinar la relación que existe entre la dimensión Organización y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.		Evaluación	11	
	-Determinar la relación que existe entre la dimensión Dirección y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.						-Determinar la relación que existe entre la dimensión Dirección y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.		Control	12	
	-Determinar la relación que existe entre la dimensión Organización y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.						-Determinar la relación que existe entre la dimensión Organización y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.		Eficacia	13	Ordinal • Siempre • Casi Siempre

-Determinar la relación que existe entre la dimensión Control y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.

Desempeño laboral

ejecutada, por herramienta que es un cuestionario y la respuesta, de lo que se le ha designado será de tipo como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. cerradas a los administrativos de la Municipalidad provincial de Chepén.

Diseño de la investigación:



Donde:
 M= Muestra
 X1 = Representa a la variable: Gestión. administrativa
 X2 = Representa a la variable: Desempeño laboral.

Eficiencia	Calidad de trabajo	14
	Comportamiento	15,16
Motivación	Conocimientos técnicos	17,18
	Racionalización de los recursos	19,20
	Adaptabilidad del trabajador	21,22
	reconocimiento	23
	Adaptación al cambio	24

- Con Frecuencia
- En Ocasiones
- Nunca

Anexo 3. Instrumento

Cuestionario para evaluar la Gestión administrativa y el Desempeño laboral

Estimado colaborador, el cuestionario plasmado servirá para recolectar información acerca de la gestión administrativa y Desempeño laboral existente en la Municipalidad provincial de Chepén.

Instrucciones: la encuesta está realizada con fines investigativos, será confidencial y anónima, el objetivo primordial es medir la Gestión administrativa y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020. Marque con una “x” de acuerdo a la postura que toma referente a cada ítem. Sus respuestas serán confidenciales.

Totalmente en desacuerdo	desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
	1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN					
1. ¿Se identifica usted con la misión y visión de la Municipalidad provincial de Chepén?					
2. ¿Le parece bien los objetivos estratégicos que plantea la Municipalidad provincial de Chepén?					
3. ¿Se encuentra integrado en los objetivos que plantea la Municipalidad provincial de Chepén?					
4. ¿Cree usted que las políticas aplicadas en la Municipalidad son las correctas?					
ORGANIZACIÓN					
5. ¿Las actividades ejecutadas son debidamente coordinadas por la municipalidad provincial de Chepén?					
6. ¿La estructura jerárquica en la Municipalidad de Chepén está debidamente diseñada?					
7. ¿Las actividades realizadas por la municipalidad son correctamente asignadas?					
DIRECCIÓN					
8. ¿La municipalidad provincial de Chepén promueve un adecuado liderazgo en su desempeño?					
9. ¿La Municipalidad provincial de Chepén facilita una comunicación abierta entre todos sus colaboradores?					
10. ¿Existe una adecuada supervisión por parte de la Municipalidad provincial de Chepén en cuanto a las actividades del personal?					
CONTROL					
11. ¿Considera usted Que la evaluación empleada es la adecuada?					
12. ¿Las actividades correctivas de la Municipalidad provincial de Chepén han sido efectivas?					

DESEMPEÑO LABORAL					
EFICACIA					
13. ¿La experiencia en su labor le ha permitido tener un dominio de su puesto de trabajo?					
14. ¿El ambiente laboral en el que se desenvuelve le ha permitido ofrecer un trabajo de calidad?					
15. ¿Su comportamiento en la Municipalidad provincial de Chepén ha sido influenciada por la gestión administrativa?					
16. ¿Usted tiene un comportamiento amable con sus compañeros de trabajo?					
EFICIENCIA					
17. ¿Sus conocimientos técnicos le permiten tener un buen desempeño en la Municipalidad provincial de Chepén?					
18. ¿logra cumplir las actividades que le encomienda la Municipalidad provincial de Chepén?					
19. ¿Le da un uso racional a los recursos que le ofrecen?					
20. ¿los recursos que le ofrecen son suficientes para cumplir sus actividades?					
21. ¿Le ha costado trabajo adaptarse a su ambiente laboral?					
22. ¿El área en la que se desempeña le brinda comodidad para trabajar?					
MOTIVACIÓN					
23. ¿Ha sido reconocido por algún aporte que ha brindado a la Municipalidad de Chepén?					
24. ¿La Municipalidad provincial de Chepén ha realizado cambios que le ha resultado fácil adaptarse?					

Anexo 4. Juicio de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
MBA. AGUILAR CHÁVEZ PABLO VALENTINO	DOCENTE METODOLOGO EN UCV	Cuestionario sobre Gestión administrativa	Briceño Alvitres, Gleiser Jair
Título del estudio: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA			
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Gestión administrativa	Planificación	Identificación con la misión y visión de la organización	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Objetivos estratégicos		¿Le parece bien los objetivos estratégicos que plantea la Municipalidad provincial de Chepén?			X			X			X			X			X			X			X			X			X
				¿Se encuentra integrado en los objetivos que plantea la Municipalidad provincial de Chepén?			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	política	¿Cree usted que las políticas aplicadas en la Municipalidad son las correctas?				X			X			X			X			X			X			X			X			X	
Organización	Coordinación	¿Las actividades ejecutadas son debidamente coordinadas por la municipalidad provincial de Chepén?				X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Estructura	¿La estructura jerárquica en la Municipalidad de Chepén está debidamente diseñada?				X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Asignación de actividades	¿Las actividades realizadas por la Municipalidad son correctamente asignadas?				X			X			X			X			X			X			X			X			X	

	Dirección	Liderazgo	¿La municipalidad provincial de Chepén promueve un adecuado liderazgo en su desempeño?			X			X					X			X			X			X
		Comunicación	¿La Municipalidad provincial de Chepén facilita una comunicación abierta entre todos sus colaboradores?			X			X					X			X			X			X
		Supervisión	¿Existe una adecuada supervisión por parte de la Municipalidad provincial de Chepén en cuanto a las actividades del personal?			X			X					X			X			X			X
	Control	Evaluación	¿Considera usted que la evaluación empleada es la adecuada?			X			X					X			X			X			X
		Acciones correctivas	¿Las actividades correctivas de la Municipalidad provincial de Chepén han sido efectivas?			X			X					X			X			X			X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 30/06/2020	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
MBA. AGUILAR CHÁVEZ PABLO VALENTINO	DOCENTE METODOLOGO	Cuestionario sobre Desempeño Laboral	Briceño Alvitres, Gleiser Jair
Título del estudio: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Desempeño laboral	Eficacia	Conocimiento del puesto	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Calidad de trabajo				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Comportamiento		¿Su comportamiento en la Municipalidad provincial de Chepén ha sido influenciado por la gestión administrativa?			X			X			X			X			X			X			X			X		
¿Usted tiene un comportamiento amable con sus compañeros de trabajo?					X			X			X			X			X			X			X			X				
Eficiencia	Conocimientos técnicos	¿Sus conocimientos técnicos le permiten tener un buen desempeño en la Municipalidad provincial de Chepén?				X			X			X			X			X			X			X			X			
		¿Logra cumplir las actividades que le encomienda la Municipalidad provincial de Chepén?				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Racionalización de los recursos	¿Le da un uso racional a los recursos que le ofrecen?			X			X			X			X			X			X			X			X				

	Adaptabilidad del trabajador	¿Los recursos que le ofrecen son suficientes para cumplir sus actividades?			X			X			X			X			X			X			X
		¿Le ha costado trabajo adaptarse a su ambiente laboral?			X			X			X			X			X			X			X
		¿El área en la que se desempeña le brinda comodidad para trabajar?			X			X			X			X			X			X			X
	Motivación	Reconocimiento	¿Ha sido reconocido por algún aporte que ha brindado a la Municipalidad de Chepén?			X			X			X			X			X			X		
	Adaptación al cambio	¿La Municipalidad provincial de Chepén ha realizado cambios que le ha resultado fácil adaptarse?			X			X			X			X			X			X			X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 30/ 06/2020	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
LEON BALAREZO OLENKA YTANIA	19332700	Cuestionario sobre Gestión administrativa	Briceño Alvitres, Gleiser Jair
Título del estudio: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA			
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Gestión administrativa	Planificación	Identificación con la misión y visión de la organización	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Objetivos estratégicos		¿Le parece bien los objetivos estratégicos que plantea la Municipalidad provincial de Chepén?			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		política		¿Se encuentra integrado en los objetivos que plantea la Municipalidad provincial de Chepén?			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Organización	Coordinación		¿Las actividades ejecutadas son debidamente coordinadas por la municipalidad provincial de Chepén?			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Estructura	¿La estructura jerárquica en la Municipalidad de Chepén está debidamente diseñada?			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Asignación de actividades	¿Las actividades realizadas por la Municipalidad son correctamente asignadas?			X			X			X			X			X			X			X			X			X		

	Dirección	Liderazgo	¿La municipalidad provincial de Chepén promueve un adecuado liderazgo en su desempeño?			X			X					X			X			X			X
		Comunicación	¿La Municipalidad provincial de Chepén facilita una comunicación abierta entre todos sus colaboradores?			X			X					X			X			X			X
		Supervisión	¿Existe una adecuada supervisión por parte de la Municipalidad provincial de Chepén en cuanto a las actividades del personal?			X			X					X			X			X			X
	Control	Evaluación	¿Considera usted que la evaluación empleada es la adecuada?			X			X					X			X			X			X
		Acciones correctivas	¿Las actividades correctivas de la Municipalidad provincial de Chepén han sido efectivas?			X			X					X			X			X			X

Legenda:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno ✓

✓	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 02/07/2020	19332700		989746745
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
LEON BALAREZO OLENKA YTANIA	19332700	Cuestionario sobre Desempeño Laboral	Briceño Alvitres, Gleiser Jair
Título del estudio: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Desempeño laboral	Eficacia	Conocimiento del puesto	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Calidad de trabajo				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Comportamiento		¿Su comportamiento en la Municipalidad provincial de Chepén ha sido influenciado por la gestión administrativa?			X			X			X			X			X			X			X			X		
¿Usted tiene un comportamiento amable con sus compañeros de trabajo?					X			X			X			X			X			X			X			X				
Eficiencia	Conocimientos técnicos	¿Sus conocimientos técnicos le permiten tener un buen desempeño en la Municipalidad provincial de Chepén?				X			X			X			X			X			X			X			X			
		¿Logra cumplir las actividades que le encomienda la Municipalidad provincial de Chepén?				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Racionalización de los recursos	¿Le da un uso racional a los recursos que le ofrecen?			X			X			X			X			X			X			X			X				

	Adaptabilidad del trabajador	¿Los recursos que le ofrecen son suficientes para cumplir sus actividades?			X			X			X			X			X			X			X
		¿Le ha costado trabajo adaptarse a su ambiente laboral?			X			X			X			X			X			X			X
		¿El área en la que se desempeña le brinda comodidad para trabajar?			X			X			X			X			X			X			X
	Motivación	Reconocimiento	¿Ha sido reconocido por algún aporte que ha brindado a la Municipalidad de Chepén?			X			X			X			X			X			X		
	Adaptación al cambio	¿La Municipalidad provincial de Chepén ha realizado cambios que le ha resultado fácil adaptarse?			X			X			X			X			X			X			X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno ✓

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

✓	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 02/07/2020	19332700		989746745
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
Kamiche Morante Luis Roberto	Docente de Línea de la UCV	Cuestionario sobre Gestión administrativa	Briceño Alvitres, Gleiser Jair
Título del estudio: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA				
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B		
Gestión administrativa	Planificación	Identificación con la misión y visión de la organización	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
		Objetivos estratégicos				X			X			X			X			X			X			X			X			X		
		política				X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Coordinación				X			X			X			X			X			X			X			X			X			
Organización	Estructura				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Asignación de actividades				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X

	Dirección	Liderazgo	¿La municipalidad provincial de Chepén promueve un adecuado liderazgo en su desempeño?			X			X					X			X			X			X
		Comunicación	¿La Municipalidad provincial de Chepén facilita una comunicación abierta entre todos sus colaboradores?			X			X					X			X			X			X
		Supervisión	¿Existe una adecuada supervisión por parte de la Municipalidad provincial de Chepén en cuanto a las actividades del personal?			X			X					X			X			X			X
	Control	Evaluación	¿Considera usted que la evaluación empleada es la adecuada?			X			X					X			X			X			X
		Acciones correctivas	¿Las actividades correctivas de la Municipalidad provincial de Chepén han sido efectivas?			X			X					X			X			X			X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno ✓

✓	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 02/07/2020	10804834		952220620
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
Kamiche Morante Luis Roberto	Docente de Línea de la UCV	Cuestionario sobre Desempeño Laboral	Briceño Alvitres, Gleiser Jair
Título del estudio: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Desempeño laboral	Eficacia	Conocimiento del puesto	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Calidad de trabajo				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Comportamiento		¿Su comportamiento en la Municipalidad provincial de Chepén ha sido influenciado por la gestión administrativa?			X			X			X			X			X			X			X			X		
	¿Usted tiene un comportamiento amable con sus compañeros de trabajo?					X			X			X			X			X			X			X			X			
	Eficiencia	Conocimientos técnicos		¿Sus conocimientos técnicos le permiten tener un buen desempeño en la Municipalidad provincial de Chepén?			X			X			X			X			X			X			X			X		
				¿Logra cumplir las actividades que le encomienda la Municipalidad provincial de Chepén?			X			X			X			X			X			X			X			X		
Racionalización de los recursos		¿Le da un uso racional a los recursos que le ofrecen?			X			X			X			X			X			X			X			X				

	Adaptabilidad del trabajador	¿Los recursos que le ofrecen son suficientes para cumplir sus actividades?			X			X			X			X			X			X			X
		¿Le ha costado trabajo adaptarse a su ambiente laboral?			X			X			X			X			X			X			X
		¿El área en la que se desempeña le brinda comodidad para trabajar?			X			X			X			X			X			X			X
	Motivación	Reconocimiento	¿Ha sido reconocido por algún aporte que ha brindado a la Municipalidad de Chepén?			X			X			X			X			X			X		
	Adaptación al cambio	¿La Municipalidad provincial de Chepén ha realizado cambios que le ha resultado fácil adaptarse?			X			X			X			X			X			X			X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno ✓

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

✓	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 02/07/2020	10804834		952220620
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 5. Confiabilidad

Confiabilidad alfa de cronbach

se aplicó a 16 colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén.

El cuestionario realizado para recolectar información sobre la variable “Gestión administrativa”:

confiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de ítem
0.81	12

El cuestionario realizado para recolectar información sobre la variable “Desempeño Laboral”:

confiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de ítem
0.83	12

Anexo 6. Calculo de la muestra

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

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5(1 - 0.5) * 300}{0.05^2 * (300 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}$$

$$n = 168.6984$$

$$n = 169$$

Optimización de la muestra

$$n = \frac{169}{300}$$

$$n = \frac{169}{1 + \frac{169}{300}}$$

$$n = 108.1023$$