



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad
Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Vega Becerra, Karen Ariana (ORCID: 0000-0002-9013-6651)

ASESOR:

Dr. González González, Dionicio Godofredo (ORCID: 0000-0002-7518-1200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Trujillo – Perú

2020

Dedicatoria

A nuestro creador quien siempre guía nuestros pasos,

A mis padres que son mi fortaleza y
quienes me apoyan incondicionalmente.

AGRADECIMIENTO

A la Municipalidad Provincial de Pacasmayo por permitirme realizar mi trabajo de investigación.

A todas las personas que han hecho posible la culminación del presente trabajo.

A mi docente asesor Godofredo González, Dionicio, por su empeño y apoyo.

LA AUTORA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN.....	46
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Intervalos para los niveles de la variable Gestión Administrativa y sus dimensiones.	28
Tabla 2 Intervalos para los niveles de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones.	29
Tabla 3 Distribución de la población de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2020.....	30
Tabla 4 Distribución de la muestra aleatorio estratificado de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2020.....	32
Tabla 5 Validez por Juicio de expertos, de los cuestionarios de gestión administrativa y desempeño laboral.	34
Tabla 6 Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de la variable Gestión Administrativa.....	35
Tabla 7 Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral.	36
Tabla 8 Prueba de Normalidad de Kolgomorov-Smirnov de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.....	38
Tabla 9 Prueba de Normalidad de Kolgomorov-Smirnov del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020	39
Tabla 10 Relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020	40
Tabla 11 Nivel de la variable gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020... ..	42
Tabla12 Nivel de las dimensiones de la variable gestión administrativas de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020	43
Tabla 13 Nivel de la variable desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020... ..	44

Tabla 14 Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.....	45
Tabla 15 Relación entre la gestión administrativa y la dimensión eficacia laboral del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.....	46
Tabla 16 Relación entre la gestión administrativa y la dimensión eficiencia laboral del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.....	47
Tabla 17 Relación entre la gestión administrativa y la dimensión trabajo en equipo laboral del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.....	48
Tabla 18 Relación entre desempeño laboral y la dimensión planeación de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.....	49
Tabla 19 Relación entre desempeño laboral y la dimensión organización de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.....	50
Tabla 20 Relación entre desempeño laboral y la dimensión dirección de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.....	51
Tabla 21 <i>Relación entre desempeño laboral y la dimensión control de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020</i>	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dispersión de la correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.	41
--	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal Establecer la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020. Con un enfoque cuantitativo con tipo de investigación no experimental, con diseño correlacional, con una población de 324 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, con una muestra de 114 trabajadores, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario para las variables en mención, los cuales han sido validados por juicio de expertos, con un coeficiente de confiabilidad de ,978 y ,979 respectivamente.

Los resultados precisan que el coeficiente de Pearson es 0.837, lo que indica que, en el caso de correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral, existe una correlación positiva, alta entre las variables y significativa. De acuerdo a ello se concluye que la gestión administrativa influencia al desempeño laboral, por lo cual, si existe una muy buena gestión, tendremos un excelente desempeño por parte de los trabajadores.

Palabras clave: Gestión, desempeño, planeación, organización, eficiencia, eficacia.

ABSTRACT

The main objective of this research was to establish the relationship between administrative management and job performance in the Provincial Municipality of Pacasmayo in 2020. With a quantitative approach with a non-experimental type of research, with a correlational design, with a population of 324 workers from the Provincial Municipality of Pacasmayo, with a sample of 114 workers, the survey was used as a technique and the questionnaire for the mentioned variables as an instrument, which have been validated by expert judgment, with a reliability coefficient of .978 and, 979 respectively.

The results specify that the Pearson coefficient is 0.837, which indicates that, in the case of correlation between administrative management and job performance, there is a positive, high and significant correlation between the variables. According to this, it is concluded that administrative management influences work performance, therefore, if there is very good management, we will have an excellent performance by the workers.

Keywords: Management, performance, organization planning, efficiency, effectiveness.:

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación es de real importancia, debido a que en la gestión que se ejerce en las instituciones gubernamentales, sobre todo en las municipales, siempre cumplen los requisitos básicos de planeación, organización, dirección y control, pero en casos muy remotos estos son evaluados, sobre el proceso mismo, así mismo no se tiene en cuenta si el cumplimiento de las labores por parte de los trabajadores está relacionado, asumiendo que las labores que se han ejercido, están de acorde con los estándares y requerimientos necesarios para un buen funcionamiento en este caso para una buena gestión administrativa y un buen desempeño laboral, pero este caso es sólo el idóneo, por lo cual se hace presente la necesidad de comprobar no solo los niveles en los que se encuentran las variables de estudios, sino la relación que existe entre las mismas, y así detectar las posibles falencias que estos presenten.

Respecto al panorama que enfrentan los municipios, sobre gestión pública se ve claramente reflejado en la situación administrativas Públicas de América Latina y el Caribe entre el 2014- 2015, quienes a través de un estudio proporcionan los siguientes datos internacionales comparando las acciones administrativas en el sector público, se precisa que el 28,6% de total del PIB de los países que conforma Latinoamérica. Un claro referente es el país del Ecuador, quien evidencia los más altos porcentajes en su PIB con un 38.7%, luego tenemos a Barbados son un 33.6%, al país hermano de Argentina con un 33.6% y al país de Brasil con un 33,1%, todos ellos ubicados en Sudamérica, continuando por Cetro américa tenemos al país de El Salvador, junto a Costa Rica y Finalmente al país de República Dominicana, quienes han presentado una porcentaje por debajo de los 18% del PIB, todo ello se aprecia en las acciones de cada gobierno. (OCDE, 2016).

Otro estudio que nos ayuda a comprender la visión de la gestión pública en el mundo, lo tenemos en España donde el enfoque que le dan a la parte administrativa, sobre todo en el sector público son entidades independientes, tanto en el plano estatal, autonómica y local. También tenemos corporaciones que se encargan de la administración nuclear, organismos autónomos, agencias, empresas públicas, consorcios, entre otros, y no olvidemos a los 3 millones cien mil trabajadores públicos compuestos por funcionarios tanto interinos como laborales, los cuales dependen de cuan organizada y planificada se encuentre la gestión. También maneja vía gasto público el cuarenta por ciento del PIB de todo el estado.

En el otro rubro tenemos al sector privado, con la finalidad prestar servicios o de forma desinteresado o de enriquecerse, cerca de doscientos mil millones de euros anuales son un 20% del Producto interno bruto, donde millones de trabajadores dependen de la distribución circunstancial u oportuna de las relaciones público-privadas. Este estudio muestra claramente que al no existir una buena gestión pública se entraría dando una terrible crisis con una enorme deficiencia para poder cumplir con las necesidades de la población (Ramíó, 2017).

Así mismo también un aspecto relevante en la gestión municipal es el desempeño de sus trabajadores, dentro de esta problemática se detectó que en el municipio De Nejapa, en el Departamento de San Salvador, En El Salvador se aprecia que en la municipalidad existen ciertos problemas, dentro de los cuales se pueden precisar: malestar en los trabajadores, ya que manifiestan que realizan actividades que no corresponden a su puesto o área de trabajo, siendo delegados constantemente por el gerente, descontento por parte de los pobladores, pues no se les brinda los servicios adecuados o de acuerdo a sus necesidades, el presupuesto o financiamiento es derivado para favorecer a sectores minoritarios, no existe apertura por parte de la autoridad, en hacer participar a la

ciudadanía, escasa o mínima capacidad de gestión para involucrar a los actores locales, recurso humano insuficiente y no capacitado, con un completo desinterés por la cantidad de pobladores que atiende, dependencia de ingresos por transferencias del Gobierno Central(Rivera, Rodríguez y Villanueva , 2017)

Otro referente lo tenemos en África donde a pesar de que es un país con gran exportación de gas natural, el cobre, el hierro, el uranio, oro, entre otros metales, en las provincias de Túnez, no brindan buenos recursos, medios o materiales a los obreros municipales para atender los servicios de gestión de residuos, por lo cual, han realizado diversas manifestaciones, respecto a esta problemática, donde reclaman sus derechos y condiciones, pidiendo protección y mejoras laborales, así como ser reconocidos laboralmente a nivel nacional, haciendo hincapié en la necesidad urgente de determinar con exactitud los riesgos y las deficiencias del sistema, en cooperación con los dirigentes laborales, para poder abordar posteriormente tales problemas y brindarles bienestar laboral y en los servicios brindados, generando satisfacción en sus empleados. (Niekerk y Wegmann, 2019)

A nivel nacional tenemos un marco normativo el cual Según la Ley N° 27972 “LOM”, en ella se establece que las instituciones gubernamentales locales, deben prestar servicios públicos, también buscar el desarrollo que sea integral, y sobre todo sostenible y sustentable con una cultura de paz. Para que todo ello se cumpla se deben establecer metas, las cuales debes pasar por el proceso de planeación, además de buscar que la sociedad civil organizada también participe de los mismos, todo lo que se planifique serán herramientas que ayuden a una mejor gestión y fortalezca y desarrollen a la propia institución. La LOM, plantea una serie de documentos de gestión, los cuales se rigen de acuerdo lo que establece cada municipio. La Ley N° 27658, LMMGE expone que el Perú como estado necesita una reestructuración en cuanto al proceso de gestión

pública se refiere, todo ello bajo un perfil técnico de la Secretaria de Gestión Pública de la PCM Que, mediante la Ley N° 29158, se aprueba la LO del Poder Ejecutivo, en ella se precisa principios, normas y disposiciones, que rigen las competencias y las funciones, que toda organización que se ampare bajo el poder ejecutivo, cuente con las herramientas necesarias las cuales son modernas y flexibles, para poder atender de forma eficiente y eficaz a la ciudadanía.

Que, mediante DS N° 004-2013-PCM, se aprueba la PNMGP al 2021, establece que se debe tener actualizados todas las herramientas que permitan el buen funcionamiento de las instituciones gubernamentales, las cuales deben seguir los procedimientos adecuados y así favorezcan de forma positiva a la propia gestión de las diversas instituciones que existen

A pesar de las diversas normativas establecidas a nivel nacional, se observan múltiples deficiencias en la gestión municipal, sobre todo en el caso de la gestión administrativa, tenemos a Ferrer (2017) quien realizó un estudio en la municipalidad de Provincial de Cajamarca, donde precisa que los administrativos de dicha institución, no cuenta con un análisis preliminar sobre el aspecto que engloba una buena organización, por lo cual se evidencian deficiencias en la gestión administrativa. Los resultados precisan que la organización no es favorable, no cubren las expectativas por lo cual es necesario realizar una reestructuración. Lo cual se ve reflejado en la burocratización de los procedimientos, lo cual demanda mayor cantidad de tiempo en cuanto a la relación de acciones en la organización.

Otro referente claro es el de Soto (2018) quien a través de su estudio especifica que la Municipalidad Distrital de Aucallama de la Provincia de Huaral, a la fecha poco o nada le interesa la percepción de los servidores que conforman la organización, por lo cual se aprecia un clima desfavorable entre los servidores, ya que la entidad no cumple con incentivar, capacitar y muy poca comunicación entre sus integrantes, lo

que ha conllevado a un deficiente desempeño laboral de los trabajadores muchos de ellos no cumplen los horarios, no presentan proactividad en sus quehaceres diarios, lo cual es lamentable por la baja eficiencia y rendimiento en el mismo, lo cual que obstaculiza realizar el logro de los objetivos de la Institución.

Carrera y Paucar (2019) establece en su estudio que la Municipalidad Provincial de Chepén se vive una situación problemática tangible ya que esta entidad requiere tomar mayor interés en cuanto al desempeño de sus trabajadores, los cuales no cumplen con sus funciones adecuadamente, muchas veces cumplen doble función, otros empleados no tienen estabilidad laboral, debido al continuo cambio de personal, en las diferentes áreas todo ello afecta al cumplimiento de las metas u objetivos establecidos, lo cual influye la institución y en la calidad del servicio que ofrecen.

De acuerdo a la problemática que se vivencia en los diversos niveles expuestos, sobre todo a nivel regional, vemos que no somos ajenos a esta realidad en cuanto la gestión tenemos que en la presente gestión de la provincia de Trujillo, el Presidente de la Asociación de Alcaldes Territoriales Municipales de Trujillo José Ferradas Caballero criticó la nueva gestión municipal de Daniel Marcelo, manifestó que existen problemas de tránsito, de comercio ambulatorio, problemas de falta de autoridad como en el mercado La Hermelinda, donde primero se anuncia que se va a cerrar y luego se retrocede, hay problemas de inseguridad ciudadana, además existe descontento por parte de los trabajadores, se aprecia claramente que la gestión municipal es deficiente, para dar la solución a esta problemática. (La República, 2019)

En el Municipio Provincial de Pacasmayo se evidenció que los trabajadores no están cumpliendo en el desarrollo de su trabajo y por lo tanto no han logrado los objetivos, estrategias y actividades, del plan estratégico institucional. Así mismo la institución en mención no cuenta

con los instrumentos de gestión actualizados, dificultando el desempeño laboral. Debido a que no existe un instrumento de gestión que establezca los perfiles del puesto, genera que se contrate personal que no cumple con el perfil del puesto, sumado a ello el constante cambio de personal sobre todo en los cargos de confianza como son las gerencias y subgerencias.

La municipalidad se encuentra en una fase de implementación de la ley del servicio civil desde el año 2016, y hasta la fecha no termina la adecuación de este proceso, generando que el personal no sea el adecuado para los puestos que desempeñan, debido a ello no se cumplen los objetivos de la gestión.

Toda esta problemática se encuentra estrechamente relacionada, debido a que no se ha puesto un especial empeño en cuanto al desarrollo organizacional y sobre todo en la forma de corroborar el cumplimiento de la gestión es que se ve claramente la deficiente capacidad laboral de los trabajadores, los cuales no han cumplido en el desarrollo de su trabajo, lo que afecta a la gestión.

Por ello con la presente investigación se busca Establecer la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

De acuerdo a la problemática abordada se plante el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020? Como problemas específicos tenemos P1: ¿Cuál es el nivel de ambas variables de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020? P2: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020? P3: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020?

El presente trabajo se justifica porque existe una necesidad latente por saber la situación actual que enfrenta la gestión administrativa del municipio Provincial de Pacasmayo y como este afecta y en qué medida se relaciona con el desempeño laboral de los participantes de la investigación, todo ello es necesario para poder tomar medidas de prevención en un futuro cercano y así mejorar el servicio que brinda la institución y cumplir con los objetivos establecidos.

Justificación por su valor teórico, la variable gestión administrativa se basa en los planteamientos Ramírez y Ramírez (2016), y para la variable desempeño laboral se basa en los planteamientos de Chiavenato (2004). justificación por su utilidad metodológica se realizará a través de la contextualización de los instrumentos, en este caso cuestionarios de ambas variables y por medio de la validación estadística y por juicio de expertos.

Justificación por sus implicancias prácticas, va permitir verificar si en la gestión administrativa se está cumpliendo con los procedimientos adecuados, para que el desempeño de los trabajadores sea eficiente y eficaz. La

Justificación por su conveniencia, porque va permitirá precisar los problemas que se encuentran latentes en la gestión administrativa de la Municipalidad de la provincia de Pacasmayo y el desempeño laboral de los trabajadores, y con las evidencias se podrá establecer las medidas de solución más pertinentes.

La justificación por su relevancia social, de acuerdo a los evidentes resultados permitirá corroborar los niveles en que se encuentren las variables en mención y como se correlacionan e influyen la una en la otra, y sobre todo como se ha logrado en cumplir con los objetivos que se plantearon en la organización.

Como Objetivos de la investigación tenemos, el objetivo general Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020. Y los objetivos específicos: OE1 Identificar el nivel de las variables de la investigación en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020. OE2 Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020. OE3 Determinar la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Como Hipótesis tenemos Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020. Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020. Como Hipótesis específicas: H1: Existe relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020. H2: Existe relación entre la gestión administrativa y las dimensiones del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

II. MARCO TEÓRICO.

Existen diversos antecedentes sobre las variables de estudio y entre los antecedentes internacionales tenemos a Chiang, M., y San Martín, N. (2015) Donde se concluye que la muestra evidencia niveles altos en el desempeño, debido a que se obtuvo un 6 en escala de 10, tanto las mujeres como los hombres, manifiestan que las relaciones interpersonales están orientadas a generar un buen ambiente de trabajo, a pesar de que muchos de ellos desconocen los procedimientos administrativos establecidos en los manuales de trabajo. El aporte que brinda, es un referente las variables de investigación, con la finalidad de proponer posibles soluciones a los problemas que se presente, se eligió la investigación porque contiene una de las variables de estudio y permitirá contrastar nuestra investigación

Ardila y García (2017) Donde concluye que: se evidencia en sus resultados que es posible determinar tres aspectos importantes, el primero es determinar que municipalidad tiene un nivel deficiente en cuanto al desempeño, el segundo es permite medir que tipo de recursos necesita cada municipio y el tercero y más importante, es medir cuál de todos los municipios muestra excelentes resultados, y así poder hacer el efecto multiplicador en los demás.

Santana (2016) Los resultados evidencian que la gestión administrativa, presenta deficiencia, debido a la falta de capacitación técnica, esta deficiencia se aprecia al momento planificar, siendo este el primer cimiento en toda gestión. El aporte de la investigación radica en los hallazgos, que se evidencien sobre gestión, debido a que demuestra un panorama de esta variable en un caso partícular. Se eligió la variable debido a que sus datos pueden ayudar a contrastar los resultados de la presente investigación.

Briones, Y (2018) Donde concluye que: el grado de evaluación del desempeño, tiene implicancia con el desarrollo técnico, es decir que no solo interviene la parte cuantitativa, sino también el aspecto conductual, lo cual es determinado por el director o dirigente, determinando la eficiencia,

eficacia y como se desarrolla las actividades, de acuerdo a los roles, objetivos y metas propuestas para cada empleado. El aporte que brinda la investigación surge en los hallazgos, de la variable y como este es medido en el personal, en los funcionarios y se eligió la investigación porque cuenta con referentes que son útiles para la investigación respecto a la variable desempeño laboral.

Apablaza, M., Bravo, M. y Contreras, H. (2018) Los hallazgos evidencian, que la calidad de vida que se ofrece en el trabajo, debe ser agradable, placentera, pero sobre todo motivador. De acuerdo a lo hallado, nos indican que se encuentra en niveles muy bajos con un 2,24, por ello se evidencia que las municipalidades locales no lo priorizan la gestión propiamente dicha. El aporte que brinda este referente a la investigación, permitirá contrastar los resultados respecto a la variable desempeño laboral, así mismo se eligió la investigación debido a que los datos obtenidos revelan la problemática existente de una de las variables de investigación en el plano internacional.

Dentro de los antecedentes nacionales tenemos a Dávila, J. (2019) De acuerdo a estos resultados se puede decir que es moderada pero significativa. Así mismo se precisa que se precisa que la Gestión Administrativa se encuentra en un nivel medio, debido a que existe ciertas deficiencias en la planificación de los trabajos, la organización en cuanto a las funciones a ejercer dentro de cada cargo, en la dirección y el control, todo esto se ha apreciado no solo del personal nombrado, sino también del personal contratado, siendo el 64.7% el mayor porcentaje alcanzado. De acuerdo a los datos se precisa que, si existe una buena capacidad de gestión administrativa, entonces se realizará una buena ejecución del presupuesto. El aporte de la investigación radica en los resultados, ya que gracias ellos se pueden precisar claramente cómo se encuentra la gestión administrativa y la ejecución presupuestal, se eligió la investigación porque debido a que contiene una de las variables de investigación y la

descripción de la misma, que va permitir poder discutir los posibles resultados.

Estrada, A. (2019) Donde arribó a la siguiente conclusión, que entre el CI la GA se evidencia una relación significativa, pero además directa y positiva. Además, la muestra reveló que la Gestión Administrativa se encuentra en forma adecuada en un 75,51% y en un nivel muy adecuada en un 22,45%, por lo que se especifica que la gestión favorece al control interno. El aporte de la investigación radica en que permitió medir las variables de estudio y verificar la situación en la que se encuentra la institución, sobre todo en cuanto a la gestión administrativas respecto al control interno, así como tomar futuras medidas de prevención para poder darle solución a los problemas que se presenten. Se eligió este antecedente debido a que cuenta con una de las variables de investigación, además los datos que presentan son positivos para la investigación y la posible contratación de hipótesis.

Espejo, Y. (2018) Concluyendo que entre la variable GA y la variable CO se está dando una correlación de 0,698 además de ser significativa y positiva, involucrándose los cuatro procedimientos de la gestión para el cumplimiento de los objetivos propuestos. Por ello se considera que si se ejercer una planificación y organización, una dirección acorde con las metas de la institución, y un excelente control no solo en los factores internos sino externos, entonces se infiere que el Comportamiento Organizacional alcanzará los niveles deseables y eso será algo positivo para la satisfacción de la población.

Orozco, E. (2018) Donde se concluye que el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho se encuentra en un nivel regular con un 58,7%, dichos resultados se obtuvieron no solo del personal nombrado, sino del personal contratado, por lo cual se precisa que el desempeño laboral aún precisa ciertas deficiencias en cuanto eficiencia propiamente dicha, pero con tendencia a mejorar con un 29,81% de eficiente. El aporte brinda la investigación, es la calidad de los

instrumentos los cuales son un aporte a la comunidad científica, se eligió porque los hallazgos apoyarán nuestros datos, así como en la contratación de los resultados ya sea corroborándolos o rechazándolos.

Ferrer, M. (2017) Donde se precisa que entre la variable proceso administrativo y la variable desempeño laboral, se evidencia una correlación alta con un 0.776 y una significancia menor al 0,05. Lo cual nos hace comprender que si se ejerce una buena administración se logrará buenos resultados en el desempeño de los trabajadores. El aporte de la investigación es que han identificado la situación problema en la municipalidad de Cajamarca por lo cual, proponen medidas para mejorar el trabajo en la institución. Se tuvo en cuenta la siguiente investigación debido a la relación positiva de ambas variables.

De acuerdo a los antecedentes encontrados a nivel regional, tenemos los siguientes, Alfaro (2019) Se concluyó que acuerdo a los resultados obtenidos que la variable gestión administrativa de la municipalidad distrital se encuentra en niveles eficientes, Por ello se precisa en todas sus dimensiones alcanzo nivel eficiente, a pesar que existen ciertas dificultades estas, estas se han sabido superar para el cumplimiento de la propia gestión. El aporte es significativo en cuanto a la situación de la gestión administrativa, así como plantear posibles soluciones, se eligió la investigación porque describe claramente una de las variables de la investigación, lo cual permitirá realizar una discusión sobre la variable de estudios.

Sánchez, J. (2020) Concluyendo que a pesar de contar con una correlación moderada entre variables con un Rho de 0,478, la relación es altamente significativa, así mismo se la variable Gestión Administrativa se encuentra En un 72% de regular, así mismo, la misma variante se da en la variable calidad del servicio que se ofrece en la institución. Se eligió la presente investigación debido a que pertenece al plano local y cuenta con una de las variables en estudio que es la GA

Cedeño (2020) Donde concluye que Se identificó en el Desempeño del Personal un valor regular en un 100%, explicado por una regular Eficiencia en un 98%, Eficacia en un 90% con tendencia a ser óptimo en un 10% y Capacitación en un 79% con tendencia a ser deficiente en un 21% de los trabajadores administrativo, El aporte de la investigación radica en los resultados sobre el desempeño de los trabajadores, y como se pueden contrastar con los nuestros. Se eligió debido a que pertenece a una de los distritos de Trujillo.

Muñoz, C. Moreto, J. y Lescano, C. (2019) Donde se establece que la variable de control interno y la variable gestión administrativas existe una correlación moderada según Spearman igual a 0.599, así mismo se señala que la primera variable y la segunda variable cuentan con niveles aceptables, por ello se evidencia que si hay un buen control se garantiza una buena gestión. El aporte que brinda la investigación son los instrumentos creados por los investigadores, y los resultados que ayudaran a contrastar los resultados de la variable gestión administrativa. Se eligió la presente investigación por contar con una de las variables de nuestro estudio y brindar un referente sobre la misma.

Alfaro, L. (2019) Los hallazgos conseguidos de los trabajadores, se determina que la GA cuenta con un nivel eficiente, lo cual ha sido gracias a que se ha logrado las metas establecidas en la GA. El aporte de la investigación radica en el cuestionario que ha elaborado, así como en los hallazgos. Se eligió la investigación debido a que pertenece a la parte local, así mismo las dimensiones consideradas para variables son las mismas que la investigación en curso.

De acuerdo a diversos autores, se conceptualiza la gestión administrativa, tenemos a Chiavenato (2004) quien establece que la gestión administrativa es una mixtura de las diversas ramas que a lo largo de la historia han aportado con el desarrollo y la evolución de la misma, en las actividades y en la ejecución de las mismas, por ello la gestión

administrativa se considera en las diversas ramas de la ciencia y sobre todo en la gestión propiamente dicha.

otra definición es la de Castro, Y. (2007) considera que la gestión administrativa, está en constante evolución por lo cual se apropia de estrategias, herramientas, técnicas, enfoques, entre otros aspectos, por lo cual permitirá que los procesos sean más eficientes y eficaces.

Mendoza (2017) establece que la gestión administrativa, sigue una serie de pautas las cuales están dirigidas para el cumplimiento de las metas y así poder cumplir con los aspectos de la propia gestión como primer punto esta planear, luego organizar para poder dirigir y finalmente controlar la gestión. En la gestión, el ser innovador cumple un rol fundamental, permitiendo mejorar la organización, ser innovador, productivo, y además de utilizar la tecnología esto permitirá ser muy eficiente y así lograr ser competitivo (pág. 952).

La GA se considera importante porque en ella se pueden ir moldeando los cambios evolutivos que tiene la sociedad, para lograr mejorar las normativas que rigen las entidades gubernamentales y ayudar que se cumpla el fin u objetivo que se persigue,

la competencia de administrar bien una entidad reside en el control que se ejerce en ella, por ende, si deseas una buena administración ejerce un buen control en todos los aspectos. Así mismo la base esta en la planificación de lo que se desea lograr a donde se desea llegar es decir los objetivos o metas. Ahora hablando netamente de la administración en el sector publico este puede presentar diversas deficiencias, pero debe estar orientado en el logro de objetivos no solo económicos, gubernamentales, políticos sino sobre todos sociales, que estén de acorde con la ciudadanía y el bien común (Tejada, 2014).

Actualmente existen diversos autores que hablan sobre la GA y sus dimensiones, pero abordamos los fundamentos de Municipio al día (sf.).

La primera dimensión a tener en cuenta es la planeación, este es un paso fundamental pues es el inicio donde se plasmarán no sólo los

procedimientos a seguir sino las metas u objetivos que se desean alcanzar, por lo cual es básico saber que somos y a donde queremos llegar. La segunda dimensión es la de organización, esta es fundamental, pues de ella depende la asignación de cargos y funciones de acuerdo a las características de los trabajadores, tratando de equilibrar de forma consciente, y de forma equitativa las actividades que se les asigne a cada trabajador, así como los medios y materiales necesarios para ejercer su función, lo cual va permitir cumplir con las metas propuestas y así realizar un trabajo eficiente y eficaz. La tercera dimensión tiene mucho que ver con el liderazgo por eso se la denomina dirección, por medio de esta, el dirigente, administrador, gerente, etc. debe tener las herramientas necesarias para desempeñar adecuadamente una dirección motivadoras, buscando que sus trabajadores se sientan parte de la institución y así den cumplimiento con todas sus funciones y obligaciones y se logre el cumplimiento de los objetivos establecidos. La cuarta dimensión es el control, esta es la parte evaluativa debido que se verifica si se han seguido los procedimientos adecuados, para lograr todo lo que se propuso desde un primer momento.

Desempeño laboral de acuerdo a diversos autores tenemos, pero tenemos los planteamientos de Vargas (2011) quien establece que se debe observar la forma de actuar de los trabajadores, no solo de forma individual sino como se relacionan con sus pares, lo cual va permitir medir, como aporta cada individuo, no solo a la empresa sino al grupo de trabajo con quien interactúa diariamente para el cumplimiento de los objetivos que se precisen.

Otra acepción es la de Amaya y Conde (2010) tiene en cuenta que todo depende de la conducta que ejerza el trabajador respecto a las funciones asignadas y en la realización de sus funciones propiamente dichas, debido a que estas acciones van a permitir medir, su desempeño y verificar si cumple con los roles asignados, lo cual generará el cumplimiento de las metas planteadas, todo ello es verificado por medio por medio de

competencias, las cuales determinaran si se dio el desempeño de forma positiva o negativa.

También tenemos a Dessler y Varela (2011) quienes en sus planteamientos establecen claramente que el desempeño es equivalente a la fuerza laboral, que el trabajador ejercer sobre las funciones asignadas, las cuales permitirán el logro de los objetivos que persiga la institución donde labore (p. 27).

Finalmente tenemos los planteamientos de Robbins y Judge (2013) dejan en claro que el desempeño de un trabajador se mide no solo por sus acciones laborales, sino por las conductas que este ejerza en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, todo ello con la finalidad de brindar un buen servicio, tanto eficiente como productivo (p. 555)

La importancia del desempeño laboral radica en cómo se ha planeado, coordinado y desarrollado, proporciona las acciones de los trabajadores dentro de la institución, donde se obtenga un beneficio a corto, mediano y largo plazo. Siendo los principales los principales beneficiados los trabajadores, los jefes la misma la organización y la comunidad. (Guillermo, 2012)

Respecto a las dimensiones que abordan el desempeño laboral, existen diversas, pero para la presente investigación nos enfocaremos en: Primera dimensión Eficacia laboral, de acuerdo a los planteamientos de Robbins y Coulter (2005) quienes manifiestan que la eficacia es la capacidad de realizar las acciones laborales de forma adecuada y correcta de acuerdo al puesto de trabajo donde te desenvuelves, todo ello siempre orientado al cumplimiento de las metas (p. 8).

Una siguiente definición es la de Oliveira Da Silva (2008) donde conceptualiza a la eficacia como aquella que está relacionada con el cumplimiento de las metas, es decir que cada acción que un trabajador realiza es un escalón más para el cumplimiento de los objetivos propuestos

(p. 18). Así mismo Díaz (2014) la define como la medición por resultados, es decir cada acción es medible y proporcional con lo que se desea alcanzar, estableciendo que Eficacia es la suma de producción lograda y meta de producción.

La segunda dimensión es la Eficiencia laboral, acá tenemos los planteamientos de Guinart (2003) donde establece que la eficiencia, no solo se mide por la conducta ejercida en el cumplimiento de las funciones, sino en el buen uso de los recursos que se ofrecen (bienes y servicios) (p. 6). Otra acepción es la de Oliveira Da Silva (2008) quien establece que el término eficiencia está ligado directamente a como se utilizan los bienes y servicios (p. 17). También tenemos a Casma (2015) donde establece que la eficiencia, no es solo lograr resultados óptimos o favorables, sino que estos se deben hacer utilizando el menor tiempo y los menores recursos, poniendo énfasis especialmente en el desarrollo, más que en la meta alcanzada (p. 50). Díaz (2014) define que la eficiencia como el aspecto que mide la utilización de medios y materiales utilizados para el logro de los objetivos y cuantos han sido usados de forma pertinente, hasta donde ha alcanzado sus beneficios realmente, por lo cual considera que la eficiencia es la suma de recursos programados y recursos reales.

En la última dimensión Trabajo en equipo también tenemos a diversos autores que explican claramente este concepto, dentro de los cuales tenemos a Solano (2017) considera que esta dimensión es fundamental en las instituciones, debido a que de esta depende que todos caminen hacia un mismo horizonte y logren las metas propuestas, es decir que todos deben tener los mismos intereses, o compartirlos, debido a que si uno de los miembros no está integrado en este trabajo, no se logrará lo esperado, por ello es necesario considerar cada aporte de forma individual y grupal, teniendo en cuenta que los aspectos emocionales y afectivos de gran preponderancia, para que exista el trabajo en equipo (p. 40). También tenemos los planteamientos de Robbins y Judge (2010) donde establecen que el trabajo en equipo es una gran adición de cada labor que

realiza cada uno de los empleados de una empresa, porque sin su aporte individual, nunca se podría logra llegar al resultado final (p.323).

En el Marco Normativo de la gestión administrativa tenemos:

Dentro de las normativas de la gestión administrativas tenemos el DS que aprueba el RSAMGP, por medio del DS N° 123-2018-PCM

Que, la Ley N° 27658, Ley MMGE. También tenemos la Ley N° 29158, LO del poder ejecutivo, donde estipula que sistemas administrativos, puede utilizar los recursos de las instituciones públicas, de forma eficiente y eficaz. Que, conforme al Diario de los Debates de la Primera Legislatura de 2007, referido a la autógrafa del Proyecto de Ley N° 1250, Proyecto de Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, se desprende que el Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública.

Que, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobada mediante Decreto Supremo N° 004-2013-PCM.

De acuerdo al enfoque teórico sobre la gestión institucional tenemos la investigación de Henry Fayol, quien considera que los aspectos más importantes en el ejercicio de administrar una institución, son aquellos que están involucrados de forma directa en desarrollo de la administración propiamente dicha, los cuales están incluidos en las distintas labores administrativas, dentro de los cuales tiene que planificar, organizar, direccionar y controlar, así mismo considera que, las obligaciones de llevar una buena administración, no sólo debe recaer en el dirigente, administrador o gerente, sino en todo el personal, ya sean gerentes, sub gerentes, dirigentes o trabajadores, lo cual permitirá que todos asumen su función. Para ello se debe tener en cuenta que los trabajadores u obreros son la fuerza técnica financiera, contable, entre otras y conforme va escalando los niveles de puestos laborales, va adquiriendo mayor complejidad la administración, por lo cual va intensificando la parte administrativa (Chiavenato, 2004)

De acuerdo a la teoría del desempeño laboral tenemos la planteada por Herzberg (1964), la cual denominó Teoría Bifactorial, la cual está dividida

por dos factores, los primeros denominados higiénicos, donde no sólo entra a tallar el aspecto de los recursos muebles que lo rodean, sino las condiciones en que se da su desempeño y las relaciones interpersonales entre sus pares y con su jefe inmediato, así como las políticas de la empresa, las prestaciones de servicios entre otras. Y la segunda es la Motivacional, donde entra la parte emocional, donde el trabajador pueda sentirse identificado con el lugar donde trabaja, y con las acciones que realiza, por sentirse satisfecho con lo que realiza, además de ser reconocido y donde puede desarrollarse oportunamente o auto-realizarse.

III. METODOLOGÍA

Metodología se puede definir desde el ámbito medular como una actuación sistematizada, por la cual se establecen procesos seguir, para el logro de los métodos esperados, utilizando el análisis lógico, para así generar nuevos conocimientos, que permitan fortalecer los conceptos ya establecidos o generar conocimientos. Por ello somos conscientes que la metodología no es al azar, se debe precisar que pasos se va seguir, teniendo en cuenta que este debe ajustarse a la realidad en la cual se va trabajar, así como ver los pro y contras a existir, para poder realizar una investigación viable (Sartori, 2012).

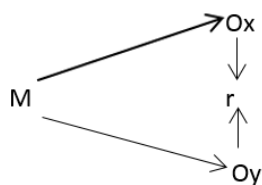
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo es no experimental, y aplicada con un enfoque cuantitativo, donde solo se recogerá la información de los instrumentos de medición, sin ninguna manipulación de variables, para modificar conductas de los individuos de la muestra (Ávila, 2006).

3.2. Diseño de Investigación

Para la investigación se usó un diseño no experimental, así mismo correlacional y de corte transaccional, recogiendo los datos en una sola aplicación (Ávila, 2006).

siguiendo el presente esquema:



Dónde:

M: 114 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2020.

O_x: La Gestión administrativa

O_y: Desempeño Laboral

r: relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 1: Gestión Administrativa

Definición conceptual: Es aquella que sigue una serie de pautas las cuales están dirigidas para el cumplimiento de las metas y así poder cumplir con los aspectos de la propia gestión como primer punto esta planear, luego organizar para poder dirigir y finalmente controlar la gestión. En la gestión, el ser innovador cumple un rol fundamental, permitiendo mejorar la organización, ser innovador, productivo, y además de utilizar la tecnología esto permitirá ser muy eficiente y así lograr ser competitivo (Mendoza, 2017).

Dimensiones: Planeación

Organización

Dirección

Control

Tabla 1

Intervalos para los niveles de la variable Gestión Administrativa y sus dimensiones

Nivel	Gestión Administrativa	Dimensiones			
		Planeación	Organización	Dirección	Control
Pésima	36 - 65	10 - 18	10 - 18	10 - 18	10 - 18
Mala	66 - 94	19 - 26	19 - 26	19 - 26	19 - 26
Regular	95 - 122	27 - 34	27 - 34	27 - 34	27 - 34
Buena	123 - 151	35 - 42	35 - 42	35 - 42	35 - 42
Excelente	152 - 180	43 - 50	43 - 50	43 - 50	43 - 50

Fuente: Elaboración propia

Variable 2 Desempeño Laboral

Definición Conceptual: El desempeño de un trabajador es aquel que se mide no solo por sus acciones laborales, sino por las conductas que este ejerza en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, todo ello con la finalidad de brindar un buen servicio, tanto eficiente como productivo (Robbins y Judge, 2013).

Dimensiones: Eficacia Laboral

 Eficiencia laboral

 Trabajo en equipo

Tabla 2

Intervalos para los niveles de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones

Nivel	Desempeño Laboral		Dimensiones		
			Eficacia Laboral	Eficiencia Laboral	Trabajo en equipo
Muy deficiente	36	- 65	12 - 22	12 - 22	12 - 22
Deficiente	66	- 94	23 - 31	23 - 31	23 - 31
Medianamente deficiente	95	- 122	32 - 41	32 - 41	32 - 41
Eficiente	123	- 151	42 - 50	42 - 50	42 - 50
Muy eficiente	152	- 180	51 - 60	51 - 60	51 - 60

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La definición de población, nos dice que es considerado el total de individuos, elementos u objetos, los cuales cumplen con los estándares determinados, por el investigador. (Pineda et al, 1994, p.108)

324 trabajadores fueron la muestra, conformados por los administrativos (funcionarios, cas, estables y locadores) así como obreros, serenos e inspectores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2020.

Tabla 3

Distribución de la población de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2020.

Sujetos	Cantidad	Porcentaje
Funcionarios	9	2.8%
Cas	33	10.2%
Estables	36	11.1%
Locadores administrativos	83	25.6%
Obreros	127	39.2%
Serenos	20	6,2%
Inspectores	4	1.2%
Locadores obreros	12	3.7%
Total	324	100%

Fuente: Registros de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo

3.3.2. Muestra

La muestra propiamente dicha es un porción representativa y significativa de la población, para determinarla existen diversos métodos estadísticos o por criterio del investigador (López, 2004)

La muestra de la presente investigación estuvo conformada por 114 trabajadores conformados por los administrativos (funcionarios, cas, estables y locadores) así como obreros, serenos e inspectores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2020.

3.3.3. Muestreo

Se utilizó el muestreo probabilístico, como se detalla a continuación:

A continuación, la fórmula:

$$n = \frac{NZ^2\sigma^2}{(N-1)D^2 + Z^2\sigma^2} = 176.01$$

Dónde:

$$Z = 1.96$$

$$\sigma = 0.5$$

$$D = 0.05$$

$$N = 324$$

Ajustes con factor de corrección

$$n = 176.01$$

$$N = 324$$

$$n_c = \frac{n}{\left(1 + \frac{n}{N}\right)} = 114.05$$

muestreo por estratos:

Tabla 4

Distribución de la muestra aleatorio estratificado de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2020.

Trabajadores		Población		
Administrativos	Funcionarios	9	0.03	3
	Cas	33	0.10	12
	Estables	36	0.11	13
	Locadores	83	0.26	29
	Obreros	127	0.39	45
	Serenos	20	0.06	7
	Inspectores	4	0.01	1
Obreros	Locadores	12	0.04	4
TOTAL		324	1.00	114

Unidad de análisis

Un trabajador de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2020.

Criterios de inclusión

- Trabajadores a partir de un año de antigüedad.
- Trabadores e ambos sexos (masculinos y femeninos).
- Trabajadores con disponibilidad a colaborar en la presente investigación.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no cuenten con un año de permanencia en la institución
- Trabajadores que no deseen colaborar en la presente investigación

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la presente investigación se aplicó la encuesta para ambas variables.

Instrumento

Los cuestionarios, son conceptualizados como un conjunto de preguntas circundantes a un solo tema, por medio se obtendrán datos subjetivos de acuerdo al criterio del individuo muestra de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Cuestionario para medir la gestión administrativa

El instrumento constó de 36 ítems los cuales han sido repartidos en sus cuatro dimensiones de la siguiente forma: Planeación 9 preguntas, Organización 9 preguntas, Dirección 9 preguntas y Control 9 preguntas, donde las opciones de respuesta son 5 excelente, 4 buena, 3 regular, 2 mala, 1 pésima, con un puntaje mínimo de 36 puntos y con un total máximo de 180 puntos.

Cuestionario para medir el desempeño laboral

El instrumento constó de 36 ítems los cuales han sido repartidos en sus tres dimensiones de la siguiente forma: Eficacia laboral con 12 preguntas, Eficiencia laboral con 12 preguntas y Trabajo en equipo con 12 preguntas, donde las opciones de respuesta son 1 Muy deficiente, 2 Deficiente, 3 Medianamente, deficiente, 4 Eficiente, 5 Muy eficiente, con un puntaje mínimo de 36 puntos y con un total máximo de 180 puntos.

Validez

La validez del instrumento según Hernández (1991), presenta tres criterios, de contenido, de criterio y de constructo, estos tres estándares generan la completa validez del instrumento.

Por lo cual la presente investigación se validó por medio de expertos en la materia:

Tabla 5

Validez por Juicio de expertos, de los cuestionarios de gestión administrativa y desempeño laboral

Grado	Nombres y Apellidos	Calificación de cuestionarios para medir la gestión administrativa	Calificación de cuestionarios para medir el desempeño laboral
Magister en Gestión Pública	Catia Campus Dávila	Válido	Válido
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	Dionicio Godofredo González González	Válido	Válido
Doctor en Administración de la Educación	Pedro Otoniel Morales Salazar	Válido	Válido

Confiabilidad

La Confiabilidad según los planteamientos de Kerlinger y Lee (2002) establece que un instrumento llega a ser altamente confiable, solo si logra aplicarse a diverso número de muestras las cuales deben ser del mismo contexto, pero sobre todo que los datos obtenidos deben guardar coherencia y ser consistentes.

La confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach del instrumento para medir la Gestión Administrativa, se aplicó una prueba piloto en la Municipalidad Provincial de Ascope, previa coordinación con el alcalde de la institución en mención, considerando un total de 30 trabajadores. Los resultados son los siguientes:

Tabla 6

Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de la variable Gestión Administrativa

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,978	36

En la tabla, se observa que el valor de Alfa de Cronbach de la variable Gestión Administrativa es de 0.978 indicando que el instrumento aplicado a los 30 trabajadores Municipalidad Provincial de Ascope es altamente confiable debido a que el resultado se acerca a la unidad.

La confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach del instrumento para medir el desempeño laboral, se aplicó una prueba piloto en la Municipalidad Provincial de Ascope, previa coordinación con el alcalde de la institución en mención, considerando un total de 30 trabajadores. Los resultados son los siguientes:

Tabla 7

Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,979	36

En la tabla, se observa que el valor de Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral es de 0.979 indicando que el instrumento aplicado a los 30 trabajadores Municipalidad Provincial de Ascope es altamente confiable debido a que el resultado se acerca a la unidad.

3.5. Procedimiento

El procedimiento a seguir es el siguiente: Se solicitó el permiso correspondiente a Municipalidad Provincial Pacasmayo, la cual es la institución donde se realizará el estudio. Inmediatamente, con los datos recogidos, se pudo elaborar las tablas y, se tabularon los datos de ambos cuestionarios. El aspecto de la parte estadística servirá para establecer los valores que tenga cada una de las variables y dimensiones y sus correlaciones según corresponda.

3.6. Método de análisis

En la estadística descriptiva se establecen los siguientes pasos: Primero, elaborar data de resultados de ambas variables Segundo procesar los datos para obtener el nivel de los resultados de ambas variables y sus respectivas dimensiones. Tercer paso se elaboró las tablas de doble entrada de acuerdo a los resultados obtenidos. Cuarto se elaboró la figura para precisar claramente la correlación. Quinto procesar los datos donde se obtuvo las correlaciones aplicando primero la prueba de Kolmogorov-Smirnov (debido a que la muestra es superior a 50 individuos) para determinar tipo de coeficiente de correlación aplicar.

En la estadística inferencial, se aplicó los siguientes pasos: Se procesó los datos en el programa Spss Versión 22 para establecer niveles de variables, dimensiones y sus respectivas correlaciones se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra superior a 50 individuos, la cual determinó el coeficiente de correlación Pearson. Para la elaboración de tablas y figura se utilizó el Microsoft Excel.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se considerarán los siguientes aspectos éticos, el conocimiento informado, debido a que se solicitó apoyo a la institución en mención donde se aplicará los instrumentos, del mismo modo los sujetos participantes de la investigación accedieron de forma voluntaria al desarrollo de los instrumentos, garantizando por medio del anonimato que los datos obtenidos sean ciertamente confiables, la información obtenida será de uso exclusivo del investigador y de la institución en mención utilizando para los fines que el investigador crea conveniente en el desarrollo del estudio.

VI. RESULTADOS

4.1 Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Para determinar la prueba de correlación se aplicó Prueba de Normalidad de Kolgomorov-Smirnov.

Tabla 8

Prueba de Normalidad de Kolgomorov-Smirnov de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra				
		Planeación	Organización	Dirección	Control	Gestión Administrativa
N		114	114	114	114	114
Parámetros normales ^{a,b}	Media	32,5877	32,0175	32,1579	31,7632	128,5263
	Desviación típica	5,73579	6,85757	5,78613	6,92092	20,96825
Diferencias más extremas	Absoluta	,144	,114	,131	,112	,084
	Positiva	,144	,114	,131	,112	,084
	Negativa	-,084	-,060	-,094	-,084	-,071
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,541	1,218	1,394	1,199	,902
Sig. asintót. (bilateral)		,017	,103	,041	,113	,390

Tabla 9

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Eficacia Laboral	Eficiencia Laboral	Trabajo En Equipo	Desempeño Laboral
N		114	114	114	114
Parámetros normales ^{a,b}	Media	42,7807	42,6667	42,7982	128,2456
	Desviación típica	6,29476	6,93416	7,40387	19,91822
Diferencias más extremas	Absoluta	,055	,082	,074	,074
	Positiva	,055	,082	,074	,074
	Negativa	-,055	-,063	-,074	-,045
Z de Kolmogorov-Smirnov		,590	,872	,795	,794
Sig. asintót. (bilateral)		,877	,433	,552	,554

En la tabla 8 y 9, se observan los resultados de la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, según los cuales se puede determinar que las puntuaciones obtenidas en las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, y sus respectivas dimensiones, evidencian claramente una distribución normal, por lo que el análisis de correlación, debe efectuarse mediante la aplicación de la prueba paramétrica de Pearson.

En esta parte se plantean las siguientes hipótesis:

Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Tabla 10

Relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

		Desempeño Laboral				Total	
		Deficiente	Medianamente	Eficiente	Muy		
		deficiente	deficiente		eficiente		
Gestión Administrativa	Mala	Recuento	5	2	0	0	7
		% del total	4,4%	1,8%	0,0%	0,0%	6,1%
	Regular	Recuento	1	22	10	0	33
		% del total	0,9%	19,3%	8,8%	0,0%	28,9%
	Buena	Recuento	0	9	49	4	62
		% del total	0,0%	7,9%	43,0%	3,5%	54,4%
	Excelente	Recuento	0	1	2	9	12
		% del total	0,0%	0,9%	1,8%	7,9%	10,5%
	Total	Recuento	6	34	61	13	114
		% del total	5,3%	29,8%	53,5%	11,4%	100,0%

Gestión Administrativa		
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
Desempeño laboral	,837**	,000

**p<.01 *p<.05

El coeficiente de Pearson es 0.837, lo que indica que, en el caso de correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020, existe una correlación positiva, alta entre las variables y significativa.

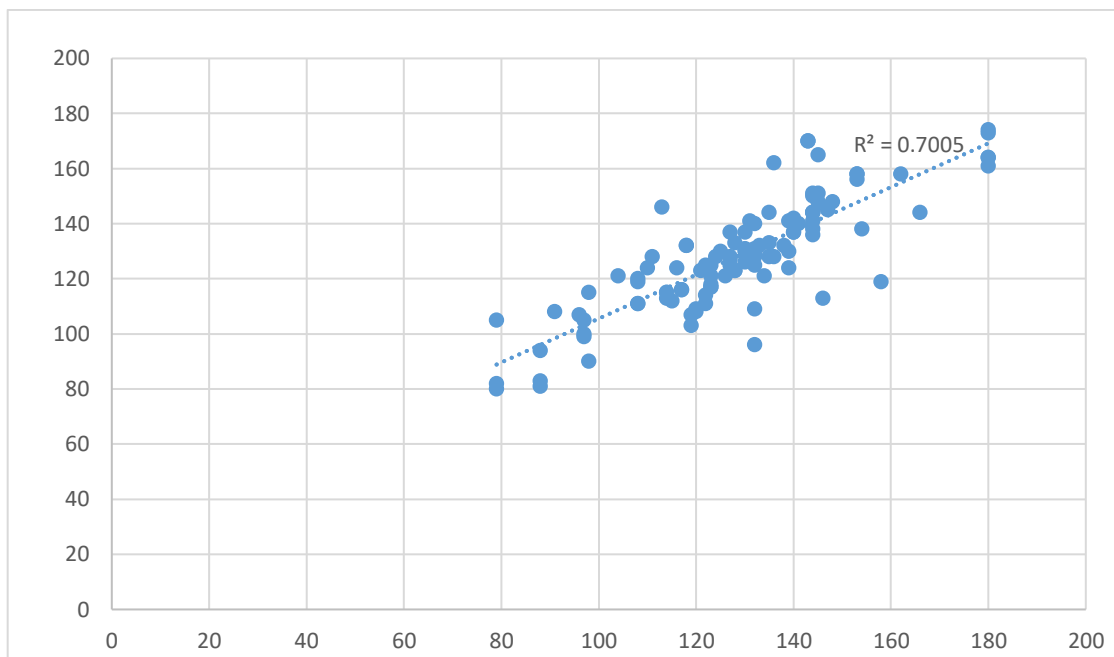


Figura 1

Dispersión de la correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

4.2. Proceso de la variable gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Tabla 11

Nivel de la variable gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Nivel	Intervalo	Nº	%
Pésima	36 – 65	0	0,0
Mala	66 – 94	7	6,1
Regular	95 – 122	33	28,9
Buena	123 – 151	62	54,4
Excelente	152 – 180	12	10,5
Total		114	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2020.

En la tabla 11 se aprecia que la gestión administrativa en el nivel mala obtuvo un 6,1%, en regular un 28,9%, en el nivel buena un 54,4%, y en un nivel excelente un 10,5%, precisando que el nivel que predomina es buena en un 54,4%.

Tabla 12

Nivel de las dimensiones de la variable gestión administrativas de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Nivel	Intervalo	Planificación		Organización		Dirección		Control	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Pésima	10 – 18	0	0,0	0	0,0	1	,9	4	3,5
Mala	19 – 26	15	13,2	20	17,5	15	13,2	15	13,2
Regular	27 – 34	56	49,1	60	52,6	55	48,2	60	52,6
Buena	35 – 42	35	30,7	24	21,1	37	32,5	21	18,4
Excelente	43 – 50	8	7,0	10	8,8	6	5,3	14	12,3
Total		114	100,0	114	100,0	114	100,0	114	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2020

En la tabla 12 se puede apreciar que la muestra evidencia que la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, se encuentra en un nivel regular donde planificación tiene un 49,1%, organización 52,6%, dirección un 48,2% y control un 52,6%.

4.3. Proceso de la variable desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020

Tabla 13

Nivel de la variable desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Nivel	Intervalo	Nº	%
Muy deficiente	36 – 65	0	0,0
Deficiente	66 – 94	6	5,3
Medianamente deficiente	95 – 122	34	29,8
Eficiente	123 – 151	61	53,5
Muy eficiente	152 – 180	13	11,4
Total		114	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2020

En la tabla 13 se aprecia que el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en encuentra en un nivel deficiente en un 5,3%, en un nivel medianamente deficiente un 29,8% en un nivel eficiente en un 53,5% y en un nivel muy eficiente con un 11,4%, precisando que el nivel predominante es el eficiente en un 53,5%.

Tabla 14

Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Nivel	Intervalo	Eficacia laboral		Eficiencia laboral		Trabajo en equipo	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	12– 22	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Deficiente	23 – 31	5	4,4	5	4,4	7	6,1
Medianamente deficiente	32 – 41	44	38,6	43	37,7	43	37,7
Eficiente	42 – 30	52	45,6	48	42,1	48	42,1
Muy eficiente	51 – 60	13	11,4	18	15,8	16	14,0
TOTAL		114	100,0	114	100,0	114	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2020

En la tabla 14 se puede apreciar que la muestra evidencia que el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, predomina el nivel eficiente en la dimensión eficacia labora con un 45,6%, en la eficiencia laboral un 42,1% y en trabajo en equipo un 42,1%.

4.4. Relación entre la gestión administrativa y las dimensiones del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Tabla 15

Relación entre la gestión administrativa y la dimensión eficacia laboral del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

		Eficacia Laboral				Total	
		Deficiente	Medianamente deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
Gestión Administrativa	Mala	Recuento	5	2	0	0	7
		% del total	4,4%	1,8%	0,0%	0,0%	6,1%
	Regular	Recuento	0	28	5	0	33
		% del total	0,0%	24,6%	4,4%	0,0%	28,9%
	Buena	Recuento	0	13	44	5	62
		% del total	0,0%	11,4%	38,6%	4,4%	54,4%
	Excelente	Recuento	0	1	3	8	12
		% del total	0,0%	0,9%	2,6%	7,0%	10,5%
	Total	Recuento	5	44	52	13	114
		% del total	4,4%	38,6%	45,6%	11,4%	100,0%

Eficacia Laboral		
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
	,906**	,000

El coeficiente de Pearson es de 0,906 lo que indica que en el caso de correlación entre gestión administrativa y la dimensión eficacia laboral del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020, existe una correlación positiva, alta y significativa.

Tabla 16

Relación entre la gestión administrativa y la dimensión eficiencia laboral del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020

		Eficiencia Laboral				Total	
		Deficiente	Medianamente deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
Gestión Administrativa	Mala	Recuento	4	3	0	0	7
		% del total	3,5%	2,6%	0,0%	0,0%	6,1%
	Regular	Recuento	1	20	11	1	33
		% del total	0,9%	17,5%	9,6%	0,9%	28,9%
	Buena	Recuento	0	19	35	8	62
		% del total	0,0%	16,7%	30,7%	7,0%	54,4%
	Excelente	Recuento	0	1	2	9	12
		% del total	0,0%	0,9%	1,8%	7,9%	10,5%
	Total	Recuento	5	5	43	48	18
		% del total	4,4%	4,4%	37,7%	42,1%	15,8%

Eficiencia Laboral		
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
	,745**	,000

El coeficiente de Pearson es de 0,745 lo que indica que en el caso de correlación entre gestión administrativa y la dimensión eficiencia laboral del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020, existe una correlación positiva, alta y significativa.

Tabla 17

Relación entre la gestión administrativa y la dimensión trabajo en equipo laboral del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020

		Trabajo en equipo				Total	
		Deficiente	Medianamente deficiente	Eficiente	Muy eficiente		
Gestión Administrativa	Mala	Recuento	5	2	0	0	7
		% del total	4,4%	1,8%	0,0%	0,0%	6,1%
	Regular	Recuento	1	27	4	1	33
		% del total	0,9%	23,7%	3,5%	0,9%	28,9%
	Buena	Recuento	1	13	42	6	62
		% del total	0,9%	11,4%	36,8%	5,3%	54,4%
	Excelente	Recuento	0	1	2	9	12
		% del total	0,0%	0,9%	1,8%	7,9%	10,5%
	Total	Recuento	5	7	43	48	16
		% del total	4,4%	6,1%	37,7%	42,1%	14,0%

Trabajo en Equipo		
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
	,784**	,000

El coeficiente de Pearson es de 0,784 lo que indica que en el caso de correlación entre gestión administrativa y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020, existe una correlación positiva, alta y significativa.

4.4. Relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Tabla 18

Relación entre desempeño laboral y la dimensión planeación de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

		Planeación				Total	
		Mala	Regular	Buena	Excelente		
Desempeño Laboral	Deficiente	Recuento	5	1	0	0	6
		% del total	4,4%	0,9%	0,0%	0,0%	5,3%
	Medianamente deficiente	Recuento	7	17	9	1	34
		% del total	6,1%	14,9%	7,9%	0,9%	29,8%
	Eficiente	Recuento	3	34	22	2	61
		% del total	2,6%	29,8%	19,3%	1,8%	53,5%
	Muy eficiente	Recuento	0	4	4	5	13
		% del total	0,0%	3,5%	3,5%	4,4%	11,4%
Total	Recuento	15	56	35	8	114	
	% del total	13,2%	49,1%	30,7%	7,0%	100,0%	

Desempeño Laboral	Planeación	
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
	,549**	,000

El coeficiente de Pearson es de 0,549 lo que indica que en el caso de correlación entre el desempeño laboral y la dimensión planeación de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020, existe una correlación positiva, moderada y significativa.

Tabla 19

Relación entre desempeño laboral y la dimensión organización de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

			Organización				Total
			Mala	Regular	Buena	Excelente	
Desempeño Laboral	Deficiente	Recuento	5	1	0	0	6
		% del total	4,4%	0,9%	0,0%	0,0%	5,3%
	Medianamente deficiente	Recuento	7	22	3	2	34
		% del total	6,1%	19,3%	2,6%	1,8%	29,8%
	Eficiente	Recuento	7	34	17	3	61
		% del total	6,1%	29,8%	14,9%	2,6%	53,5%
	Muy eficiente	Recuento	1	3	4	5	13
		% del total	0,9%	2,6%	3,5%	4,4%	11,4%
	Total	Recuento	20	60	24	10	114
		% del total	17,5%	52,6%	21,1%	8,8%	100,0%

Organización		
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)
	,477**	,000

El coeficiente de Pearson es de 0,477 lo que indica que en el caso de correlación entre el desempeño laboral y la dimensión organización de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020, existe una correlación positiva, moderada y significativa.

Tabla 20

Relación entre desempeño laboral y la dimensión dirección de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

			Dirección					Total
			Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente	
Desempeño Laboral	Deficiente	Recuento	1	5	0	0	0	6
		% del total	0,9%	4,4%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%
	Medianamente deficiente	Recuento	0	10	21	3	0	34
		% del total	0,0%	8,8%	18,4%	2,6%	0,0%	29,8%
	Eficiente	Recuento	0	0	34	26	1	61
		% del total	0,0%	0,0%	29,8%	22,8%	0,9%	53,5%
	Muy eficiente	Recuento	0	0	0	8	5	13
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	7,0%	4,4%	11,4%
	Total	Recuento	1	15	55	37	6	114
		% del total	0,9%	13,2%	48,2%	32,5%	5,3%	100,0%

		Dirección	
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)	
		,829**	,000

El coeficiente de Pearson es de 0,829 lo que indica que en el caso de correlación entre el desempeño laboral y la dimensión dirección de la gestión dirección de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020, existe una correlación positiva, alta y significativa

Tabla 21

Relación entre desempeño laboral y la dimensión control de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

		Control					Total	
			Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente	
Desempeño Laboral	Deficiente	Recuento	4	2	0	0	0	6
		% del total	3,5%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%
	Medianamente deficiente	Recuento	0	11	23	0	0	34
		% del total	0,0%	9,6%	20,2%	0,0%	0,0%	29,8%
	Eficiente	Recuento	0	2	37	20	2	61
% del total	0,0%	1,8%	32,5%	17,5%	1,8%	53,5%		
Muy eficiente	Recuento	0	0	0	1	12	13	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	10,5%	11,4%	
Total		Recuento	4	15	60	21	14	114
		% del total	3,5%	13,2%	52,6%	18,4%	12,3%	100,0%

		Control	
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)	
		,916**	,000

El coeficiente de Pearson es de 0,916 lo que indica que en el caso de correlación entre el desempeño laboral y la dimensión control de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020, existe una correlación positiva, alta y significativa.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, se establece que la GA en el nivel mala obtuvo un 6,1%, en regular un 28,9%, en el nivel buena un 54,4%, y en un nivel excelente un 10,5%, precisando que el nivel que predomina es buena en un 54,4%. Así mismo los resultados de las dimensiones son muestran que se encuentran en un nivel regular donde planificación tiene un 49,1%, organización 52,6%, dirección un 48,2% y control un 52,6%. Los resultados se corroboran de acuerdo a la investigación de Santana (2016) quien concluye que la muestra de los gobiernos autónomos descentralizados municipales, considera que las estrategias que implementaron no alcanzaron los niveles esperados, ubicándose en el nivel medio, por ello consideran que es de vital importancia exigir a los trabajadores un mejor desempeño. Los resultados evidencian que la gestión administrativa, presenta deficiencia, debido a la falta de capacitación técnica, esta deficiencia se aprecia al momento planificar, siendo este el primer cimiento en toda gestión. El aporte de la investigación radica en los resultados de la GA, debido a que muestra un panorama de esta variable en un caso particular. Se eligió la variable debido a que sus datos pueden ayudar a contrastar los resultados de la presente investigación.

Así mismo tenemos el planteamiento teórico Henry Fayol quien considera que los aspectos más importantes en el ejercicio de administrar una institución, son aquellos que están involucrados de forma directa en desarrollo de la administración propiamente dicha, los cuales están incluidos en las distintas labores administrativas, dentro de los cuales tiene que planificar, organizar, direccionar y controlar, así mismo considera que, las obligaciones de llevar una buena administración, no sólo debe recaer en el dirigente, administrador o gerente, sino en todo el personal, ya sean gerentes, sub gerentes, dirigentes o trabajadores, lo cual permitirá que todos asumen su función. Para ello se debe tener en cuenta que los trabajadores u obreros son la fuerza técnica financiera, contable, entre otras y conforme va escalando los niveles de puestos laborales, va adquiriendo mayor complejidad la administración, por lo cual va intensificando la parte administrativa (Chiavenato, 2004)

Los resultados del desempeño laboral en la Municipalidad en encuentra en un nivel deficiente en un 5,3%, en un nivel medianamente deficiente un 29,8% en un nivel eficiente en un 53,5% y en un nivel muy eficiente con un 11,4%, precisando que el nivel predominante es el eficiente en un 53,5%. Así mismo los resultados de las dimensiones predomina el nivel eficiente en la dimensión eficacia labora con un 45,6%, en la eficiencia laboral un 42,1% y en trabajo en equipo un 42,1%. Los resultados se corroboran con la investigación de Briones (2018) donde concluye que el nivel de la evaluación del desempeño, tiene implicancia en el desarrollo técnico, es decir que no solo interviene la parte cuantitativa, sino también el aspecto conductual, lo cual es determinado por el director o dirigente, determinando la eficiencia, eficacia y como se desarrolla las actividades, de acuerdo a los roles, objetivos y metas propuestas para cada empleado. El aporte que brinda la investigación surge en los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño a los funcionarios y se eligió la investigación porque cuenta con referentes que son útiles para la investigación respecto a la DL y se contrapone a la investigación de Cedeño (2020) Donde concluye que el Desempeño del Personal se ubica en un valor regular en un 100%, explicado por una regular Eficiencia en un 98%, Eficacia en un 90% con tendencia a ser óptimo en un 10% y Capacitación en un 79% con tendencia a ser deficiente en un 21% de los trabajadores administrativo. Así mismo el aporte teórico de Frederick Herzberg (1964) la cual denominó Teoría Bifactorial, la cual está dividida por dos factores, los primeros denominados higiénicos, donde no sólo entra a tallar el aspecto de los recursos muebles que lo rodean, sino las condiciones en que se da su desempeño y las relaciones interpersonales entre sus pares y con su jefe inmediato, así como las políticas de la empresa, las prestaciones de servicios entre otras. Y la segunda es la Motivacional, donde entra la parte emocional, donde el trabajador pueda sentirse identificado con el lugar donde trabaja, y con las acciones que realiza, por sentirse satisfecho con lo que realiza, además de ser reconocido y donde puede desarrollarse oportunamente o auto-realizarse.

El resultado del coeficiente de Pearson es 0.837, lo que indica que, en el caso de correlación entre GA y DL de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020, existe una correlación positiva, alta entre las variables y significativa. Los resultados se corroboran con la investigación de Espejo (2018) concluyendo que entre la variable GA y la variable comportamiento organizacional se está dando una correlación de 0, 698 además de ser significativa y positiva, involucrándose los cuatro procedimientos de la gestión para el cumplimiento de los objetivos propuestos. Por ello se considera que si se ejerce una planificación y organización, una dirección acorde con las metas de la institución, y un excelente control no solo en los factores internos sino externos, entonces se infiere que el Comportamiento Organizacional alcanzará los niveles deseables y eso será algo positivo para la satisfacción de la población.

Los resultados del coeficiente de Pearson entre la GA y las dimensiones del DL son con la eficacia laboral de un 0,906, con la dimensión eficiencia es de 0, 745 y finalmente con la dimensión trabajo en equipo de un 0,784. Así mismo el coeficiente de Pearson, entre el desempeño laboral y las dimensiones de la GA, es de 0,549 con planeación, es de 0,477 con organización, es de 0,829 con dirección y de 0,916 con la dimensión control. Estos resultados se contraponen con las investigaciones de Orozco (2018) donde se concluye que el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho se encuentra en un nivel regular con un 58,7%, dichos resultados se obtuvieron no solo del personal nombrado, sino del personal contratado, por lo cual se precisa que el DL aún precisa ciertas deficiencias en cuanto a eficiencia propiamente dicha, pero con tendencia a mejorar con un 29,81% de eficiente. El aporte brindado por la investigación, es la calidad de los instrumentos los cuales son un aporte a la comunidad científica, se eligió porque los resultados apoyarán la presente investigación en la variable desempeño laboral, así como en la contratación de los resultados ya sea corroborándolos o rechazándolos.

Así mismo una investigación que ratifica los resultados es la de Dávila (2019) las conclusiones precisan que entre las variables de la investigación existe una corrección r igual a 0.518 con un nivel de significancia de menor a 0,05, de acuerdo a estos resultados se puede decir que es moderada pero significativa. Así mismo se precisa que se precisa que la GA se encuentra en un nivel medio, debido a que existe ciertas deficiencias en la planificación de los trabajos, la organización en cuanto a las funciones a ejercer dentro de cada cargo, en la dirección y el control, todo esto se ha apreciado no solo del personal nombrado, sino también del personal contratado, siendo el 64.7% el mayor porcentaje alcanzado. De acuerdo a los datos se precisa que, si existe una buena capacidad de gestión administrativa, entonces se realizará una buena ejecución del presupuesto. El aporte de la investigación radica en los resultados, ya que gracias ellos se pueden precisar claramente cómo se encuentra la GA y la ejecución presupuestal, se eligió la investigación porque debido a que contiene una de las variables de investigación y la descripción de la misma, que va permitir poder discutir los posibles resultados.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral, el coeficiente de Pearson es 0.837, es decir que existe correlación positiva, alta y significativa logrando determinar una correlación existente entre variables. De acuerdo a ello se concluye que la gestión administrativa influencia al desempeño laboral, por lo cual, si existe una muy buena gestión, tendremos un excelente desempeño por parte de los trabajadores
- 6.2. En la gestión administrativa se identificó un porcentaje de 54,4% de nivel bueno, por lo cual se puede precisar que los resultados obtenidos de la muestra son favorables, pero aún falta que logren un nivel excelente respecto a la gestión en mención.
- 6.3. En el desempeño laboral se identificó un porcentaje de 53,5% de nivel eficiente, precisando de acuerdo a los datos obtenidos que los trabajadores si ejercen un buen desempeño, faltan aún que logren el nivel muy eficiente.
- 6.4. Se determinó que el coeficiente de Pearson es de 0,906 lo que indica que existe correlación entre gestión administrativa y la dimensión eficacia laboral del desempeño laboral, siendo positiva, alta y significativa. Por lo cual es fundamental precisar que para que exista eficacia en el trabajo se debe ejercer una buena gestión administrativa
- 6.5. Se determinó que el coeficiente de Pearson es de 0,745 lo que indica que existe correlación entre gestión administrativa y la dimensión eficiencia laboral del desempeño laboral siendo positiva, alta y significativa. Por lo cual es fundamental precisar que para que exista eficiencia en el trabajo se debe ejercer una buena gestión administrativa.
- 6.6. Se determinó que el coeficiente de Pearson es de 0,784 lo que indica que existe correlación entre la gestión administrativa y la dimensión trabajo en

equipo del desempeño laboral, siendo positiva, alta y significativa. Por lo cual es fundamental precisar que para que exista trabajo en equipo es fundamental ejercer una buena gestión administrativa

- 6.7. Se determinó que el coeficiente de Pearson es de 0,549 lo que indica que existe correlación entre el desempeño laboral y la dimensión planeación de la gestión administrativa, siendo positiva, moderada y significativa. De acuerdo a los resultados se puede precisar que la planificación, no depende del desempeño más depende de la gestión propiamente dicha que si tiene implicancias, pero estas no son muy relevantes.
- 6.8. Se determinó que el coeficiente de Pearson es de 0,477 lo que indica que existe correlación entre el desempeño laboral y la dimensión organización de la gestión administrativa, siendo positiva, moderada y significativa. De acuerdo a los resultados se precisa que la organización depende de más de los administrativos o jefes de área como manejen a su personal.
- 6.9. Se determinó que el coeficiente de Pearson es de 0,829 lo que indica que existe correlación entre el desempeño laboral y la dimensión dirección de la gestión administrativa, siendo positiva, moderada y significativa. De acuerdo a los datos obtenidos se precisa que la muestra considera que la dirección depende del desempeño de los propios trabajadores, por lo cual se ven vinculadas en niveles altos.
- 6.10. Se determinó que el coeficiente de Pearson es de 0,916 lo que indica que existe correlación entre el desempeño laboral y la dimensión control de la gestión administrativa, siendo positiva, moderada y significativa. De acuerdo a los datos obtenidos se aprecia que la muestra considera que el control está influenciado por el desempeño, por lo cual la relación que tiene es alta.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al alcalde y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, realice acciones de reajuste en cuanto a las acciones de planeación, organización, dirección y control institucional, con la finalidad de corregir errores presentes en que puede presentar la gestión lo cual influenciará el desempeño de los trabajadores, lo cual repercutirá en la mejora de la atención a la población.
- 7.2. Al administrador de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, realizar evaluaciones semestrales a los funcionarios y trabajadores, respecto a cómo visualizan la gestión municipal, con la finalidad de mejorar los planes establecidos, para solucionar posibles problemas y cumplir el logro de las metas.
- 7.3. A los gerentes de las diversas áreas de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, programar capacitaciones, a los empleados con el propósito de mejorar su desempeño laboral.
- 7.4. Al alcalde y a los regidores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, realicen acciones de reajuste en cuanto a los instrumentos de gestión con la finalidad de mejorar el desempeño de los trabajadores, lo cual repercutirá en la mejora la gestión propiamente dicha.
- 7.5. A la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, implementar estrategias para incentiva en buen desempeño laboral, sobre todo la eficiencia de los trabajadores, respecto a las acciones que realizan en sus puestos de trabajo, lo cual garantizará la buena atención al poblador.
- 7.6. Al alcalde y gerente de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, realizar la debida implementación logística de en las diversas áreas, para ayudar a la eficiencia laboral y así brindar un buen servicio al ciudadano.
- 7.7. Al área de recursos humanos de la institución en mención, realizar jornadas de integración, con los trabajadores de acuerdo a las diversas áreas de trabajo con

la finalidad de que se integren como equipo, y se aprecie el cumplimiento de los objetivos trazados.

- 7.8. Recomendar al alcalde Al alcalde y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, acelerar el proceso de adecuación a la ley servir, para que así se actualicen constantemente los instrumentos de gestión.
- 7.9. Recomendar la implementación de Puestos de perfil del trabajo, para contar con el personal adecuado en las diversas áreas y evitar la rotación.
- 7.10. Recomendar la autoevaluación, la autorecomendación y la implementación de un trabajar eficaz, eficiente y que sepa trabajar en equipo.

REFERENCIAS

- Alfaro, L. (2019) *Evaluación de la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Santiago de Cao, 2018* (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo). Recuperado http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32885/alfaro_hl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apablaza, M., Bravo, M. y Contreras, H. (2018) Calidad de vida laboral en las municipalidades chilenas. (Artículo Científico) Universidad del desarrollo. Chile. Recuperado de <https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/1846/An%c3%a1lisis%2022-Apablaza-Bravo-Contreras.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ardila, A. y García, D. (2017) *Construcción de un índice sintético de desempeño institucional municipal en Colombia*. Universidad INNCA de Colombia. Revista del CLAD Reforma y Democracia, No. 67, Feb. 2017, pp. 125-162, ISSN 1315-2378
- Ávila, H. (2006) *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Edición electrónica. Instituto Tecnológico de Ciudad de México. Cuauhtémoc, 2006 Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/index.htm>
- Briones, Y (2018) El sistema de evaluación de desempeño y su aplicación como instrumento fortalecedor de los empleados de los municipios de la provincia de Manabí. (Artículo científico) Universidad San Gregorio de Portoviejo. ISSN 1390-7247, N°. 22,. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6591242>
- Carrear, E., y Echavigurin R. (2018) “La gestión por competencias y la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital De Ascensión – 2016”. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2461/TESIS-2018-ADMINISTRACI%C3%93N-CABRERA%20RUDAS%20Y%20ECHAVIGURIN%20YAURI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cedeño (2020) *La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza –Provincia de Trujillo – La Libertad – 2019*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42815/Cede%c3%b1o_MAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiang, M., y San Martín, N. (2015) Artículo Científico, *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Universidad del Bio Bio, Chile. ISSN 0718-2449 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>.
- Chiavenato I. (2004) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw Hill. México. Séptima edición.
- Dávila, J. (2019) *Gestión Administrativa y su relación con la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2018*. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34707/D%3%a1vila_PLJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos, Enfoque Latinoamericano*. México, México: Editorial Pearson Educación.
- Diaz, C. (2014). *Manual informativo: Ingeniería de métodos*. Rebelars S.A.C.
- El Peruano (2018) Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública. Normas Legales , Recuperado de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/DS-123-2018-PCM-Reglamento-del-Sistema-Administrativo-de-Modernizaci%3%b3n-de-la-Gesti%3%b3n-P%3%bablica.pdf>
- Estrada, A. (2019) *Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital De Ocongate, 2017*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco. Recuperado de http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4558/253T20191121_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ferrer, M. (2017) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca,(tesis de maestría)* Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1
- Herzberg F. (1964) *The Motivation-Hygiene Concept and Psychotherapy*. Personnel Administration.
- Espejo, Y. (2018) *La gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016*. (tesis de maestría). Universidad Nacional José Faustino

- Sánchez Carrión. Huacho, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2153/ESPEJO%20PEZZINI%20YALILE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guillermo, M. (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundarias de la Ugel de concepción., Concepción.
- Guinart, J. (2003). Indicadores de gestión para las entidades públicas. Obtenido de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0047601.pdf>
- Hernández, R. Fernández y C. Baptista, P. (2014) *Metodología De La Investigación*. sexta edición Ed. McGraw-Hill México.
- Mendoza, A. (31 de Mayo de 2017). Obtenido de Las Ciencias: Recuperado de <file:///D:/Libros%202019/Administracion/DialnetImportanciaDeLaGestionAdministrativaParaLaInnovaci-6325898.pdf>
- La Republica (2019) *Con marcha Marcelo quiere tapar su mala gestión*. Recuperado de <https://larepublica.pe/politica/1473851-marcha-marcelo-quiere-tapar-mala-gestion/>
- López, L. (2004) *Población Muestra Y Muestreo*. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Niekerk, V. y Wegmann, V. (2019) Municipal Solid Waste Management Services in Africa, Unidad de Investigación de la Internacional de Servicios Públicos. Recuperado de <http://www.world-psi.org/es/dos-mil-trabajadoras-y-trabajadores-municipales-de-los-servicios-de-limpieza-tunecinos-reclaman-unas>
- Mendoza, A. (2017). Obtenido de Las Ciencias: Recuperado de <file:///D:/Libros%202019/Administracion/DialnetImportanciaDeLaGestionAdministrativaParaLaInnovaci-6325898.pdf>
- Muñoz, C. Moreto, J. y Lescano, C. (2019) *Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital del Porvenir, 2018. (Tesis de maestría)* Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Recuperado de <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/593>
- Orozco, E. (2018) *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*. Universidad César Vallejo. Lima. Perú recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OCDE (2016), Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2017, Ediciones OCDE, París.
<http://dx.doi.org/9789264266391-es>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, XVI(3), pp. 493-505. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/280/28016320010/>

Pineda, B.; De Alvarado, E.; De Canales, F. (1994) *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud*, Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington.

Rivera, K. Rodríguez, W. y Villanueva, L. (2017) *Modelo de control interno para fortalecer la administración municipal en la Alcaldía de la Ciudad de Nejapa, Departamento de San Salvador*. El Salvador
Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/15675/1/Alcald%C3%ADa%20de%20Nejapa%20Trabajo%20Final%20Completo.pdf>

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional: teoría y práctica*. México, México: Pearson Prentice Hall.

Ramió, C. (2017) Externalización y deficiente gestión de los recursos humanos. XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España, 1.
Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/9BED87AD6C63CCC60525829B007B65D9/\\$FILE/ramiocar.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/9BED87AD6C63CCC60525829B007B65D9/$FILE/ramiocar.pdf)

Sánchez, J. (2020) *Gestión administrativa y calidad del servicio en el Área Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019 (tesis de maestría)* Universidad César Vallejo.
Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45849/S%c3%a1nchez_RJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sartori, G. (2012), *Cómo hacer ciencia política*, México, Editorial Taurus.

- Santana (2016) La planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados municipales (GADM) (tesis de maestría) Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22999/1/T3638M.pdf>
- Solano, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Seda Huánuco, sede central – periodo 2017 (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/669>
- Soto, M (2018) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19590/Soto_AML.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tejada, L.(2014) Gestión administrativa y su mejora en la Municipalidad distrital Bella Vista Callao. (Tesis de Licenciatura) Universidades Nacional del Callao. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/1117/48.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas. (2011). El desempeño laboral y su incidencia en la calidad de servicio de la empresa Safe Drive de la ciudad de Ambato. Ambato: Universidad Técnica de Ambato

ANEXOS

Operacionalización de las variables

Titulo : Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	: La gestión administrativa, sigue una serie de pautas las cuales están dirigidas para el cumplimiento de las metas y así poder cumplir con los aspectos de la propia gestión como primer punto esta planear, luego organizar para poder dirigir y finalmente controlar la gestión. En la gestión, el ser innovador cumple un rol fundamental, permitiendo mejorar la organización, ser innovador, productivo, y además de utilizar la tecnología esto permitirá ser muy eficiente y así lograr ser competitivo (Mendoza, 2017)	Es el grado o nivel de la gestión administrativa, percibida desde la planeación, organización, dirección y control. para medir la variable se usó un cuestionario de 36 ítems, con un total de puntaje mínimo de 36 puntos y con un total máximo de 180 puntos, las cuales tiene una escala: 5 excelente, 4 buena, 3 regular, 2 mala, 1 pésima.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Planes y actividades para el desarrollo de la municipalidad - Objetivos y metas de trabajo. - Herramientas de gestión. 	Escala Ordinal Excelente Buena Regular Mala Pésima
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Misión y visión - Funciones de la oficina - Organigrama de la Municipalidad - Instrumentos y herramientas de gestión - Requisitos para el cargo. 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente de trabajo - Funciones de los trabajadores - Relaciones en el trabajo - Capacidad de gasto - Gestión por resultados. - Prevención y control 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento en el pago de los servicio - Normas de control 	

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	El desempeño de un trabajador es aquel que se mide no solo por sus acciones laborales, sino por las conductas que este ejerza en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, todo ello con la finalidad de brindar un buen servicio, tanto eficiente como productivo (Robbins y Judge, 2013).	Es el grado o nivel del desempeño laboral que se percibe a partir de la Eficiencia laboral, Eficacia laboral y el trabajo en equipo, para medir la variable se usó un cuestionario de 36 ítems, con un total de puntaje mínimo de 36 puntos y con un total máximo de 180 puntos, las cuales tiene una escala: 1 Muy deficiente, 2 Deficiente, 3 Medianamente deficiente, 4 Eficiente, 5 Muy eficiente.	Eficiencia laboral Eficacia laboral Trabajo en equipo	Objetivos de trabajo Garantía del trabajo Uso adecuado de los recursos Responsabilidad Adaptabilidad en el puesto Conocimientos adquiridos en trabajos grupales Calidad del servicio Liderazgo Cumplimiento oportuno del trabajo	Escala de Likert Ordinal Muy deficiente Deficiente Medianamente deficiente Eficiente Muy eficiente

Cuestionario : Gestión Administrativa

El presente cuestionario busca medir la gestión administrativa, y su propósito es diagnosticar el nivel en que se encuentra la gestión administrativa en sus cuatro dimensiones, por ello es de vital importancia su aporte voluntario en la realización del mismo:

Instrucción:

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: primero lea detenidamente los enunciados. Segundo conteste todos los enunciados. Finalmente Marque con un aspa solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

Escala de medición				
1	2	3	4	5
Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Planeación					
1	Como trabajador, usted participa en la programación de actividades, de la municipalidad Provincial de Pacasmayo.					
2	¿Considera que la municipalidad elabora el plan estratégico institucional de manera participativa?					
3	¿Considera que el Plan de desarrollo local de la municipalidad, está orientado a mejorar y promover el desarrollo de la comunidad?					
4	¿Usted considera que los objetivos propuestos por la gestión de la municipalidad han solucionado los problemas de la comunidad?					
5	¿Usted Considera que las metas propuestos por la gestión de la municipalidad se orientan a la solución de los problemas de la comunidad?					
6	¿Usted considera que la elaboración de planes estratégicos ayude a mejorar la gestión de la Municipalidad?					
7	¿Con que frecuencia la municipalidad ha socializado el ROF con los trabajadores?					
8	¿Con que frecuencia la municipalidad ha socializado el MOF con los trabajadores?					
9	¿Considera que la buena gestión depende mucho de la planificación y de los funcionarios de la Municipalidad?					
	Organización	1	2	3	4	5
10	¿Considera que la misión de la municipalidad está orientada hacia las necesidades de los pobladores?					

11	¿Considera que la visión de la municipalidad está orientada hacia las necesidades de los pobladores?					
12	¿Tiene usted pleno conocimiento de las funciones que desempeña en el puesto de trabajo que se le designado?					
11	¿La municipalidad con qué frecuencia, ha dado a conocer el organigrama municipal y para qué sirve o cuál es su función?					
12	¿Con que frecuencia el POI del área donde trabaja es útil de acuerdo a las necesidades de la gestión de la municipalidad?					
13	¿ Con que frecuencia el PEI es útil de acuerdo a las necesidades de la gestión de la municipal?					
14	¿Considera que existe una buena comunicación entre trabajadores?					
15	Se han actualizado los perfiles de puestos que tienen a cargo los trabajadores.					
16	¿Considera que la cantidad de trabajo asignado a cada trabajador es el adecuado?					
17	¿La municipalidad capacita a su personal , para atender a los usuarios en las diferentes áreas municipales?					
18	¿ La municipalidad a socializado el manual de funciones a los trabajadores, donde se encuentran establecidos los requisitos que debe tener en cuenta cada trabajador para acceder a los diferentes cargos en la administración?.					
	Dirección	1	2	3	4	5
19	¿Usted considera que el ambiente de trabajo donde laboran los funcionarios y trabajadores de la municipalidad es el más adecuado?					
20	¿Usted Considera que es importante la capacitación del personal de la municipalidad para mejorar su atención al público y a la gestión administrativa?					
21	¿Con que frecuencia a los trabajador de la municipalidad se le informa de sus funciones, obligaciones y reglamento de trabajo donde van a laborar?					
22	¿Cómo trabajador del municipio usted considera que es importante mantener buenas relaciones amistosas con sus compañeros de trabajo?					
23	¿En su opinión, su jefe se encuentra satisfecho con su trabajo y lo motiva a continuar mejorando cada día más por el bien de la gestión y de su comunidad?					
24	¿Con que frecuencia se han realizado acciones de inducción para el desempeño de sus actividades en el trabajo?					

25	¿Con que frecuencia se han desarrollan resoluciones de conflictos laborales cuando estas se presenten?					
26	¿La municipalidad ha dado a conocer las normas o políticas para el desarrollo de las actividades?					
27	¿la municipalidad cuenta con personal especializado para el desempeño de las funciones?					
	Control	1	2	3	4	5
28	¿Considera usted que, con una buena planificación y con objetivos claros se mejora la capacidad de gastos en la municipalidad?					
29	¿Considera usted que, con una buena planificación y con metas claras se mejora la capacidad de gastos en la municipalidad?					
30	¿Desde su punto de vista se puede decir que la gestión de la municipalidad se considera eficiente, cuando al evaluar los proyecto terminado y esta cumple con las metas propuestas?					
31	¿En su opinión considera que todo proyecto realizado por la municipalidad debe cumplir con ciertas reglas de control para cumplir con los objetivos y metas planificadas?					
32	¿Desde su punto de vista la aplicación de algunas estrategias de prevención y control ayudan a prevenir y cumplir con las obras y metas programadas?					
33	¿Cree usted que, para ser eficiente la gestión municipal, esta debe cumplir puntualmente con el pago de los servicios prestados a la municipalidad?					
34	¿Considera que es necesario efectuar una evaluación del rendimiento de la gestión mediante indicadores de eficiencia y eficacia?					
35	¿Considera que es necesario efectuar una evaluación del rendimiento de la gestión mediante indicadores de eficacia?					
36	¿Considera usted que existe medidas de seguimiento y control del trabajo que realiza?					

Fuente: Alfaro. L (2019) Evaluación de la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Santiago de cao, 2018

Gracias por su colaboración.

Cuestionario : Desempeño laboral

El presente cuestionario busca medir el desempeño laboral, y su propósito es diagnosticar el nivel en que se encuentra el desempeño laboral en sus tres dimensiones, por ello es de vital importancia su aporte voluntario en la realización del mismo:

Instrucción:

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: primero lea detenidamente los enunciados. Segundo conteste todos los enunciados. Finalmente Marque con un aspa solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

Escala de medición				
1	2	3	4	5
Muy deficiente	Deficiente	Medianamente deficiente	Eficiente,	Muy eficiente

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Eficacia laboral					
1	¿Cómo califica el nivel de capacitación, para el puesto de trabajo que desempeña en la municipalidad?					
2	¿Cómo califica sus estrategias para adaptarse al cambio al momento de desempeñar su trabajo?.					
3	¿Cómo califica sus logros respecto al trabajo desempeñado?					
4	¿ Cómo califica su motivación para el desempeño de su trabajo?					
5	¿Cómo califica su capacidad de respuesta, cuando realiza sus actividades o tareas asignadas?					
6	¿ Cómo califica La utilización del tiempo y el plazo de fechas asignadas cuando ejecuta sus actividades sus actividades?					
7	¿Cómo califica el cumplimiento del trabajo, de acuerdo la calidad que plasma en la realización del mismo?					
8	¿Ayuda en el trabajo a sus compañeros para superar las metas establecidas?					
9	¿ Como aprecia la integración de los integrantes del grupo de trabajo en su área ?					

10	¿Todos los integrantes del área se sienten comprometidos con los éxitos y fracasos del trabajo en el área?					
11	¿Cómo califica la motivación laboral que brinda el jefe de trabajo?					
12	¿Cómo aprecia el trato que brinda el jefe de trabajo?					
	Eficiencia laboral	1	2	3	4	5
13	¿Cómo califica a los objetivos establecidos por la gestión municipal, respecto al trabajo que desempeña?					
14	¿Cómo aprecia su rutina de trabajo, diaria?					
15	¿Cómo califica la optimización del tiempo, cuando desempeña su labor?					
16	¿Cómo es la utilización de los recursos materiales en el área de trabajo?					
17	¿Cómo aprecia la realización de actividades de su área de trabajo, de acuerdo a la utilización de los recursos? ?					
18	¿Cómo aprecia su responsabilidad y predisposición para el logro de las metas que se establece en su área de trabajo?					
19	¿Cómo califica el nivel de conocimiento técnico que posee para desarrollar de su labor?					
20	¿Cómo aprecia su nivel de adaptación respecto a los cambios que se generan en su entorno?					
21	¿Cómo califica su nivel de orden, de acuerdo al trabajo que realiza?					
22	¿Cómo aprecia su capacidad de aceptar sugerencias o recomendaciones sobre el trabajo que realiza?					
23	¿Cómo califica la capacidad de delegar funciones, en el área de trabajo donde se desempeña?					
24	¿Cómo califica el uso de la tecnología en el área de trabajo donde se desempeña?					
	Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
25	¿Cómo califica los conocimientos adquiridos en trabajos anteriormente realizados en puestos similares respecto al trabajo en equipo de su área?					
26	¿Cómo aprecia el nivel de trabajo en equipo de sus compañeros de trabajo?					

27	¿Cómo aprecia su nivel de trabajo en equipo, respecto al área donde se desempeña?					
28	¿Cómo aprecia el nivel de trabajo en equipo del jefe del área, donde trabaja?					
29	¿Cómo valora el trabajo en equipo, de acuerdo a la calidad del servicio que se brinda al ciudadano?					
30	¿Cómo aprecia la organización, del área respecto al trabajo en equipo que existe ahí?					
31	¿Cómo aprecia el liderazgo en el trabajo en equipo hacia el logro de las metas planteadas?					
32	¿Cómo es tu capacidad para admitir fallas u errores frente a tu equipo de trabajo?					
33	¿Cómo aprecias la capacidad de los integrantes de tu equipo de trabajo para admitir fallas u errores?					
34	¿Cómo aprecias la capacidad del jefe del área para admitir fallas u errores, frente a su equipo de trabajo?					
35	¿Cómo aprecias el manejo de la retroalimentación dentro de tu equipo de trabajo?					
36	¿Cómo consideras, el nivel de empoderamiento que puedes tener frente a tu grupo de trabajo?					

Fuente: Reyes, N. (2018) Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Municipalidad Distrital De Chancay, 2018.

Gracias por su colaboración.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Instrumento de medición de variable: Gestión Administrativa

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión Administrativa	Planeación	Planes y actividades para el desarrollo de la municipalidad.	Como trabajador, usted participa en la programación de actividades, de la municipalidad Provincial de Pacasmayo.						X		X		X		X		
			¿Considera que la municipalidad elabora el plan estratégico institucional de manera participativa?						X		X		X		X		
			¿Considera que el Plan de desarrollo local de la municipalidad, está orientado a mejorar y						X		X		X		X		

			promover el desarrollo de la comunidad?						X		X		X		X		
	Objetivos y metas de trabajo.		¿Usted considera que los objetivos propuestos por la gestión de la municipalidad han solucionado los problemas de la comunidad?						X		X		X		X		
			¿Usted Considera que las metas propuestas por la gestión de la municipalidad se orientan a la solución de los problemas de la comunidad?						X		X		X		X		
	Herramientas de gestión.		¿Usted considera que la elaboración de planes estratégicos ayude a mejorar la gestión de la Municipalidad?						X		X		X		X		
			¿Con que frecuencia la municipalidad ha socializado el ROF con los trabajadores?						X		X		X		X		
			¿Con que frecuencia la municipalidad ha socializado el MOF con los trabajadores?						X		X		X		X		
			¿Considera que la buena gestión depende mucho de la						X		X		X		X		

			planificación y de los funcionarios de la Municipalidad?						X	X	X	X	
Organización	Misión y visión		¿Considera que la misión de la municipalidad está orientada hacia las necesidades de los pobladores?						X	X	X	X	
			¿Considera que la visión de la municipalidad está orientada hacia las necesidades de los pobladores?						X	X	X	X	
	Funciones de la oficina	¿Tiene usted pleno conocimiento de las funciones que desempeña en el puesto de trabajo que se le designado?							X	X	X	X	
	Organigrama de la Municipalidad	¿La municipalidad con qué frecuencia, ha dado a conocer el organigrama municipal y para qué sirve o cuál es su función?							X	X	X	X	
	Instrumentos y herramientas de gestión.	¿Con que frecuencia el POI del área donde trabaja es útil de acuerdo a las necesidades de la							X	X	X	X	

			gestión de la municipalidad?						X	X	X	X	
			¿ Con que frecuencia el PEI es útil de acuerdo a las necesidades de la gestión de la municipal?						X	X	X	X	
			¿ La municipalidad a socializado el manual de funciones a los trabajadores, donde se encuentran establecidos los requisitos que debe tener en cuenta cada trabajador para acceder a los diferentes cargos en la administración?						X	X	X	X	
	Requisitos para el cargo.		¿Considera que existe una buena comunicación entre trabajadores?						X	X	X	X	
		Se han actualizado los perfiles de puestos que tienen a cargo los trabajadores.							X	X	X	X	
		¿Considera que la cantidad de trabajo asignado a cada trabajador es el adecuado?								X	X	X	X
		¿La municipalidad capacita a su personal,								X	X	X	X

			para atender a los usuarios en las diferentes áreas municipales?							X	X	X	X		
Dirección	Ambiente de trabajo	¿Usted considera que el ambiente de trabajo donde laboran los funcionarios y trabajadores de la municipalidad es el más adecuado?								X	X	X	X		
	Funciones de los trabajadores	¿Usted Considera que es importante la capacitación del personal de la municipalidad para mejorar su atención al público y a la gestión administrativa?								X	X	X	X		
		¿Con que frecuencia a los trabajador de la municipalidad se le informa de sus funciones, obligaciones y reglamento de trabajo donde van a laborar?								X	X	X	X		

			¿Cómo trabajador del municipio usted considera que es importante mantener buenas relaciones amistosas con sus compañeros de trabajo?							X	X	X	X		
			¿Con que frecuencia se han realizado acciones de inducción para el desempeño de sus actividades en el trabajo?							X	X	X	X		
			¿la municipalidad cuenta con personal especializado para el desempeño de las funciones?							X	X	X	X		
	Relaciones en el trabajo.	¿En su opinión, su jefe se encuentra satisfecho con su trabajo y lo motiva a continuar mejorando cada día más por el bien de la gestión y de su comunidad?								X	X	X	X		
			¿Con que frecuencia se han desarrollan resoluciones de							X	X	X	X		

Control		conflictos laborales cuando estas se presenten?								X	X	X	X		
		¿La municipalidad ha dado a conocer las normas o políticas para el desarrollo de las actividades?								X	X	X	X		
	Capacidad de gasto.	¿Considera usted que, con una buena planificación y con objetivos claros se mejora la capacidad de gastos en la municipalidad?								X	X	X	X		
	Gestión por resultados.	¿Considera usted que, con una buena planificación y con metas claras se mejora la capacidad de gastos en la municipalidad?								X	X	X	X		
		¿Desde su punto de vista se puede decir que la gestión de la municipalidad se considera eficiente, cuando al evaluar los proyectos terminados y esta cumple con las metas propuestas?								X	X	X	X		

	Prevención y control	¿En su opinión considera que todo proyecto realizado por la municipalidad debe cumplir con ciertas reglas de control para cumplir con los objetivos y metas planificadas?								X	X	X	X		
		¿Desde su punto de vista la aplicación de algunas estrategias de prevención y control ayudan a prevenir y cumplir con las obras y metas programadas?								X	X	X	X		
	Cumplimiento en el pago de los servicios	¿Cree usted que, para ser eficiente la gestión municipal, esta debe cumplir puntualmente con el pago de los servicios prestados a la municipalidad?								X	X	X	X		
	Normas de control	¿Considera que es necesario efectuar una evaluación del rendimiento de la gestión mediante								X	X	X	X		

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Instrumento de medición de variable: Gestión Administrativa

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión Administrativa	Planeación	Planes y actividades para el desarrollo de la municipalidad.	Como trabajador, usted participa en la programación de actividades, de la municipalidad Provincial de Pacasmayo.						X		X		X		X		
			¿Considera que la municipalidad elabora el plan estratégico institucional de manera participativa?						X		X		X		X		
			¿Considera que el Plan de desarrollo local de la municipalidad, está orientado a mejorar y						X		X		X		X		

			promover el desarrollo de la comunidad?													
	Objetivos y metas de trabajo.		¿Usted considera que los objetivos propuestos por la gestión de la municipalidad han solucionado los problemas de la comunidad?					X		X		X		X		
			¿Usted Considera que las metas propuestas por la gestión de la municipalidad se orientan a la solución de los problemas de la comunidad?					X		X		X		X		
	Herramientas de gestión.		¿Usted considera que la elaboración de planes estratégicos ayude a mejorar la gestión de la Municipalidad?					X		X		X		X		
			¿Con que frecuencia la municipalidad ha socializado el ROF con los trabajadores?					X		X		X		X		
			¿Con que frecuencia la municipalidad ha socializado el MOF con los trabajadores?					X		X		X		X		
			¿Considera que la buena gestión depende mucho de la					X		X		X		X		

Organización		planificación y de los funcionarios de la Municipalidad?																	
	Misión y visión	¿Considera que la misión de la municipalidad está orientada hacia las necesidades de los pobladores?						X		X		X		X					
		¿Considera que la visión de la municipalidad está orientada hacia las necesidades de los pobladores?						X		X		X		X					
	Funciones de la oficina	¿Tiene usted pleno conocimiento de las funciones que desempeña en el puesto de trabajo que se le designado?						X		X		X		X					
	Organigrama de la Municipalidad	¿La municipalidad con qué frecuencia, ha dado a conocer el organigrama municipal y para qué sirve o cuál es su función?						X		X		X		X					
Instrumentos y herramientas de gestión.	¿Con que frecuencia el POI del área donde trabaja es útil de acuerdo a las necesidades de la						X		X		X		X						

Requisitos para el cargo.	gestión de la municipalidad?																			
	¿ Con que frecuencia el PEI es útil de acuerdo a las necesidades de la gestión de la municipal?							X		X		X		X						
	¿ La municipalidad a socializado el manual de funciones a los trabajadores, donde se encuentran establecidos los requisitos que debe tener en cuenta cada trabajador para acceder a los diferentes cargos en la administración?.								X		X		X		X					
	¿Considera que existe una buena comunicación entre trabajadores?								X		X		X		X					
	Se han actualizado los perfiles de puestos que tienen a cargo los trabajadores.								X		X		X		X					
	¿Considera que la cantidad de trabajo asignado a cada trabajador es el adecuado?								X		X		X		X					
¿La municipalidad capacita a su personal ,								X		X		X		X						

			para atender a los usuarios en las diferentes áreas municipales?															
	Dirección	Ambiente de trabajo	¿Usted considera que el ambiente de trabajo donde laboran los funcionarios y trabajadores de la municipalidad es el más adecuado?					X		X		X		X				
		Funciones de los trabajadores	¿Usted considera que es importante la capacitación del personal de la municipalidad para mejorar su atención al público y a la gestión administrativa?					X		X		X		X				
			¿Con que frecuencia a los trabajador de la municipalidad se le informa de sus funciones, obligaciones y reglamento de trabajo donde van a laborar?					X		X		X		X				

			¿Cómo trabajador del municipio usted considera que es importante mantener buenas relaciones amistosas con sus compañeros de trabajo?					X		X		X		X				
			¿Con que frecuencia se han realizado acciones de inducción para el desempeño de sus actividades en el trabajo?					X		X		X		X				
			¿la municipalidad cuenta con personal especializado para el desempeño de las funciones?					X		X		X		X				
		Relaciones en el trabajo.	¿En su opinión, su jefe se encuentra satisfecho con su trabajo y lo motiva a continuar mejorando cada día más por el bien de la gestión y de su comunidad?					X		X		X		X				
			¿Con que frecuencia se han desarrollan resoluciones de					X		X		X		X				

		conflictos laborales cuando estas se presenten?																
		¿La municipalidad ha dado a conocer las normas o políticas para el desarrollo de las actividades?						X		X		X		X				
Control	Capacidad de gasto.	¿Considera usted que, con una buena planificación y con objetivos claros se mejora la capacidad de gastos en la municipalidad?						X		X		X		X				
	Gestión por resultados.	¿Considera usted que, con una buena planificación y con metas claras se mejora la capacidad de gastos en la municipalidad?						X		X		X		X				
		¿Desde su punto de vista se puede decir que la gestión de la municipalidad se considera eficiente, cuando al evaluar los proyecto terminado y esta cumple con las metas propuestas?						X		X		X		X				

		Prevención y control	¿En su opinión considera que todo proyecto realizado por la municipalidad debe cumplir con ciertas reglas de control para cumplir con los objetivos y metas planificadas?							X		X		X		X		
			¿Desde su punto de vista la aplicación de algunas estrategias de prevención y control ayudan a prevenir y cumplir con las obras y metas programadas?							X		X		X		X		
		Cumplimiento en el pago de los servicio	¿Cree usted que, para ser eficiente la gestión municipal, esta debe cumplir puntualmente con el pago de los servicios prestados a la municipalidad?							X		X		X		X		
		Normas de control	¿Considera que es necesario efectuar una evaluación del rendimiento de la gestión mediante							X		X		X		X		


			indicadores de eficiencia y eficacia?														
			¿Considera que es necesario efectuar una evaluación del rendimiento de la gestión mediante indicadores de eficacia?					X		X		X		X			
			¿Considera usted que existe medidas de seguimiento y control del trabajo que realiza?					X		X		X		X			



Dionicio Godofredo González González

DNI: 17889722

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario Gestión Administrativa		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la Gestión Admirativa		
Aplicada a la muestra participante	A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	Dionicio Godofredo González González	DNI N°	17889722
Título Profesional	Antropólogo Social	Celular	949999118
Dirección Domiciliaria	Trujillo		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma	 <hr/> Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722	Lugar y Fecha	Trujillo, 1 de noviembre del 2020

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Instrumento de medición de variable: Gestión Administrativa

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente	Relacion entre la variable y la dimensión		Relacion entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si		No
Gestión Administrativa	Planeación	Planes y actividades para el desarrollo de la municipalidad.	Como trabajador, usted participa en la programación de actividades, de la municipalidad Provincial de Pacasmayo.						X		X		X		X		
			¿Considera que la municipalidad elabora el plan estratégico institucional de manera participativa?						X		X		X		X		
			¿Considera que el Plan de desarrollo local de la municipalidad, está orientado a mejorar y						X		X		X		X		

			promover el desarrollo de la comunidad?														
	Objetivos y metas de trabajo.	Herramientas de gestión.	¿Usted considera que los objetivos propuestos por la gestión de la municipalidad han solucionado los problemas de la comunidad?						X		X		X		X		
			¿Usted Considera que las metas propuestos por la gestión de la municipalidad se orientan a la solución de los problemas de la comunidad?						X		X		X		X		
			¿Usted considera que la elaboración de planes estratégicos ayude a mejorar la gestión de la Municipalidad?						X		X		X		X		
			¿Con que frecuencia la municipalidad ha socializado el ROF con los trabajadores?						X		X		X		X		
			¿Con que frecuencia la municipalidad ha socializado el MOF con los trabajadores?						X		X		X		X		
			¿Considera que la buena gestión depende mucho de la						X		X		X		X		

Organización		planificación y de los funcionarios de la Municipalidad?																	
	Misión y visión	¿Considera que la misión de la municipalidad está orientada hacia las necesidades de los pobladores?						X			X			X			X		
		¿Considera que la visión de la municipalidad está orientada hacia las necesidades de los pobladores?						X			X			X			X		
	Funciones de la oficina	¿Tiene usted pleno conocimiento de las funciones que desempeña en el puesto de trabajo que se le designado?						X			X			X			X		
	Organigrama de la Municipalidad	¿La municipalidad con qué frecuencia, ha dado a conocer el organigrama municipal y para qué sirve o cuál es su función?						X			X			X			X		
Instrumentos y herramientas de gestión.	¿Con que frecuencia el POI del área donde trabaja es útil de acuerdo a las necesidades de la						X			X			X			X			

Requisitos para el cargo.	gestión de la municipalidad?																			
	¿ Con que frecuencia el PEI es útil de acuerdo a las necesidades de la gestión de la municipal?							X			X			X			X			
	¿ La municipalidad a socializado el manual de funciones a los trabajadores, donde se encuentran establecidos los requisitos que debe tener en cuenta cada trabajador para acceder a los diferentes cargos en la administración?.								X			X			X			X		
	¿Considera que existe una buena comunicación entre trabajadores?								X			X			X			X		
	Se han actualizado los perfiles de puestos que tienen a cargo los trabajadores.								X			X			X			X		
	¿Considera que la cantidad de trabajo asignado a cada trabajador es el adecuado?								X			X			X			X		
¿La municipalidad capacita a su personal ,								X			X			X			X			

			para atender a los usuarios en las diferentes áreas municipales?															
Dirección	Ambiente de trabajo	¿Usted considera que el ambiente de trabajo donde laboran los funcionarios y trabajadores de la municipalidad es el más adecuado?						X		X		X		X				
	Funciones de los trabajadores	¿Usted Considera que es importante la capacitación del personal de la municipalidad para mejorar su atención al público y a la gestión administrativa?						X		X		X		X				
		¿Con que frecuencia a los trabajador de la municipalidad se le informa de sus funciones, obligaciones y reglamento de trabajo donde van a laborar?						X		X		X		X				

			¿Cómo trabajador del municipio usted considera que es importante mantener buenas relaciones amistosas con sus compañeros de trabajo?						X		X		X		X			
			¿Con que frecuencia se han realizado acciones de inducción para el desempeño de sus actividades en el trabajo?						X		X		X		X			
			¿la municipalidad cuenta con personal especializado para el desempeño de las funciones?						X		X		X		X			
	Relaciones en el trabajo.	¿En su opinión, su jefe se encuentra satisfecho con su trabajo y lo motiva a continuar mejorando cada día más por el bien de la gestión y de su comunidad?							X		X		X		X			
			¿Con que frecuencia se han desarrollan resoluciones de						X		X		X		X			

			conflictos laborales cuando estas se presenten?																
			¿La municipalidad ha dado a conocer las normas o políticas para el desarrollo de las actividades?						X		X		X		X				
	Control	Capacidad de gasto.	¿Considera usted que, con una buena planificación y con objetivos claros se mejora la capacidad de gastos en la municipalidad?						X		X		X		X				
		Gestión por resultados.	¿Considera usted que, con una buena planificación y con metas claras se mejora la capacidad de gastos en la municipalidad?						X		X		X		X				
			¿Desde su punto de vista se puede decir que la gestión de la municipalidad se considera eficiente, cuando al evaluar los proyecto terminado y esta cumple con las metas propuestas?						X		X		X		X				


		Prevención y control	¿En su opinión considera que todo proyecto realizado por la municipalidad debe cumplir con ciertas reglas de control para cumplir con los objetivos y metas planificadas?						X		X		X		X				
			¿Desde su punto de vista la aplicación de algunas estrategias de prevención y control ayudan a prevenir y cumplir con las obras y metas programadas?						X		X		X		X				
		Cumplimiento en el pago de los servicio	¿Cree usted que, para ser eficiente la gestión municipal, esta debe cumplir puntualmente con el pago de los servicios prestados a la municipalidad?						X		X		X		X				
		Normas de control	¿Considera que es necesario efectuar una evaluación del rendimiento de la gestión mediante						X		X		X		X				

			indicadores de eficiencia y eficacia?															
			¿Considera que es necesario efectuar una evaluación del rendimiento de la gestión mediante indicadores de eficacia?					X		X			X		X			
			¿Considera usted que existe medidas de seguimiento y control del trabajo que realiza?					X		X			X		X			



Firma del Evaluador

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario Gestión Administrativa		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la Gestión Admirativa		
Aplicada a la muestra participante	A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	Pedro Otoniel Morales Salazar	DNI N°	17910106
Título Profesional	Ing. Mecánico, Lic. Educación y Abogado	Celular	966814497
Dirección Domiciliaria	Calle Las Esmeraldas 350- urb. Santa Inés		
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 12 de Noviembre del 2020

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS


TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Instrumento de medición de variable: Desempeño Laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy deficiente	Deficiente	Medianamente deficiente	Eficiente	Muy eficiente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Eficiencia laboral	Objetivos de trabajo	¿Cómo califica el nivel de capacitación, para el puesto de trabajo que desempeña en la municipalidad?						X		X		X		X		
			¿Cómo califica sus estrategias para adaptarse al cambio al momento de desempeñar su trabajo?						X		X		X		X		
			¿Cómo califica sus logros respecto al						X		X		X		X		

			trabajo desempeñado?						X		X		X		X	
			¿Cómo califica su motivación para el desempeño de su trabajo?						X		X		X		X	
			¿Cómo califica su capacidad de respuesta, cuando realiza sus actividades o tareas asignadas?						X		X		X		X	
			¿Cómo califica La utilización del tiempo y el plazo de fechas asignadas cuando ejecuta sus actividades sus actividades?						X		X		X		X	
		Garantía del trabajo	¿Cómo califica el cumplimiento del trabajo, de acuerdo la calidad que plasma en la realización del mismo?						X		X		X		X	
			¿Ayuda en el trabajo a sus						X		X		X		X	

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario : Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel del Desempeño Laboral		
Aplicada a la muestra participante	A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	Catia Carnus Dávila	DNI N°	18161020
Título Profesional	Contabilidad	Celular	996341756
Dirección Domiciliaria	Jaime de Gonda Mz.M3 Lt.25 Urb. Conicort.		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	01/11/2020

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Instrumento de medición de variable: Desempeño Laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy deficiente	Deficiente	Medianamente deficiente	Eficiente	Muy eficiente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Eficiencia laboral	Objetivos de trabajo	¿Cómo califica el nivel de capacitación, para el puesto de trabajo que desempeña en la municipalidad?						X		X		X		X		
			¿Cómo califica sus estrategias para adaptarse al cambio al momento de desempeñar su trabajo?						X		X		X		X		
			¿Cómo califica sus logros respecto al						X		X		X		X		

			trabajo desempeñado?														
			¿Cómo califica su motivación para el desempeño de su trabajo?						X		X		X		X		
			¿Cómo califica su capacidad de respuesta, cuando realiza sus actividades o tareas asignadas?						X		X		X		X		
			¿Cómo califica La utilización del tiempo y el plazo de fechas asignadas cuando ejecuta sus actividades sus actividades?						X		X		X		X		
		Garantía del trabajo	¿Cómo califica el cumplimiento del trabajo, de acuerdo la calidad que plasma en la realización del mismo?						X		X		X		X		
			¿Ayuda en el trabajo a sus						X		X		X		X		

			compañeros para superar las metas establecidas?																
		Motivación y compromiso	¿ Como aprecia la integración de los integrantes del grupo de trabajo en su área ?					X		X		X		X					
			¿Todos los integrantes del área se sienten comprometidos con los éxitos y fracasos del trabajo en el área?					X		X		X		X					
			¿Cómo califica la motivación laboral que brinda el jefe de trabajo?					X		X		X		X					
			¿Cómo aprecia el trato que brinda el jefe de trabajo?					X		X		X		X					
			¿Cómo califica a los objetivos establecidos por la gestión municipal, respecto al					X		X		X		X					
	Eficacia laboral	Responsabilidad	¿Cómo califica a los objetivos establecidos por la gestión municipal, respecto al					X		X		X		X					

			trabajo que desempeña?															
			¿Cómo aprecia su rutina de trabajo, diaria?					X		X		X		X				
			¿Cómo califica la optimización del tiempo, cuando desempeña su labor?					X		X		X		X				
		Uso adecuado de los recursos	¿Cómo es la utilización de los recursos materiales en el área de trabajo?					X		X		X		X				
			¿Cómo aprecia la realizan de actividades de su área de trabajo, de acuerdo a la utilización de los recursos? ?					X		X		X		X				
			¿Cómo aprecia su responsabilidad y predisposición para el logro de las metas que se establece en su área de trabajo?					X		X		X		X				
		Adaptabilidad en el puesto	¿Cómo califica el nivel de					X		X		X		X				

			conocimiento técnico que posee para desarrollar de su labor?															
			¿Cómo aprecia su nivel de adaptación respecto a los cambios que se generan en su entorno?					X		X		X		X				
			¿Cómo califica su nivel de orden, de acuerdo al trabajo que realiza?					X		X		X		X				
			¿Cómo aprecia su capacidad de aceptar sugerencias o recomendaciones sobre el trabajo que realiza?					X		X		X		X				
			¿Cómo califica la capacidad de delegar funciones, en el área de trabajo donde se desempeña?					X		X		X		X				
			¿Cómo califica el uso de la					X		X		X		X				

			tecnología en el área de trabajo donde se desempeña?															
	Trabajo en equipo	Conocimientos adquiridos en trabajos grupales	¿Cómo califica los conocimientos adquiridos en trabajos anteriormente realizados en puestos similares respecto al trabajo en equipo de su área?					X		X		X		X				
¿Cómo aprecia el nivel de trabajo en equipo de sus compañeros de trabajo?								X		X		X		X				
¿Cómo aprecia su nivel de trabajo en equipo, respecto al área donde se desempeña?									X		X		X		X			
		Calidad del servicio Liderazgo	¿Cómo aprecia el nivel de trabajo en equipo del jefe del área, donde trabaja?					X		X		X		X				

			¿Cómo valora el trabajo en equipo, de acuerdo a la calidad del servicio que se brinda al ciudadano?							X		X		X		X	
			¿Cómo aprecia la organización, del área respecto al trabajo en equipo que existe ahí?							X		X		X		X	
			¿Cómo aprecia el liderazgo en el trabajo en equipo hacia el logro de las metas planteadas?							X		X		X		X	
			¿Cómo es tu capacidad para admitir fallas u errores frente a tu equipo de trabajo?							X		X		X		X	
			¿Cómo aprecias la capacidad de los integrantes de tu equipo de trabajo para admitir fallas u errores?							X		X		X		X	

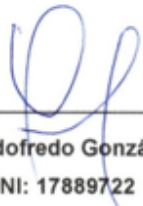
			¿Cómo aprecias la capacidad del jefe del área para admitir fallas u errores, frente a su equipo de trabajo?							X		X		X		X	
		Cumplimiento oportuno del trabajo	¿Cómo aprecias el manejo de la retroalimentación dentro de tu equipo de trabajo?							X		X		X		X	
			¿Cómo consideras, el nivel de empoderamiento que puedes tener frente a tu grupo de trabajo?							X		X		X		X	


Dionicio Godofredo González González

DNI: 17889722

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

+

Nombre del Instrumento	Cuestionario Desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la Desempeño labor		
Aplicada a la muestra participante	A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	Dionicio Godofredo González González	DNI N°	17889722
Título Profesional	Antropólogo Social	Celular	949999118
Dirección Domiciliaria	Trujillo		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma	 <hr/> Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722	Lugar y Fecha	Trujillo, 1 de noviembre del 2020

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.

Instrumento de medición de variable: Desempeño Laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Muy deficiente	Deficiente	Medianamente deficiente	Eficiente	Muy eficiente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Eficiencia laboral	Objetivos de trabajo	¿Cómo califica el nivel de capacitación, para el puesto de trabajo que desempeña en la municipalidad?						X		X		X		X		
			¿Cómo califica sus estrategias para adaptarse al cambio al momento de desempeñar su trabajo?						X		X		X		X		
			¿Cómo califica sus logros respecto al						X		X		X		X		

			trabajo desempeñado?													
			¿Cómo califica su motivación para el desempeño de su trabajo?					X		X		X		X		
			¿Cómo califica su capacidad de respuesta, cuando realiza sus actividades o tareas asignadas?					X		X		X		X		
			¿Cómo califica La utilización del tiempo y el plazo de fechas asignadas cuando ejecuta sus actividades sus actividades?					X		X		X		X		
		Garantía del trabajo	¿Cómo califica el cumplimiento del trabajo, de acuerdo la calidad que plasma en la realización del mismo?					X		X		X		X		
			¿Ayuda en el trabajo a sus					X		X		X		X		

			compañeros para superar las metas establecidas?																
		Motivación y compromiso	¿ Como aprecia la integración de los integrantes del grupo de trabajo en su área ?					X		X			X		X				
			¿Todos los integrantes del área se sienten comprometidos con los éxitos y fracasos del trabajo en el área?					X		X			X		X				
			¿Cómo califica la motivación laboral que brinda el jefe de trabajo?					X		X			X		X				
			¿Cómo aprecia el trato que brinda el jefe de trabajo?					X		X			X		X				
			¿Cómo califica a los objetivos establecidos por la gestión municipal, respecto al					X		X			X		X				
	Eficacia laboral	Responsabilidad																	

			trabajo que desempeña?															
			¿Cómo aprecia su rutina de trabajo, diaria?					X		X			X		X			
			¿Cómo califica la optimización del tiempo, cuando desempeña su labor?					X		X			X		X			
		Uso adecuado de los recursos	¿Cómo es la utilización de los recursos materiales en el área de trabajo?					X		X			X		X			
			¿Cómo aprecia la realizan de actividades de su área de trabajo, de acuerdo a la utilización de los recursos? ?					X		X			X		X			
			¿Cómo aprecia su responsabilidad y predisposición para el logro de las metas que se establece en su área de trabajo?					X		X			X		X			
		Adaptabilidad en el puesto	¿Cómo califica el nivel de					X		X			X		X			

			conocimiento técnico que posee para desarrollar de su labor?															
			¿Cómo aprecia su nivel de adaptación respecto a los cambios que se generan en su entorno?					X		X		X		X				
			¿Cómo califica su nivel de orden, de acuerdo al trabajo que realiza?					X		X		X		X				
			¿Cómo aprecia su capacidad de aceptar sugerencias o recomendaciones sobre el trabajo que realiza?					X		X		X		X				
			¿Cómo califica la capacidad de delegar funciones, en el área de trabajo donde se desempeña?					X		X		X		X				
			¿Cómo califica el uso de la					X		X		X		X				

			tecnología en el área de trabajo donde se desempeña?															
	Trabajo en equipo	Conocimientos adquiridos en trabajos grupales	¿Cómo califica los conocimientos adquiridos en trabajos anteriormente realizados en puestos similares respecto al trabajo en equipo de su área?					X		X		X		X				
			¿Cómo aprecia el nivel de trabajo en equipo de sus compañeros de trabajo?					X		X		X		X				
			¿Cómo aprecia su nivel de trabajo en equipo, respecto al área donde se desempeña?					X		X		X		X				
		Calidad del servicio Liderazgo	¿Cómo aprecia el nivel de trabajo en equipo del jefe del área, donde trabaja?					X		X		X		X				


			¿Cómo valora el trabajo en equipo, de acuerdo a la calidad del servicio que se brinda al ciudadano?							X		X		X		X	
			¿Cómo aprecia la organización, del área respecto al trabajo en equipo que existe ahí?							X		X		X		X	
			¿Cómo aprecia el liderazgo en el trabajo en equipo hacia el logro de las metas planteadas?							X		X		X		X	
			¿Cómo es tu capacidad para admitir fallas u errores frente a tu equipo de trabajo?							X		X		X		X	
			¿Cómo aprecias la capacidad de los integrantes de tu equipo de trabajo para admitir fallas u errores?							X		X		X		X	

			¿Cómo aprecias la capacidad del jefe del área para admitir fallas u errores, frente a su equipo de trabajo?							X		X		X		X	
		Cumplimiento oportuno del trabajo	¿Cómo aprecias el manejo de la retroalimentación dentro de tu equipo de trabajo?							X		X		X		X	
			¿Cómo consideras, el nivel de empoderamiento que puedes tener frente a tu grupo de trabajo?							X		X		X		X	



Firma del Evaluador

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario Gestión Administrativa		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de la Gestión Admirativa		
Aplicada a la muestra participante	A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020.		
Nombre y Apellido del Experto	Pedro Otoniel Morales Salazar	DNI N°	17910106
Título Profesional	Ing. Mecánico, Lic. Educación y Abogado	Celular	988814497
Dirección Domiciliaria	Calle Las Esmeraldas 350- urb. Santa Inés		
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 12 de Noviembre del 2020

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



SOLICITO: Autorización para validación de instrumentos de proyecto de investigación.

Señor: JOHN ROMÁN VARGAS CAMPOS


Alcalde de la Municipalidad Provincial de Ascope

Yo, Karen Ariana, Vega Becerra, con DNI N°70254485, con domicilio en el Jr. Junín N° 411 del distrito de San Pedro de Lloc, provincia de Pacasmayo, región La Libertad, me dirijo a Ud. con el debido respeto, para exponerle:

Que habiendo elaborado mi proyecto de investigación titulado: "**Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020**", con la finalidad de obtener mi grado de Magister en Maestría en Gestión Pública, solicito su autorización para la validación de los instrumentos de la investigación en mención a los administrativos de la institución que usted dirige con la finalidad de desarrollar mi proyecto.

Esperando que mi petición tenga acogida me despido reiterándole mi estima personal.

San Pedro de Lloc, 18 de noviembre del 2020


Vega Becerra, Karen Ariana
DNI N° 70254485



MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE ASCOPE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

El alcalde de la Municipalidad Provincial de Ascope, Región La Libertad, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la C.P.C. VEGA BECERRA, KAREN ARIANA, identificada con DNI N°70254485, ha aplicado en la Municipalidad Provincial de Ascope la prueba piloto de los instrumentos del trabajo de investigación titulado:

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO EN EL AÑO 2020”

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime pertinente.

Ascope, 18 de noviembre 2020.


Municipalidad Provincial de Ascope
Juan Román Vargas Campos
ALCALDE

DATA DE RESULTADOS DE CONFIABILIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

GESTION ADMINISTRATIVA																																
N°	PLANIFICACIÓN									ORGANIZACIÓN								DIRECCIÓN							CONTROL							
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29			
1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5			
2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3			
3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5			
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3			
5	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4			
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
7	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4			
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4			
9	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3			
10	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4			
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
12	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	5			
13	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3			

CONFIABILIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	36

DATA DE RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DE DESEMPEÑO LABORAL

GESTION ADMINISTRATIVA																																
N°	Eficacia laboral									Eficiencia laboral										Trabajo en equipo												
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30		
1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	
5	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
9	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	
10	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	
13	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	
14	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	
15	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	

CONFIABILIDAD DE DESEMPEÑO LABORAL

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	36

San Pedro de Lloc, 09 de noviembre del 2020

Señor:
Abg. Víctor Raúl Cruzado Rivera
ALCALDE PROVINCIAL
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO
Presente.-

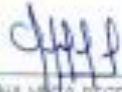


ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO

Mediante la presente me dirijo a Usted para saludarle muy cordialmente y, al mismo tiempo manifestarle que le suscrita es estudiante de último semestre académico de la maestría con mención en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo y teniendo la necesidad de desarrollar mi trabajo de investigación, es un requisito aplicar el instrumento de la recolección de datos para el desarrollo de la tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020".

En consecuencia, deseosa de continuar con el proceso de ejecución de la citada investigación y por ende continuar con el desarrollo de superación en el ámbito profesional y personal; solicito a su despacho la autorización respectiva con el propósito de efectuar la recolección de datos mediante cuestionario ante una población de servidores públicos de la municipalidad, hecho no generara mayor impacto en el desarrollo de las funciones de los mismos.

Agradeciéndole anticipadamente por la atención brindada a la presente, me despido de usted no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.


KAREN ARIANA VEGA BECERRA
DNI: 70254480



Municipalidad Provincial de Pacasmayo

SAN PEDRO DE LLOC

"Año de la Universalización de la Salud"

San Pedro de Lloc, 10 de noviembre del 2020

Carta N° 185-2020-MPP

Señor :
CPC. Karen Ariana Veja Becerra.

Asunto : AUTORIZO APLICACIÓN DE CUESTIONARIO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle lo siguiente:

Que, con fecha 09 de noviembre del 2020, su persona solicitó autorización para aplicación de cuestionario, por cuanto se encuentra realizando su tesis titulada "Gestión Administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2020", en ese sentido mediante el presente se le hace conocer que se le autoriza la aplicación de dicho instrumento por ser con fines académicos.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y afecto.

Atentamente.

ALCALDE MUNICIPAL
SAN PEDRO DE LLOC

Abg. Víctor Hugo Guerrero Rivera
Municipal

DATA DE RESULTADOS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

GESTION ADMINISTRATIVA																																				
N°	PLANIFICACIÓN									ORGANIZACIÓN								DIRECCIÓN							CONTROL											
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4		
2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	
3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2		
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
10	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
17	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3

32	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4		
33	5	5	5	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	2	3	5	5	5	3	2	5	5	5	3	2	2	3	2	4	3	4		
34	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5		
35	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	2	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3		
36	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4		
37	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5		
38	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	2	3		
39	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4		
40	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3		
41	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3		
42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
43	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
44	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
45	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4		
46	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
47	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
50	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
51	4	2	3	2	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	2	3	2	3	2	5	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4		

