

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA
ESPERANZA 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Autoras:

Evelyn Angelita Paredes Aguilar

Cinthya Noralma Quiliche Chavez

Asesor:

Dr. Carlos Alberto Pastor Casas

<https://orcid.org/0000-0001-6898-1632>

Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Henry Elder Ventura Aguilar	18074679
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Rosa Luz Dzido Marinovich	17851964
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Edwin Alberto Arroyo Rosales	32921582
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universidad Católica del CIBAO Student Paper	1%
2	www.theibfr.com Internet Source	1%
3	Submitted to Webster University Student Paper	1%
4	core.ac.uk Internet Source	1%
5	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Student Paper	1%
6	tesis.ipn.mx Internet Source	1%
7	Submitted to Universidad de Manizales Student Paper	<1%
8	repositorio.upd.edu.pe Internet Source	<1%

dokumen.pub

Acti
Ve a

DEDICATORIA

A Dios por dármele fuerza y valentía de poder lograr mi objetivo a pesar de la adversidad.

A mi padre Jesús Paredes quién siempre creyó en mí, inculcándome valores, principios y ahora desde el cielo ilumina mi camino como un ángel guardián.

A mis adorados hijos quienes son el motivo por el cual lucho día a día por ser un gran ejemplo para ellos.

Evelyn Angelita Paredes Aguilar

A Dios ya que gracias a él he logrado culminar la carrera.

A mis padres por brindarme su apoyo y confianza incondicional en todo momento.

A mi hija mayor Amelie De Lourdes por quien inicie la carrera, así mismo a mis dos menores niños, motivos suficientes para continuar el día a día.

Cinthy Noralma Quiliche Chávez.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a mi madre por el apoyo incondicional y el amor infinito para con mis hijos y conmigo ya que sin ella nada de esto sería posible.

A mis queridos hermanos y sobrinos por confiar en mí, por los sabios consejos que siempre me brindan y por todo el soporte brindado en cada etapa de mi vida y en la lucha constante por cumplir mis sueños.

A mi esposo por brindarme amor comprensión y mucho apoyo junto a mis adorados hijos ya que ellos son mi fuerza y mi seguir adelante.

Evelyn Angelita Paredes Aguilar.

Agradecer a mi Dios que nunca me suelta de la mano ante cualquier circunstancia, a mis padres por su siempre apoyo y amor hacia mi persona.

A hermanas por depositar su confianza y por ser apoyo constante de mis niños sobre todo de mi hija Amelie De Lourdes.

A mi esposo por su apoyo incondicional en cada momento de mi vida y querer juntos lograr mis objetivos.

Cinthy Noralma Quiliche Chávez.

TABLA DE CONTENIDOS

Jurado calificador	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Índice de figuras	8
Resumen	9
Capítulo I: Introducción	10
Capítulo II: Metodología	27
Capítulo III: Resultados	35
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones	44
Referencias	49
Anexos	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Evaluación de Expertos	32
Tabla 2 Medidas estadísticas para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza.....	35
Tabla 3 Medidas estadísticas para probar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza.....	36
Tabla 4 Medidas estadísticas para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza.....	40
Tabla 5 Medidas estadísticas para probar la relación que existe entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza	42
Tabla 6 Medidas estadísticas para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y productividad de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022	42
Tabla 7 Medidas estadísticas para probar la relación que existe entre la gestión administrativa y productividad de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza.....	44
Tabla 8 Medidas estadísticas para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022.....	44
Tabla 9 Medidas estadísticas para probar la relación que existe entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza	46

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nube de puntos para la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza	35
Figura 2 Nube de puntos para la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza	41
Figura 3 Nube de puntos para la gestión administrativa y productividad de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza.....	43
Figura 4 Nube de puntos para la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza	45

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue precisar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de La Municipalidad de la Esperanza 2022; para ello se utilizó el enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, descriptiva y no experimental; la población estuvo conformada por 751 colaboradores y la muestra por 30 colaboradores de distintas áreas de la municipalidad entre nombrados, obreros, CAS y locadores, para cumplir con el objetivo se aplicó la técnica de la encuesta mediante el uso del cuestionario, donde se estableció que la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza (0,731), que expresa la correlación muy fuerte y positiva entre las variables de estudio. Concluyendo que la relación existente se ha confirmado con el resultado del estadístico (0.000), que denota una correlación importante entre las variables en estudio; por lo que se destaca la importancia de contar con una buena dirección y orientación en la ejecución de actividades para lograr eficiencia en la gestión.

PALABRAS CLAVES: Gestión, gestión administrativa, desempeño laboral

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La gestión administrativa, vista desde un punto de vista empresarial, desarrolla dentro de su accionar diario una serie de procesos estandarizados que resultan materializados en una serie de documentación administrativa con claras opciones de reducción de costos en términos de tiempo y economía (Caldas, Reyes, & Antonio, 2017). Resulta necesario establecer una sociedad entre organizaciones gubernamentales e individuos; esto, dado que los primeros deberán basar su actuar en un equilibrio entre los incentivos para sus empleados y las contribuciones que con ello se logra. En el sector público se analiza establecer cambios de formas organizacionales para lograr una mayor productividad bajo políticas de gestión de talento humano según los resultados obtenidos como parte de su desempeño individual y organizacional (Sanabria, 2015).

A nivel internacional, las instituciones públicas están direccionadas a implementar y poner en marcha una adecuada y eficiente administración con el objetivo de cumplir con sus metas planteadas y dentro de una gestión municipal se requiere establecer procesos de actualización hacia una nueva gobernanza donde se requiere contar con una amplia capacidad de rendimiento de parte de sus funcionarios que deberían estar sujetos a un control continuo de sus capacidades administrativas. De lo antes descrito se tiene como ejemplo el informe final de trabajo de investigación y desarrollo sobre Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de Gad. Municipal del Cantón Echeandía que revela las falencias de una gestión administrativa que repercute forma negativa en el desempeño de su colaboradora (Ulloa, 2019).

En Latinoamérica, los mercados laborales del sector privado y público, dan muestra de los cambios se vienen trabajando en la contratación de recurso humano; que hoy en día está siendo direccionado a la juventud; por lo que la administración pública exige también desarrollar estrategias que atraigan y formen profesionales públicos; y según lo establecido por el Banco Interamericano de Desarrollo, deberán comprender beneficios laborales diferenciados con perspectiva de continuidad como ya lo vienen haciendo Chile, Brasil, Colombia e incluso Perú. (Uribe, 2021)

En Perú, desde el periodo 2018; en el sector público, se ha regulado los convenios de prácticas pre profesionales y profesionales; que basados en políticas de formación y permanencia deberán forjar recurso humano capacitado para responder ante el cumplimiento de las metas que las entidades públicas de han trazado; pues en algunas entidades gubernamentales como las organizaciones municipales no se estaría cumpliendo a cabalidad con estas normativas. (Uribe, 2021). Un eficiente desenvolvimiento de las entidades públicas dará lugar al desarrollo económico-social de cada nación y debe estar basado en un buen desempeño laboral del personal administrativo de las entidades en las que laboran. (Tuesta, Angulo, Chávez, & Morante, 2021)

Por su parte, Cerdán (2021) y Flores (2021) en sus estudios, muestran información que dentro de la ciudad de Trujillo, la gestión administrativa repercute sobre el desempeño laboral del personal; por lo cual se ha determinado la existencia de una relación significativa entre ambas variables; pues al haber deficiencias en el proceso de administración , se refleja también deficiencias en el desempeño del personal a su cargo que entre otras hechos denotan poco conocimiento en la labor que desempeñan.

La Municipalidad Distrital de La Esperanza contaba con 751 trabajadores conformado por el Alcalde, 14 Gerentes, 19 Sub gerentes, 401 personal CAS según fuente, (Inf. N° 2596-2022-MDE-GRH), 60 locadores según fuente (Inf. N°1234-2022-MDE/GAF-SGACP) de servicio y el personal nombrado de la ley 276 siendo 85 trabajadores y personal nombrado de la ley 728 siendo 172 trabajadores, según fuente (Inf. N° 0116-2022-MDE/GRH) todos distribuidos entre personal obrero y administrativo, si bien es cierto maneja un esquema de planificación de su gestión administrativa tal como figura en el organigrama , Anexo 5, Según mi experiencia como trabajadora de La Municipalidad Distrital de La Esperanza puedo precisar que los resultados sobre el rendimiento o desempeño laboral de sus colaboradores no fueron positivos ante el cumplimiento de los objetivos planteados, existiendo evidencia que el personal subordinado no veían a su jefe inmediato como un líder con planteamientos claros del proceso o esquema de trabajo a desarrollar y que le motive cumplir con sus metas trazadas en el desarrollo de su labor. A esto se suma la normatividad que limita sus beneficios sociales en comparación con el sector privado.

Para tener un claro conocimiento sobre el tema, es necesario abordar con algunos conceptos básicos de las variables y sus determinadas dimensiones que ayuden a complementar nuestra investigación.

1.1.1. Gestión Administrativa:

La Gestión Administrativa son un conjunto de acciones organizadas que aplicando diversas técnicas y procedimientos con la finalidad de darle un óptimo uso a los recursos que tiene una organización, (Chiavenato, 2018).

En Gestión Administrativa dentro de las fases de la administración tenemos las siguientes dimensiones: planeación, la organización, dirección y control.

- **Planeación:**

Con respecto a la planeación, Díaz & León (2019) menciona que significa prever lo que se tiene que hacer en un futuro dentro de la empresa con la finalidad de guiar el esfuerzo que realizarán con respecto a los recursos que posee la empresa para llegar a alcanzar la visión de la empresa, para ello se debe partir presentando el futuro como un momento presente con el fin de desarrollar diferentes actividades que nos guíen hacia el cumplimiento del objetivo de la organización, así mismo Luna (2015) agrega que este proceso de planeación se categoriza en dos etapas, la mecánica, que abarca planeación y organización, y la dinámica, que incluye a la dirección y control; así mismo menciona que esta representa el inicio del proceso de gestión administrativa donde se determinará qué es lo que la empresa quiere lograr, hacia dónde se va a dirigir, cuándo va a iniciar este proceso y cómo es que se logrará obtener el resultado deseado, y se guía por los principios de objetividad y cuantificación, factibilidad, flexibilidad, unidad y del cambio de estrategias, mientras que los elementos de la planeación son la investigación, los objetivos, los pronósticos, las estrategias, las políticas, los procedimientos y los presupuestos. Por otro lado, la Comisión de Apoyo a Ejército Independiente (2020) asegura que la planificación debe estar detallada con el fin de brindar información a los participantes, tales como: ¿qué se

desarrollará?, ¿Quiénes están involucrados y cuál es la función de cada uno?, ¿con qué fin se realiza en el proyecto?, ¿Cuál es la misión y trayectoria de la empresa?, ¿cuál es el plazo de ejecución del plan y cuál es el objetivo que se quiere lograr?, además con respecto a la planeación de los recursos humanos, menciona que ello es muy importante ya que este proporciona información para la formulación de estrategias en cuanto a la calidad, cantidad y tipos de personal que se necesitan para poner en marcha las tareas designadas en el proceso de la planeación.

- **Organización:**

Con respecto a la organización, Luna (2015) menciona que se trata de un grupo de personas guiadas bajo la responsabilidad y autoridad que tienen objetivo en común definido durante la etapa de la planificación, sólo que en esta etapa se organiza los recursos con los que cuenta la empresa y los que necesita obtener con el fin de lograr su meta. Las bases de la organización son la especialización, unidad de mando, jerarquía, del objetivo, paridad de autoridad y responsabilidad, difusión, amplitud o tramo de control y coordinación. Además, Fernández (2017) agrega que la organización del recurso humano tiene como propósito analizar, seleccionar, evaluar y controlar al personal detallando las funciones, tareas, responsabilidades y las características de cada puesto con el fin de encontrar al personal idóneo para alcanzar los objetivos propuestos; mediante esta organización nos permite dividir el trabajo con la finalidad de ahorrar tiempo, disminuir errores, y desarrollar los objetivos y tareas según lo planeado. Chiavenato (2018) agrega

que es la acción que el administrador realiza para estructurar e integrar los recursos disponibles dentro de la empresa de acuerdo con sus atributos y relaciones para determinar actividades y tareas específicas a cada puesto y área de trabajo, ya sea a nivel global, departamental o a nivel de tareas u operaciones.

- **Dirección:**

En cuanto a la dirección, Chiavenato (2018) afirma que una vez establecido la planeación y organización, en este punto surge seguir el plan de acuerdo con lo establecido, es el momento en que se llevan a cabo las tareas asignadas según los puestos y áreas para alcanzar el objetivo propuesto por la organización haciendo uso del liderazgo, la comunicación, influencia y motivación, además Luna (2015) agrega que es la fase central de la administración porque es en esta etapa donde se ejecuta todo lo planeado como parte de la implementación y se verifica que todo marche bien gracias al liderazgo del administrador y se sustenta bajo los principios de impersonalidad de mando, armonía o coordinación de intereses, de la vía jerárquica, de la supervisión directa y de la resolución y aprovechamiento de los conflictos

- **Control:**

Finalmente, Chiavenato (2018) afirma que el control es la cuarta función del proceso administrativo en la cual garantiza que los resultados de lo planificado sean lo más ceñidos a la realidad con el fin de alcanzar el objetivo propuesto mediante la utilización de guías y controles que permitan evaluar

los resultados que se van teniendo a lo largo de la aplicación del planeamiento establecido con la finalidad de detallar los estándares de desempeño, comparación, tomar medidas correctivas que aseguren el cumplimiento de los objetivos, Luna (2015) agrega que el control es la última fase de la gestión administrativa y es muy importante porque a través de ésta acción se verifica si los hechos se desarrolla de acuerdo con lo planteado en las fases anteriores, se rige por los principios de declaración de objetivos, eficiencia de los controles, responsabilidad de control, control directo, de excepción, de equilibrio, de costeabilidad y de las desviaciones.

1.1.2. Desempeño Laboral:

Con respecto al estudio del desempeño laboral, Snell & Morris (2020) afirman que se refiere al proceso en el cual los colaboradores pueden realizar sus actividades demostrando el máximo de sus competencias con el propósito de alcanzar el objetivo de la empresa mediante el desarrollo de la gestión administrativa, así mismo, Louffat (2016) menciona que el desempeño laboral debe ser evaluado con respecto al planeamiento del proceso administrativo ya que en este punto es muy importante al ser el capital humano el ente transformador mediante el cual producen la ejecución de los objetivos de la empresa, y se deberá detallar la calidad y cantidad de trabajadores que tendré, los monitores que realizaré las medidas de retención del personal capacitado que aplicaré.

Con respecto a la organización del desempeño laboral debe ser reflejado mediante un organigrama donde se reflejen las funciones de cada

colaborador, además de detallar sus funciones a través de manuales organizacionales que me permitan evaluar el desempeño de los colaboradores; con respecto a la dirección y evaluación del desempeño laboral, este se encarga de administrar las relaciones humanas bajo la premisa de aprovechar sus talentos con el fin de buscar el equilibrio organizacional, finalmente con respecto al control y cómo influye en la evaluación del desempeño laboral se refiere a corregir en caso haya alguna ineficacia e incluso sancionar a quien lo merezca con la finalidad de desarrollar correctamente las actividades planificadas para que no ocurra ningún contratiempo dentro de la gestión administrativa. Fernández (2017) agrega que es necesario contar con un sistema formal que permita la evaluación del personal con el que tiene la empresa con la finalidad de fortalecer los procesos de reclutamiento y evaluación del personal en base a su calidad de trabajo, productividad y clima laboral.

Moya y Upiachihua (2016) en su trabajo de investigación en la empresa química suiza. Tiene como objetivo general establecer la relación de la gestión administrativa y desempeño de la fuerza de ventas en la empresa química suiza en la ciudad de Trujillo del cual utilizó como instrumento al cuestionario y tuvo como muestra a 31 colaboradores de la empresa donde concluyo que no existe una relación significativa entre ambas variables.

- **La Calidad de Trabajo:**

La calidad de trabajo según Patlán (2020) es la satisfacción de las necesidades clave para los trabajadores, se describe como la percepción que

tiene un colaborador con respecto al desarrollo de su trabajo con respecto al ambiente de trabajo, la cultura de organización, las relaciones y cooperaciones, su formación y capacitación, satisfacción laboral y los medios disponibles para el desarrollo en sus actividades. Además, Montoya (2019) agrega que la condición de vida dentro del trabajo se fundamenta en la búsqueda de la realización personal, familiar y social del colaborador y cómo este influye en el desarrollo de sus funciones, enfermedades y/o accidentes laborales.

- **La productividad:**

La productividad según Flores et al. (2018) se refiere a la producción que genera el colaborador dentro de la empresa contando con la capacitación y herramientas para el desarrollo de sus tareas con la finalidad de realizarlas en el menor tiempo posible, con el fin de cubrir y superar los gastos y/o costos salariales que implica contratar a un personal, Quintanilla (2019) agrega que la productividad es un índice importante para evaluar el desempeño laboral y es un factor clave que resalta el rol del recurso humano, ya que de acuerdo a la capacidad de productividad de este es que se espera que la empresas pueda obtener la máxima rentabilidad, además Jaimes et al. (2018) agrega que si nuestro recurso humano es capacitado, actualizado, tiene una adecuada dirección y liderazgo, y recibe constante motivación, la tendencia será la de aumentar su productividad.

- **Disciplina Laboral:**

Finalmente, la disciplina laboral, según Bordas (2016), menciona que dentro del contexto del clima laboral se desarrollan las actividades del día a día, estas pueden presentarse mediante aspectos tangibles e intangibles, además de usar los recursos disponibles para el desarrollar las actividades diarias con motivación y en un ambiente creado por los líderes, mediante los cuales permiten alcanzar niveles de satisfacción y productividad dentro de la organización y a nivel personal, logrando así alcanzar las metas y objetivos propuestos dentro de la empresa y a nivel personal, los cuáles proporcionan estabilidad dentro de la organización, este es percibido por los colaboradores, por lo tanto puede ser medido. Pérez (2020) agrega que se refiere a la forma en que los colaboradores sienten e interpretan que es el entorno en el que se desenvuelven e influye en el comportamiento de los colaboradores.

1.2. Marco Teórico

Dentro de los antecedentes internacionales; se muestra el último informe del trabajo de investigación y desarrollo realizado por Ulloa (2019); teniendo en cuenta su objetivo de evaluar la incidencia de la gestión administrativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores públicos de la municipalidad del Cantón Echeandía, a través del método estadístico-cuantitativo y con la aplicación de una entrevista al jefe de recursos humanos, se identificó los diferentes problemas que trasciende en el desempeño laboral de los trabajadores; permitiéndole así, plantear soluciones como la puesta en marcha de capacitaciones basados en temas sobre coaching e implementación de principios; basados estos, en su conclusión de que la gestión administrativa es deficiente si no se aplica un buen plan de capacitación.

Como parte de los antecedentes nacionales, se incluyó el estudio realizado por Cuenca (2021), quien desarrolló su objetivo general de establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas a través de una investigación básica no experimental; y que, de una población de 142 colaboradores, tomaron una muestra de 25 para aplicarles una encuesta que dio como resultado la existencia de una relación moderada entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral; pues, cuando la primera es eficiente, la segunda también será eficiente.

En el estudio de Tenazoa (2021), se planteó precisar la relación entre gestión administrativa y rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, a través de una investigación no experimental, básica-cuantitativa y descriptiva-correlacional; donde a través de una encuesta aplicada a 121 trabajadores públicos de una población de 177 y el empleo del método descriptivo e inferencial para el analizar los datos, se obtuvo como resultados que hay una relación moderada con resultados positivos entre las variables y dimensiones planteadas en el presente trabajo de investigación, basadas en que el valor de la significancia bilateral fue de $<.001$, menor $\alpha=0.05$ y que en aplicación a la regla de decisión se estableció aceptar la hipótesis alterna.

Según Carrasco (2020), que desarrolla su investigación bajo el fin de concluir la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de sus trabajadores; bajo un estudio metodológico de tipo aplicada, diseño no experimental y de enfoque cuantitativo-correlacional-transversal ; para la recolección de datos, se

aplicó una encuesta a 123 trabajadores de una población de 180, el instrumento contaba de cuestionarios relacionados a las variables en estudio; donde la validez de las mismas se realizó por expertos y la confiabilidad por alfa de Cronbach, concluyendo finalmente que existe correlación positiva alta entre las variables definidas dentro del presente estudio de la Municipalidad Distrital de Pacanga y donde a mayor Gestión Administrativa, mayor Desempeño Laboral.

Arellano (2018), determinó la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL en Pasco, para ello desarrolló una investigación descriptiva con un diseño no experimental correlacional con una muestra total de 25 participantes, mediante la cual se determinó que la gestión administrativa tiene relación con la calidad de trabajo, la productividad y la disciplina laboral, obteniendo un valor $r = 0,780$ y un valor $t = 6,141$ y teniendo como referencia al valor crítico 1,96 que concluyó que efectivamente existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores de la unidad estudiada.

Chávez y Huamán (2018), desarrollan su objetivo de establecer la relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jesús, bajo una investigación cualitativa de tipo no experimental-transversal-correlacional; para reunir la información, se aplicó la hoja censal a una muestra de 15 trabajadores, siendo los mismos ingresados y tabulados en un ordenador Ms Excel; de los que a través del software estadístico aplicativo (SPSS) se logró resultados de un coeficiente $R\text{-Person} = 0.585$, evidenciando una correlación positiva entre las variables gestión administrativa y productividad laboral.

Soto (2018), bajo una investigación cuantitativa de diseño no experimental-descriptivo-correlacional, determina el grado de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral dentro de la municipalidad distrital de Poroy en Cusco; donde de una población de 150 trabajadores, a una muestra de 80, se aplicó una encuesta con un cuestionario de 18 ítems para la variable gestión administrativa y un cuestionario de 25 ítems para la variable desempeño laboral ; sometidos ambos a un análisis de fiabilidad , obteniendo como resultado, con un grado de confianza del 95%, que existe correlación entre las variables en estudio con una asociación alta y directa entre las mismas.

Finalmente, se ha considerado también antecedentes locales, dentro de los cuales se tiene el estudio realizado por Cerdán (2021), quien, a través de una investigación descriptiva-correlacional - no experimental - transversal; busca establecer la relación que existe entre el desempeño laboral y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera. De una población de 157, se tomó como muestra a 65 servidores públicos, de los cuales se les aplicó un cuestionario por cada una de las variables teniendo como resultado que existe relación significativa entre las mismas y por la cual, mientras más alto sea el nivel de desempeño, mejor será la gestión administrativa por lo que la hipótesis planteada alternativamente resulta ser aceptada.

Se tiene también a Flores (2021), quien para determinar la percepción de la gestión administrativa y del talento humano en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo, aplica una investigación de tipo aplicativo – no experimental – transversal – correlacional y en donde en una población de 72 trabajadores se aplica el cuestionario de 25 preguntas

para la primera variable y de 20 preguntas para la segunda variable; estableciendo finalmente que existe una percepción de las variables gestión administrativa y talento humano de la sociedad de beneficencia .

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación Teórica

Con respecto a las bases teóricas para sustentar la presente tesis investigación se tendrá en cuenta el estudio de la gestión administrativa, con la Teoría clásica donde Henri Fayol reconocido como el padre de la administración, da importancia a las funciones primordiales que debe tener una empresa para lograr su eficiencia clasificándola en la planificación, organización y dirección, coordinación y control, así como también estableció 14 principios generales de la administración siendo los elementos esenciales para constituir el proceso administrativo , también se tendrá en cuenta el estudio actual según Caldas et al. (2017) trata de que los procesos que se realicen dentro de la empresa sean de una manera eficiente y eficaz con la finalidad de que los procesos cumplan con las metas dentro de los plazos establecidos, se disminuyan los costos y que sean seguros, además Ramírez et al. (2017) complementan diciendo que es la puesta en práctica de todos los procesos como son la planeación, organización, dirección y control con la finalidad de que tanto acciones como decisiones sean oportunas y en correlación con el cumplimiento de los objetivos principales de manera organizada así mismo con respecto al desempeño laboral se basa en la

teoría científica representado por Frederick Winslow Taylor del cual evalúa los puestos de trabajo donde busca mejorar la eficacia productiva, también dio a conocer la que tan importante son las capacitaciones, incentivos, y la selección de personal idóneo con la finalidad de conseguir un óptimo desempeño laboral, también podemos destacar de la teoría humanista donde Elton Mayo el padre de los recursos humanos dio a conocer que no existe compromiso de los trabajadores si estos no son considerados ni tratados como pieza fundamental en la empresa, siendo ello casi imposible cumplir con los objetivos deseados, es por ello que empieza buscando lograr el excelente desempeño del colaborador mediante de la satisfacción de sus necesidades, mediante la motivación, participación y equipos de trabajo y en los conceptos actuales según (Chiavenato 2018), indica que el desempeño se refiere al comportamiento y acciones que se puede percibir en los trabajos y que son necesarios para el cumplimiento de los objetivos trazados en la organización.

1.3.2. Justificación Metodológica

Se determina la justificación metodológica porque se desea lograr que toda la información obtenida sea verificada y con ello aplicar una mejor gestión administrativa basada en aumentar y mejorar el desempeño laboral, siendo una investigación muy interesante por el aporte significativo que representa; su desarrollo tiene una justificación de conveniencia puesto que aportará con la identificación de la gestión administrativa y como ésta influye en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas.

1.3.2. Justificación Práctica

La presente justificación práctica nos permitirá aplicar los conocimientos vinculados con la gestión administrativa y el desempeño laboral dentro de la organización en estudio, así también, la justificación social del presente trabajo de investigación se basa en la repercusión que tendrá en el mejor manejo de las empresas a través de una adecuada gestión administrativa basada en la evaluación del desempeño laboral y cómo este influye en el aumento de la productividad de los colaboradores dentro de la empresa de acuerdo con el clima laboral y otras dimensiones estudiadas dentro de la investigación.

1.4 Formulación del problema

El presente estudio tiene como finalidad responder a la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de La Municipalidad de la Esperanza 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

Será desarrollado teniendo en cuenta tres objetivos específicos:

- 1) Determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022.

- 2) Determinar la relación entre la gestión administrativa y productividad de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022.
- 3) Determinar la relación entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Se ha establecido como hipótesis general que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022.

1.6.2. Hipótesis Específica

Las hipótesis específicas son:

- 1) Existe relación entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022.
- 2) Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022.
- 3) Existe relación entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Tipo de Investigación

2.1.1 Enfoque

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo , del cual mediante la recolección y análisis de información permite absolver la formulación del problema ya que para su desarrollo se hizo uso de herramientas conocidas como estadística (Pérez et al., 2020), Monroy & Nava (2018) agrega que en este modelo se recogen los datos con el fin de estudiarlos y analizarlos mediante el uso de números o estadísticas con la finalidad de probar la hipótesis.

2.1.2 Tipo

El tipo de investigación es básica o pura del cual tiene por fin principal la búsqueda y contribución a la producción del conocimiento, además de crear bases para describir y entender los objetos y fenómenos que tengan relación con el objeto de estudio desarrollado en la presente investigación (Pimienta et al., 2018).

2.1.3 Alcance

Es descriptiva ya que el investigador realizará un detalle de lo que ha encontrado con el fin de contribuir al desarrollo de nuevos conocimientos con respecto a las variables estudiadas sin intervenir en la variación de ellas Pérez et al. (2020).

2.1.4 Diseño

El diseño desarrollado en el trabajo de tesis es no experimental porque el investigador únicamente se dedicará a realizar una observación de las variables con el fin de estudiarlas y comparar con los conocimientos obtenidos con anterioridad de los estudios realizados a las mismas variables para identificar alguna causa o consecuencia de la misma con el fin de medir estos resultados (Pimienta et al., 2018).

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población:

La población es un grupo de individuos, objetos o elementos que cuentan con las mismas características y que son medibles con la realización de ejecutar un estudio, ella estará delimitada por los objetivos y el problema planteado en la presente investigación (Mías, 2018), para el desarrollo de la investigación la población está conformada por 751 colaboradores de todas las áreas de la Municipalidad de la Esperanza.

2.2.2. Muestra:

Por otra parte, la muestra es un pequeño grupo representativo de la población a la cual se le aplicarán los estudios desarrollados en la presente investigación con la finalidad de obtener los datos prescindibles para el desarrollo de la investigación (Mías, 2018), para la presente investigación está compuesta por 30 colaboradores de las diferentes áreas de la Municipalidad de La Esperanza que corresponde a los obreros, personal nombrado, CAS y locadores de servicio del periodo 2022, haciendo uso de un muestreo no

probabilístico por conveniencia, ya que al no contar con el acceso a toda la población debido a las limitaciones de funciones laborales es que se recurre a este diseño no probabilístico. Eligiendo las unidades de investigación que formaron parte de nuestra muestra de acuerdo a la predisposición de los encuestados, (Hernández Sampieri, R. 2014)

2.3. Técnico e Instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnica de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó la encuesta que fue aplicada a los 30 trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza, 2022.

2.3.2. Instrumento de recolección de datos.

Como instrumento en la presente tesis se utilizó el cuestionario, generalmente está con un formato de preguntas breves a través de un cuestionario con el propósito de adquirir la información necesaria para el desarrollo y análisis de los resultados (Mías, 2018).

Ficha técnica de evaluación de Gestión administrativa

Nombre	:	Evaluación de gestión administrativa: cuestionario para la elaboración de la variable en estudio.
Autoría	:	Paredes Aguilar Evelyn – Quiliche Chávez Cinthya
Procedencia	:	Perú
Administración	:	Individual / Formato Físico
Duración de la prueba	:	10 minutos
Calificación	:	Manual
Significación	:	Factor General Desempeño laboral Factores Componentes (04) <ul style="list-style-type: none">• Planificación• Organización• Dirección• Control
Confiabilidad	:	Alfa de Crombach de 0,911
Validez	:	Coefficiente de dos mitades de Guttman = 0,908 Corrección de Spearman-Brow (Longitud igual o desigual) = 0,913
Materiales	:	Cuestionario (Formato físico)

Elaboración: Paredes, Quiliche 2022

Ficha técnica de evaluación de Desempeño Laboral

Nombre	:	Evaluación de Desempeño Laboral: cuestionario para la elaboración de la variable en estudio.
Autoría	:	Paredes Aguilar Evelyn – Quiliche Chávez Cinthya
Procedencia	:	Perú
Administración	:	Individual / Formato Físico
Duración de la prueba	:	10 minutos
Calificación	:	Manual
Significación	:	Factor General Desempeño laboral Factores Componentes (03) <ul style="list-style-type: none">• Calidad de Trabajo• Productividad• Disciplina Laboral
Confiabilidad	:	Alfa de Cronbach de 0,923
Validez	:	Coefficiente de dos mitades de Guttman = 0,832 Corrección de Spearman-Brow (Longitud igual o desigual) = 0,842
Materiales	:	Cuestionario (Formato físico)

Elaboración: Paredes, Quiliche 2022

2.3.3. Validación y confiabilidad del instrumento:

Validez

La validez y confiabilidad se dio a través del juicio de expertos, siendo personas preparadas y conocedoras del tema acreditando la fiabilidad del instrumento (Mías, 2018)

Tabla 1

Cuadro de Validez de Expertos

Nº	Apellidos y Nombres	Grado Académico	Especialidad	Cargo	Institución	Años de experiencia
1	Zapata Rojas Jean Carlos	Doctor	Doctor en ciencias de la Educación	Docente	Universidad Antenor Orrego	14 años
2	Rojas Ganoza Edward Alonso	Magister	Magister en Ingeniería de Sistemas	Docente	Universidad Privada del Norte	10 años
3	Paredes León Francisco Jesús	Magister	Magister en Administración de Empresas	Docente	Universidad Privada del Norte	15 años
4	Zarate Oliva Angélica Eliana	Magister	Magister Dirección y Gestión del Talento Humano	Supervisor	Banco de Crédito del Perú	13 años

Confiabilidad

Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach que nos permite estimar la confiabilidad del cuestionario siempre y cuando esté más cerca de 1 , (Hernández Sampieri, R. 2018)

Obteniendo como resultado mayor a 0.8, del cual nos permite establecer una confiabilidad aceptable a una muestra de 30 trabajadores para luego procesarlos utilizando el programa estadístico SPSS.

2.3.4. Procedimiento:

El procedimiento a seguir en la investigación empieza con la validación del instrumentos a aplicar con los expertos (anexo 6) y también con la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, para luego aplicar este a los 30 colaboradores de la Municipalidad de la Esperanza distribuyendo el cuestionario con la herramienta de medición escala de Likert siendo 33 pregunta, del cual 21 preguntas son para la variable Gestión Administrativa y 12 preguntas para la variable Desempeño Laboral (anexo3).

Luego estos datos se tabularon usando el programa de Microsoft Office y el software SPSS con la finalidad de analizar los datos obtenidos, haciendo uso de la estadística descriptiva para el estudio de las tablas y figuras y de los estadísticos de Pearson para establecer la correlación entre las variables. Cabe resaltar que al estudiar la correlación matemática entre una variable y otra se hace uso del modelo lineal.

2.6 Aspectos Éticos

El desarrollo de la presente investigación respeta las normas éticas establecidas según el manual de ética en investigación para la participación y la gestión del trabajo de investigación científica o de innovación (MN-COD2-P07-000). De igual modo se cumple con las normas APA establecidas para su redacción y se mantiene en reserva los datos e información recolectada de la muestra encuestada, sin manipular dicha información ni el manejo del software utilizado. Cabe resaltar que para esta investigación se toma en consideración los siguientes aspectos éticos.

Confidencialidad:

La información no será difundida ni propalada para cualquier otro fin que no sea académico y completamente vinculado a la investigación académica, como es el caso del presente trabajo.

Consentimiento informado:

La intención del consentimiento informado es obtener el visto bueno de los participantes en estudio en el hecho de que tengan conocimiento de lo que son parte y para qué se hace.

Libre participación:

Se refiere de solicitar a los participantes de la población en estudio para la puesta en marcha de investigación y lograr su intervención de forma voluntaria.

Anonimato de la información:

Toda la información obtenida no tendrá la identificación personal de los integrantes a investigar desde el inicio del proceso.

2.5 Operacionalización de las variables

La operacionalización de variables es un proceso donde permite observar y medir a las variables, dicho proceso se presenta en el enfoque cuantitativo, para lograr este proceso debemos descomponer las variables en otras más específicas que serían las dimensiones y a su vez traducir estas en indicadores. Anexo 2

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Habiéndose aplicado los instrumentos válidos y confiables en la muestra para la presente investigación y habiéndose recogido los datos, es que pasamos a presentar los resultados ordenados en tablas y figuras.

3.1 Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022.

Tabla 2

Medidas estadísticas para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza.

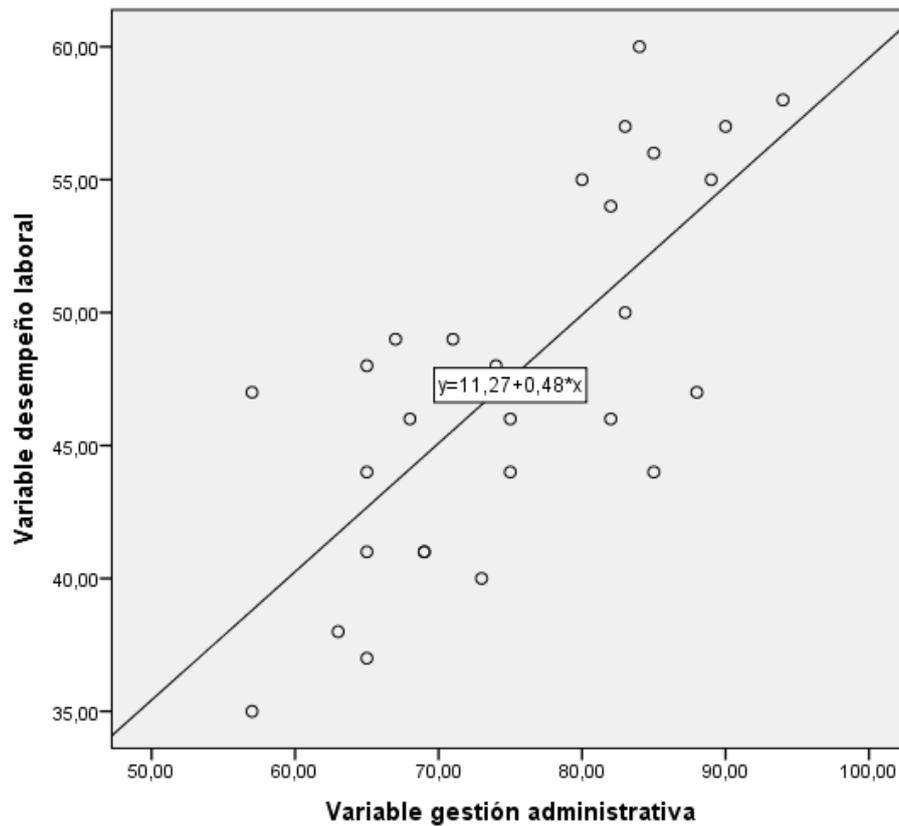
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,731 ^a	,534	,518	4,59493

Fuente: Base de datos elaborada por las autoras, Anexo 4

En la tabla 2, se puede observar el estadístico de correlación (R de Pearson) para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza (0,731), que expresa la correlación muy fuerte y positiva entre las variables de estudio.

Figura 1

Nube de puntos para la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza



Fuente: Base de datos elaborada por las autoras, Anexo 4

En la figura 1 se puede observar la nube de puntos que expresa una relación positiva ya que se desplazan de izquierda a derecha.

Tabla 3

Medidas estadísticas para probar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	678,193	1	678,193	32,122	,000 ^b
	Residuo	591,174	28	21,113		
	Total	1269,367	29			

Fuente: Base de datos elaborada por las autoras, Anexo 4

En la tabla 3, se puede observar el estadístico para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza que expresa una correlación significativa entre las variables de estudio (0,000), que es la probabilidad de cometer error tipo I por lo cual este nivel de significancia es muy bajo permitiéndonos aceptar la relación entre las variables de estudio.

3.2 Determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022.

Tabla 4

Medidas estadísticas para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza.

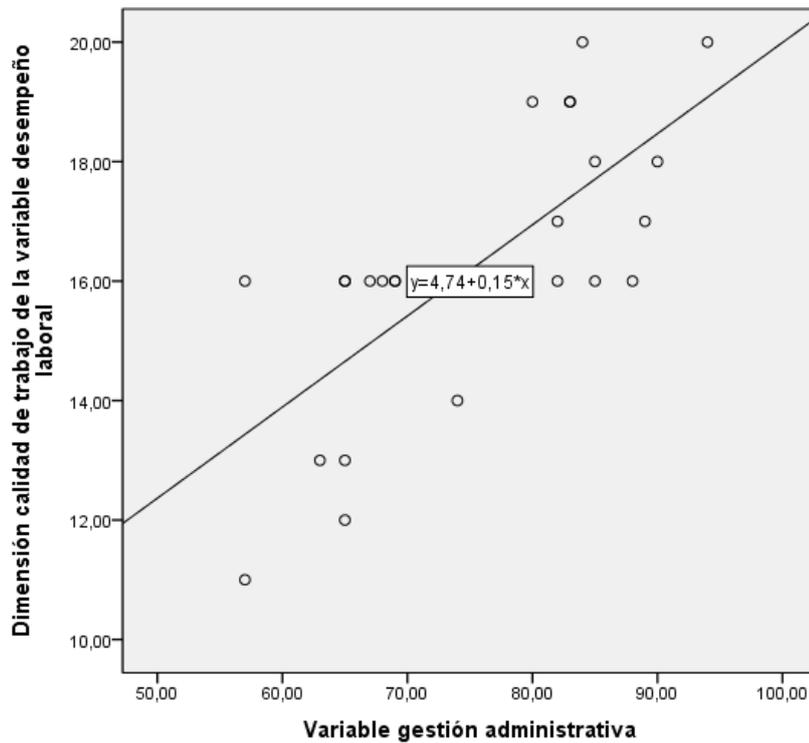
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,719 ^a	,517	,500	1,50231

Fuente: Base de datos elaborada por las autoras, Anexo 4

En la tabla 4, se puede observar el estadístico de correlación (R de Pearson) para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza (0,719), que expresa una correlación muy fuerte y positiva entre las variables de estudio.

Figura 2

Nube de puntos para la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza



Fuente: Base de datos elaborada por las autoras, Anexo 4

En la figura 2 se puede observar la nube de puntos que expresa una relación positiva ya que se desplazan de izquierda a derecha.

Tabla 5

Medidas estadísticas para probar la relación que existe entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	67,606	1	67,606	29,955	,000 ^b
	Residuo	63,194	28	2,257		
	Total	130,800	29			

Fuente: Base de datos elaborada por las autoras, Anexo 4

En la tabla 5, se puede observar el estadístico para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza, que expresa una correlación significativa entre las variables de estudio, (0,000), que es la probabilidad de cometer error tipo I por lo cual este nivel de significancia es muy bajo permitiéndonos aceptar la relación entre las variables de estudio.

3.3 Determinar la relación entre la gestión administrativa y productividad de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022.

Tabla 6

Medidas estadísticas para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y productividad de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022.

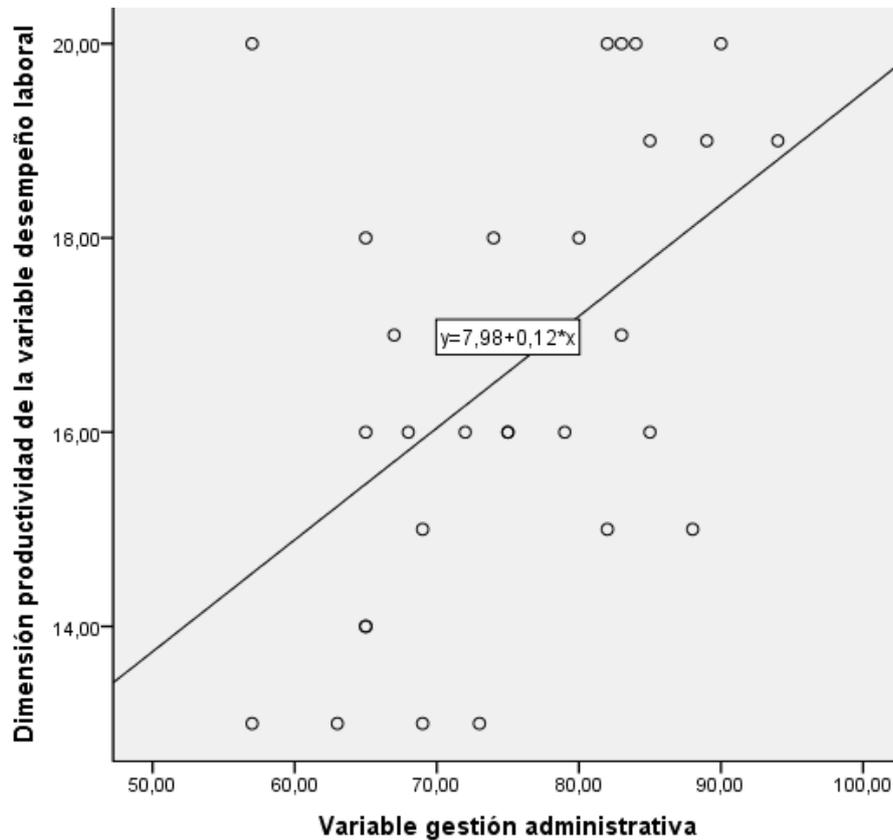
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,495 ^a	,245	,218	2,05691

Fuente: Base de datos elaborada por las autoras, Anexo 4

En la tabla 6, se puede observar el estadístico (R Pearson) de correlación para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y productividad de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza (0,495), que expresa una correlación moderada y positiva entre las variables de estudio.

Figura 3

Nube de puntos para la gestión administrativa y productividad de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza



Fuente: Base de datos elaborada por las autoras, Anexo 4

En la figura 3 se puede observar la nube de puntos que expresa una relación positiva ya que se desplazan de izquierda a derecha.

Tabla 7

Medidas estadísticas para probar la relación que existe entre la gestión administrativa y productividad de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	38,503	1	38,503	9,100	,005 ^b
	Residuo	118,464	28	4,231		
	Total	156,967	29			

Fuente: Base de datos elaborada por las autoras, Anexo 4

En la tabla 7, se puede observar el estadístico para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y productividad de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza que expresa una correlación significativa entre las variables de estudio, (0,005), que es la probabilidad de cometer error tipo I por lo cual este nivel de significancia es muy bajo permitiéndonos aceptar la relación entre las variables de estudio.

3.4 Determinar la relación entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022.

Tabla 8

Medidas estadísticas para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022.

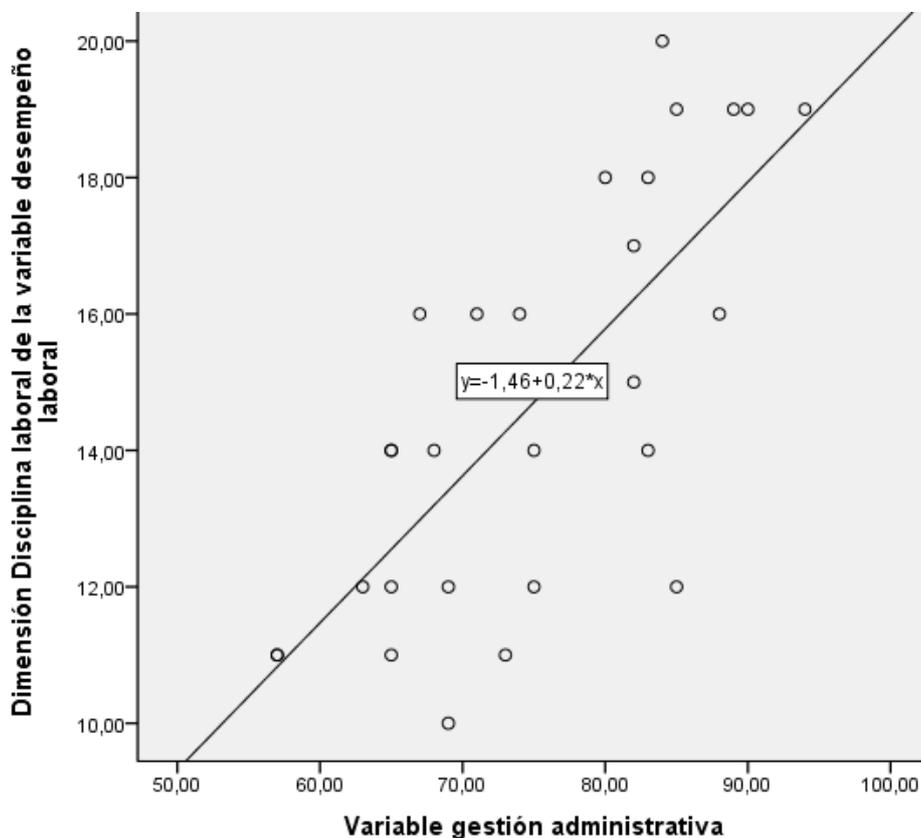
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,732 ^a	,536	,519	2,04383

Fuente: Base de datos elaborada por las autoras, Anexo 4

En la tabla 8, se puede observar el estadístico (R Pearson) de correlación para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza (0,732), que expresa una correlación muy fuerte y positiva entre las variables de estudio.

Figura 4

Nube de puntos para la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza



Fuente: Base de datos elaborada por las autoras, Anexo 4

En la figura 4 se puede observar la nube de puntos que expresa una relación positiva ya que se desplazan de izquierda a derecha.

Tabla 9

Medidas estadísticas para probar la relación que existe entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Esperanza

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	134,904	1	134,904	32,295	,000 ^b
	Residuo	116,963	28	4,177		
	Total	251,867	29			

Fuente: Base de datos elaborada por las autoras, Anexo 4

En la tabla 9, se puede observar el estadístico para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza, que expresa una correlación significativa entre las variables de estudio, (0,000), que es la probabilidad de cometer error tipo I por lo cual este nivel de significancia es muy bajo permitiéndonos aceptar la relación entre las variables de estudio.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos podemos determinar que la hipótesis general del investigador es certera del cual se determina que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022, al obtener que expresan una correlación muy fuerte y positiva del 0,731 entre ambas variables, además se determinó que la relación que existe entre ambas variables expresa una relación positiva de acuerdo con la figura 1 de la presente investigación, lo que concuerda con lo mencionado por Carrasco (2020) en su estudio donde concluyó que existe una correlación altamente positiva entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Pacanga ($r=0.815$), además Snell & Morris (2020) concuerdan en que el desempeño laboral es un proceso mediante el cual los colaboradores realizan el máximo de sus capacidades con el fin de alcanzar el objetivo de la empresa mediante el desarrollo de la gestión administrativa, de igual manera Louffat (2016) menciona que el desempeño laboral es fundamental dentro de la gestión administrativa porque el recurso humano es el más importante y es el factor transformador mediante el cual se logra obtener los objetivos de la empresa, Sin embargo, desacuerdan con Moya (2016) donde concluye que la gestión administrativa y la fuerza de ventas tuvo una tendencia positiva moderada del cual no existe relación entre la variable de estudio.

Con respecto a las hipótesis específicas se determinó lo siguiente:

La relación entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022 se observó que se expresa una correlación muy fuerte y positiva entre las variables de estudio del 0,719, además de expresar una correlación

significativa, lo que concuerda con Tenazoa (2021) quien en su investigación concluyó que existe una relación positiva moderada entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, así mismo Soto (2018) donde coincide en su investigación ya que al estudiar ambas variables obtuvo que existe una correlación entre ambas variables a través de la Correlación de Spearman cuyo coeficiente obtenido fue de 0,702, en la misma línea Patlán (2020) menciona que la calidad de trabajo se basa en la satisfacción de las necesidades clave de los trabajadores mediante la cultura de organización y el correcto cuidado y planteamiento de los objetivos dentro de la empresa, además, Montoya (2019) agregó que la calidad de vida dentro del trabajo se basa en la búsqueda de la realización personal, familiar y social del colaborador y cómo este influye en el desarrollo de sus funciones.

Además, al determinar la relación entre la gestión administrativa y productividad de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022, se obtuvo que la relación entre ambas variables de es 0,495, determinando una correlación fuerte, positiva y significativa, lo que concuerda con la investigación de Chávez & Huamán (2018) donde determinaron que existe una correlación positiva importante entre las variables gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús con un coeficiente de Pearson donde obtuvo un valor de 0.585, al igual que la tesis de Cuenca (2021) donde determinó una relación positiva moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas con un nivel de correlación de Pearson de 0,536. Con respecto a la productividad Quintanilla (2019) define que es un índice clave para evaluar el desempeño

laboral y un factor clave que resalta el rol del recurso humano, mediante el cual las empresas obtienen la máxima rentabilidad, y Jaimes et al. (2018) agrega que la motivación y capacitación del recurso humano mediante una adecuada gestión, la tendencia será la de aumentar su productividad.

Finalmente, al determinar la relación entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza 2022, se obtuvo que existe una correlación muy fuerte, positiva y significativa del 0,732 entre ambas variables, lo que concuerda con los que Arellano (2018) encontró en su investigación donde determinó que se acepta la hipótesis que afirma que existe relación entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018, así mismo, Bordas (2016) complementa mencionando que la disciplina laboral se logra mediante el trabajo constante guiado por un líder dentro de la gestión administrativa de la empresa para alcanzar los objetivos tanto a nivel empresarial y personal del recurso humano.

Implicancias

El presente trabajo de investigación tiene como propósito aportar y seguir ampliando los conocimientos científicos existentes, con la finalidad de que sirvan como soporte de próximas investigaciones futuras.

Es necesario dar fe que el trabajo de investigación presentado se ha realizado correctamente y validados con los expertos con la única intención de llegar a una conclusión precisa y asertiva que pueda servir como base para mejorar en la gestión

administrativa y un óptimo desempeño laboral por parte de los trabajadores en las municipalidades.

Limitaciones

En la realización de nuestra investigación se presentaron algunas limitaciones.

Debido al ser el último año de mandato del alcalde de la Municipalidad de la Esperanza hubo poca disposición con respecto a la aplicación de la encuesta por parte de la población demostrando desinterés y en algunos casos la falta de tiempo.

No tener acceso a algunos repositorios de algunas universidades por ser en algunos casos acceso restringido.

Las conclusiones son:

1. Existe una correlación muy fuerte y positiva entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza, 2022; según el nivel de correlación de Pearson de $r=0.731$, las variables son directamente proporcionales, donde además de tener un desplazamiento de izquierda a derecha, La relación existente se ha confirmado con el resultado del estadístico (0.000), que denota una correlación significativa entre las variables en estudio; por lo que se destaca la importancia de contar con una buena dirección y orientación en la ejecución de actividades para lograr eficiencia en la gestión.

2. Hay un alto grado de correlación (muy fuerte y positiva) entre la variable gestión administrativa y la dimensión calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza, 2022; según el grado de correlación de Pearson de $r=0.719$, estas variables son directamente proporcionales, tiene un desplazamiento de izquierda a derecha. La relación descrita en esta segunda conclusión se ha confirmado con el resultado del estadístico (0.000), que denota una correlación significativa de la gestión administrativa sobre la calidad de trabajo eficaz y eficiente que desempeñan los trabajadores.

3. La correlación entre la gestión administrativa y la dimensión productividad de la variable desempeño laboral de los trabajadores de La Municipalidad de la Esperanza, 2022 es muy fuerte y positiva; según el nivel de correlación de Pearson de $r=0.495$, estas variables son directamente proporcionales y que además de tener un desplazamiento de izquierda a derecha, La relación descrita en la presente conclusión se ha confirmado con el resultado del estadístico (0.005), que denota una correlación significativa entre las variables en estudio .

4. Finalmente, se concluye que existe una correlación muy fuerte y positiva entre la gestión administrativa y la dimensión disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza, 2022; según el nivel de correlación de Pearson de $r=0.732$, estas variables son directamente proporcionales y además de tener un desplazamiento de izquierda a derecha. La relación descrita en esta última conclusión se ha confirmado con el resultado del estadístico (0.000), que denota una correlación significativa de la gestión administrativa sobre la disciplina laboral bajo la cual deberán actuar los trabajadores.

Referencias

- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Universidad Nacional de Educación a distancia.
- Caldas, M., Carrión, R., & Heras, A. (2017). *Gestión administrativa (Empresa e iniciativa emprendedora)*. Editorial Editex S.A.
- Carrasco, B. (2020). Gestión administrativa y Desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020
- Chávez, M., & Huaman, E. (2018). RELACIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESUS, 2018. Cajamarca.
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración* (8a. ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Cerdán, L. (2021). Desempeño laboral y su relación con la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera-2020. Trujillo.
- Comisión de Apoyo a Ejército Independiente. (2020). *El ABC para administrar una empresa*. Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Cuenca, C. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020. Tarapoto.
- Díaz, E., & León, M. (2019). *Gestión administrativa y comercial en restauración* (2da. ed.). Ediciones Paraninfo SA.

- Fernández, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos : UF0345*. Editorial Tutor Formación.
- Flores, A. (2021). Percepción de la Gestión Administrativa y del Talento Humano en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo-2021. Trujillo.
- Flores, A., Hernández, C., Palacios, A., Contreras, G., & Avante, R. (2018). *Crecimiento y productividad, II*. Fondo de Cultura Económica.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. España: McGraw-Hill Interamericana.
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175–186. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Louffat, E. (2016). *Evaluando el desempeño del personal*. Pearson Educación de Perú S.A.
- Luna, A. (2015). *Proceso Administrativo*. Grupo Editorial Patria.
- Mías, C. (2018). *Metodología de investigación, estadística aplicada e instrumentos en neuropsicología*. Encuentro Grupo Editor.
- Monroy, M. de los Á., & Nava, N. (2018). Metodología de la investigación. In *Lapislázuli Ediciones*. Grupo Editorial Exodo.
- Montoya, C. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: nuevos paradigmas en las organizaciones*. Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

Moya Deza, C., & Upiachihua Puerta, k. (2016). Relación de la gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa química suiza- *Trujillo primer semestre del año 2016*. Trujillo: UPN

Patlán, J. (2020). *Calidad de vida en el trabajo*. Editorial El Manual Moderno S.A.

Pérez, L., Pérez, R., & Seca, M. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Maipue.

Pérez, R. (2020). *Cómo mejorar el clima laboral: Existe una solución para cada problema. En este libro encontrará respuestas sobre cómo lograrlo en su empresa y elevar la productividad*. Amazon Digital Services.

Pimienta, J., De la Orden, A., & Estrada, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación de México SA.

Quintanilla, F. (2019). *Relaciones Laborales Y Productividad: En Las Relaciones Humanas 2+2 Tambien Son 4, Pero No Sabes Cuando*. BookBaby.

Ramírez, A. del P., Ramírez, R., & Calderón, E. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. <https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

Snell, S., & Morris, S. (2020). *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning editores SA.

<https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9786075269528/pageid/295>

Soto, J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cuzco 2018*. Cuzco.

Tenazoa, R. (2021). *Gestión Administrativa y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de*

la Municipalidad Provincial de San Martín, Periodo 2021. Lima.

Ulloa, A. (2019). INFORME FINAL DE PROYECTO DE INVESTIGACION Y
DESARROLLO PREVIO A

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL/ESPECIFICO	HIPOTESIS	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de la Esperanza 2022	¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de la Esperanza 2022?	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de la Esperanza 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Esperanza 2022. Determinar la relación entre la gestión administrativa y productividad de los trabajadores de la Municipalidad de Esperanza 2022. 	<p>Hipótesis General Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de la Esperanza 2022</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>HE1 Existe relación entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de la Esperanza 2022.</p> <p>HE2 Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad de los</p>	<p>Gestión Administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Planeación ➤ Organización ➤ Dirección ➤ Control <p>Desempeño Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Calidad de trabajo ➤ Productividad ➤ Disciplina laboral 	<p>Tipo: Básica o pura</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población y muestra: 30 trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos Encuesta, cuestionario</p>

		<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Esperanza 2022. 	<p>trabajadores de la Municipalidad de la Esperanza 2022.</p> <p>HE3</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad de la Esperanza 2022.</p>		
--	--	---	--	--	--

Anexo 2: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
Gestión Administrativa	Chiavenato (2018) agrega que es la acción que el administrador realiza para estructurar e integrar los recursos disponibles dentro de la empresa de acuerdo con sus atributos y relaciones para determinar actividades y tareas específicas a cada puesto y área de trabajo, ya sea a nivel global, departamental o a nivel de tareas u operaciones	Planeación	Objetivos	¿Se define los objetivos a cumplir dentro de la municipalidad?
				¿Se da a conocer los objetivos definidos dentro de la municipalidad?
			Estrategias y tácticas	¿Las estrategias y tácticas son diseñadas en coordinación con el personal?
				¿Las estrategias y tácticas se plantean de acuerdo a la realidad de la municipalidad?
			Políticas y presupuesto	¿Se elabora políticas para cumplir con los planes y programas de la municipalidad?
				¿Es necesario elaborar un presupuesto que permita obtener óptimos resultados?
		Organización	Estructura jerárquica	¿Se da a conocer los niveles jerárquicos actuales de la municipalidad?
				¿Existe delegación de autoridad en grupos de trabajo?
			Diseño de cargos y tareas	¿Se han identificado los cargos a desempeñar dentro de la municipalidad?
				¿La municipalidad selecciona al personal de forma adecuada?
		Dirección	Liderazgo	¿La gestión administrativa se desarrolla bajo patrones de liderazgo?
				¿Existe un buen ambiente laboral entre jefes y subordinados?
		Supervisión de metas	¿Se tiene en cuenta los procesos planteados en el cumplimiento de metas?	
			¿Se realiza seguimiento continuo durante el proceso de ejecución de metas?	

			Toma de decisiones	¿La toma de decisiones incluye desarrollar herramientas que mejoren la productividad en la municipalidad?
		Control	Fijación de estándares	¿Se consideran estándares de cumplimiento en la evaluación de actividades?
				¿Se cumple con los estándares de control definidos?
			Medidas correctivas	¿Se aplican medidas correctivas en actividades con resultados negativos?
				¿Son efectivas las medidas correctivas aplicadas?
			Efectividad del control	¿Es eficiente la gestión administrativa desarrollada en la municipalidad?
Desempeño Laboral	Con respecto al estudio del desempeño laboral, Snell & Morris (2020) afirman que se refiere al proceso en el cual los colaboradores pueden realizar el máximo de sus capacidades con el fin de alcanzar el objetivo de la empresa mediante el desarrollo de la gestión administrativa	Calidad de trabajo	Cumplimiento de metas asignadas	¿Considera Ud. que desarrolla adecuadamente las tareas a su cargo?
				¿Propicia el trabajo en equipo con el fin de cumplir las metas asignadas dentro de su área de trabajo?
			Proactividad	¿Los colaboradores de la municipalidad muestran proactividad en el desarrollo de su trabajo?
				¿Los colaboradores de la municipalidad muestran iniciativas emprendedoras dentro del desempeño de su trabajo?
		Productividad	Tiempo de ejecución de tareas	¿Considera Ud. que cumple con el tiempo de ejecución una tarea determinada?
				¿Cumple Ud. que es eficiente respecto al uso de recursos?
			Conocimientos y preparación	¿Considera Ud. que posee habilidades que fomentan un mejor desempeño dentro de su área de trabajo?
		¿Ud. se capacita de manera continua con la finalidad de mejorar el desempeño dentro de su área de trabajo?		
		Disciplina laboral	Puntualidad	¿Ud. es puntual al desarrollar su trabajo?
				¿Promueve el trabajo en equipo con la finalidad de cumplir con las metas establecidas dentro de su área de trabajo?

			Clima laboral	¿Considera Ud. que la organización de los equipos dentro de su área de trabajo es correcta?
				¿Considera Ud. que existe un buen clima laboral que le permite el desempeñar sus funciones con excelencia?

Anexo 3: Instrumentos

VARIABLE: Gestión administrativa						
Empresa:						
Condición laboral del colaborador:						
Aplicador:						
Estimado (a) colaborador recibe un cordial saludo y a su vez, se requiere de su apoyo para responder el presente cuestionario que nos permitirá conocer las características de la gestión administrativa, según sus dimensiones. Marca con una X, la alternativa que contenga la respuesta que a tu criterio es correcta.						
Dimensiones:						
Planeación						
Organización						
Dirección						
Control						
Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN				
		TOTALMENTE DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	¿Se define los objetivos a cumplir dentro de la municipalidad?					
2	¿Se da a conocer los objetivos definidos dentro de la municipalidad?					
3	¿Las estrategias y tácticas son diseñadas en coordinación con el personal?					
4	¿Las estrategias y tácticas se plantean de acuerdo a la realidad de la municipalidad?					
5	¿Se elabora políticas para cumplir con los planes y programas de la municipalidad?					
6	¿Es necesario elaborar un presupuesto que permita					

	obtener óptimos resultados?					
7	¿Se da a conocer los niveles jerárquicos actuales de la municipalidad?	g				
8	¿Existe delegación de autoridad en grupos de trabajo?					
9	¿Se han identificado los cargos a desempeñar dentro de la municipalidad?					
10	¿La municipalidad selecciona al personal de forma adecuada?					
11	¿La municipalidad desarrolla una comunicación formal con los trabajadores?					
12	¿La gestión administrativa se desarrolla bajo patrones de liderazgo?					
13	¿Existe un buen ambiente laboral entre jefes y subordinados?					
14	¿Se tiene en cuenta los procesos planteados en el cumplimiento de metas?					
15	¿Se realiza seguimiento continuo durante el proceso de ejecución de metas?					
16	¿La toma de decisiones incluye desarrollar herramientas que mejoren la productividad en la municipalidad?					
17	¿Se consideran estándares de cumplimiento en la evaluación de actividades?					
18	¿Se cumple con los estándares de control definidos?					
19	¿Se aplican medidas correctivas en actividades con resultados negativos?					
20	¿Son efectivas las medidas correctivas aplicadas?					

21	¿Es eficiente la gestión administrativa desarrollada en la municipalidad?					
----	---	--	--	--	--	--

VARIABLE: Desempeño laboral						
Empresa:						
Condición laboral del colaborador:						
Aplicador:						
<p>Estimado (a) colaborador recibe un cordial saludo y a su vez, se requiere de su apoyo para responder el presente cuestionario que nos permitirá conocer el desempeño laboral, según sus dimensiones. Marca con una X, la alternativa que contenga la respuesta que a tu criterio es correcta.</p>						
Dimensiones:						
Calidad de trabajo						
Productividad						
Disciplina laboral						
Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN				
		TOTALMENTE DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	¿Considera Ud. que desarrolla adecuadamente las tareas a su cargo?					
2	¿Propicia el trabajo en equipo con el fin de cumplir las metas asignadas dentro de su área de trabajo?					
3	¿Los colaboradores de la municipalidad muestran proactividad en el desarrollo de su trabajo?					
4	¿Los colaboradores de la municipalidad muestran iniciativas emprendedoras dentro					

	del desempeño de su trabajo?					
5	¿Considera Ud. que cumple con el tiempo de ejecución una tarea determinada?					
6	¿Cumple Ud. que es eficiente respecto al uso de recursos?					
7	¿Considera Ud. que posee habilidades que fomentan un mejor desempeño dentro de su área de trabajo?					
8	¿Ud. se capacita de manera continua con la finalidad de mejorar el desempeño dentro de su área de trabajo?					
9	¿Ud. es puntual al desarrollar su trabajo?					
10	¿Promueve el trabajo en equipo con la finalidad de cumplir con las metas establecidas dentro de su área de trabajo?					
11	¿Considera Ud. que la organización de los equipos dentro de su área de trabajo es correcta?					
12	¿Considera Ud. que existe un buen clima laboral que le permite el desempeñar sus funciones con excelencia?					

Gracias

Anexo 4: variable Gestión Administrativa

	dimensión1				dimensión2				dimensión3													
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	
1	3	3	3	3	3	5	4	4	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	
8	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
10	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	
11	4	4	3	4	4	5		4	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	
12	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	
13	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	
14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	1	
15	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
17	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	
18	2	4	2	2	4	5	5	3	4	1	2	2	4	4	3	4	4	3	3	2	2	
19	2	3	3	2	4	5	5	3	4	1	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	
20	3	3	1	3	4	5	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

21	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
23	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
26	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	6	6	6	6	6	6	2	3	3
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2
29	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3

Variable Desempeño Laboral

	dimensión1			dimensión 2				dimensión 3				
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12
1	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	2
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
7	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
12	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
15	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1
16	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2
18	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2
19	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	2	2
20	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
21	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4

22	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
24	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
25	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
29	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2
30	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4

Gracias

Anexo 5: Confiabilidad de instrumentos

Título de la investigación: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA ESPERANZA 2022”

El instrumento de medición pertenece a la variable: Gestión administrativa de la municipalidad de la esperanza 2022

CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

MÉTODO UTILIZADO

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman- Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada 21 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para estudiar la gestión administrativa de la municipalidad de la

esperanza 2022, se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0,908 y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

- Instrumento utilizado (Longitud igual o desigual) = 0,913

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0,911

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa.

Reporte de salida.

Tabla N°01

Estadístico de consistencia interna del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,91 1	21

Fuente: Ordenador, SPSS 23

En la Tabla N°01 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para recopilar la información necesaria para estudiar la gestión administrativa de la municipalidad de la esperanza 2022, de 0,911 dentro del rango de muy aceptable para este tipo de instrumento.

Tabla N°02

Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianz a de escala si el elemento se ha suprimido	Correla ción total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Se define los objetivos a cumplir dentro de la municipalidad?	73,862 1	74,695	,698	,904

¿Se da a conocer los objetivos definidos dentro de la municipalidad?	73,793 1	76,670	,703	,906
¿Las estrategias y tácticas son diseñadas en coordinación con el personal?	74,069 0	71,281	,711	,903
¿Las estrategias y tácticas se plantean de acuerdo a la realidad de la municipalidad?	73,931 0	72,781	,732	,903
¿Se elabora políticas para cumplir con los planes y programas de la municipalidad?	73,655 2	77,805	,575	,908
¿Es necesario elaborar un presupuesto que permita obtener óptimos resultados?	73,137 9	83,552	-,136	,919
¿Se da a conocer los niveles jerárquicos actuales de la municipalidad?	73,482 8	81,116	,123	,914
¿Existe delegación de autoridad en grupos de trabajo?	73,758 6	77,761	,431	,909
¿Se han identificado los cargos a desempeñar dentro de la municipalidad?	73,517 2	79,616	,320	,911
¿La municipalidad selecciona al personal de forma adecuada?	74,448 3	68,828	,599	,909
¿La municipalidad desarrolla una comunicación formal con los trabajadores?	74,103 4	72,525	,623	,905

¿La gestión administrativa se desarrolla bajo patrones de liderazgo?	73,896 6	74,025	,686	,904
¿Existe un buen ambiente laboral entre jefes y subordinados?	73,724 1	72,778	,549	,908
¿Se tiene en cuenta los procesos planteados en el cumplimiento de metas?	73,793 1	75,813	,466	,909
¿Se realiza seguimiento continuo durante el proceso de ejecución de metas?	73,965 5	72,106	,689	,903
¿La toma de decisiones incluye desarrollar herramientas que mejoren la productividad en la municipalidad?	73,896 6	73,310	,540	,908
¿Se consideran estándares de cumplimiento en la evaluación de actividades?	73,862 1	74,695	,698	,904
¿Se cumple con los estándares de control definidos?	73,793 1	76,670	,703	,906
¿Se aplican medidas correctivas en actividades con resultados negativos?	74,069 0	71,281	,711	,903
¿Son efectivas las medidas correctivas aplicadas?	73,931 0	72,781	,732	,903
¿Es eficiente la gestión administrativa desarrollada en la municipalidad?	73,655 2	77,805	,575	,908

Fuente: Ordenador, SPSS 23

En la Tabla N°02 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los Ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0,911 de la tabla N°01, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus Ítems.

Tabla N°03

Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,790
		N de elementos	11 ^a
	Parte 2	Valor	,875
		N de elementos	10 ^b
	N total de elementos		21
Correlación entre formularios			,840
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,913
	Longitud desigual		,913
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,908

a. Los elementos son: ¿Se define los objetivos a cumplir dentro de la municipalidad?, ¿Se da a conocer los objetivos definidos dentro de la municipalidad?, ¿Las estrategias y tácticas son diseñadas en coordinación con el personal?, ¿Las estrategias y tácticas se plantean de acuerdo a la realidad de la municipalidad?, ¿Se elabora políticas para cumplir con los planes y programas de la municipalidad?, ¿Es necesario elaborar un presupuesto que permita obtener óptimos resultados?, ¿Se da a conocer los niveles jerárquicos actuales de la municipalidad?, ¿Existe delegación de autoridad en grupos de trabajo?, ¿Se han identificado los cargos a desempeñar dentro de la municipalidad?, ¿La municipalidad selecciona al personal de forma adecuada?, ¿La municipalidad desarrolla una comunicación formal con los trabajadores?.

b. Los elementos son: ¿La municipalidad desarrolla una comunicación formal con los trabajadores?, ¿La gestión administrativa se desarrolla bajo patrones de liderazgo?, ¿Existe un buen ambiente laboral entre jefes y subordinados?, ¿Se tiene en cuenta los procesos planteados en el cumplimiento de metas?, ¿Se realiza seguimiento continuo durante el proceso de ejecución de metas?, ¿La toma de decisiones incluye desarrollar herramientas que mejoren la productividad en la municipalidad?, ¿Se consideran estándares de cumplimiento en la evaluación de actividades?, ¿Se cumple con los estándares de control definidos?, ¿Se aplican medidas correctivas en actividades con resultados negativos?, ¿Son efectivas las medidas correctivas aplicadas?, ¿Es eficiente la gestión administrativa desarrollada en la municipalidad?.

Fuente: Ordenador, SPSS 23

En la Tabla N°03 se observa la prueba de mitades de la encuesta para Recopilar la información necesaria para estudiar la gestión administrativa de la municipalidad de la esperanza 2022 mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes desiguales es de 0,913 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0,908 ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión.

Los resultados que se presentan nos permiten concluir que la encuesta para Recopilar la información necesaria para estudiar la gestión administrativa de la municipalidad de la esperanza 2022 instrumento elaborado por el autor, **ES ALTAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**

Título de la investigación: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA ESPERANZA 2022”

El instrumento de medición pertenece a la variable: desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de la esperanza 2022

CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

MÉTODO UTILIZADO

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman- Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada 12 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para estudiar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de la esperanza 2022, se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0,832 y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

- Instrumento utilizado (Longitud igual o desigual) = 0,842

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0,923

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa.

Reporte de salida.

Tabla N°01

Estadístico de consistencia interna del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,92 3	12

Fuente: Ordenador, SPSS 23

En la Tabla N°01 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para recopilar la información necesaria para estudiar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de la esperanza 2022, de 0,923 dentro del rango de muy aceptable para este tipo de instrumento.

Tabla N°02
Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianz a de escala si el elemento se ha suprimido	Correla ción total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Considera Ud. que desarrolla adecuadamente las tareas a su cargo?	43,400 0	38,593	,743	,916
¿Propicia el trabajo en equipo con el fin de cumplir las metas asignadas dentro de su área de trabajo?	43,333 3	38,506	,801	,914
¿Los colaboradores de la municipalidad muestran proactividad en el desarrollo de su trabajo?	43,600 0	37,903	,658	,917
¿Los colaboradores de la municipalidad muestran iniciativas emprendedoras dentro del desempeño de su trabajo?	43,733 3	37,375	,640	,918
¿Considera Ud. que cumple con el tiempo de ejecución una tarea determinada?	43,433 3	37,426	,773	,913
¿Cumple Ud. que es eficiente respecto al uso de recursos?	43,500 0	36,672	,682	,916
¿Considera Ud. que posee habilidades que fomentan un mejor desempeño dentro de su área de trabajo?	43,266 7	38,202	,708	,916

¿Ud. se capacita de manera continua con la finalidad de mejorar el desempeño dentro de su área de trabajo?	43,433 3	37,082	,644	,918
¿Ud. es puntual al desarrollar su trabajo?	43,466 7	38,257	,568	,920
¿Promueve el trabajo en equipo con la finalidad de cumplir con las metas establecidas dentro de su área de trabajo?	43,433 3	36,185	,748	,913
¿Considera Ud. que la organización de los equipos dentro de su área de trabajo es correcta?	44,166 7	35,937	,656	,918
¿Considera Ud. que existe un buen clima laboral que le permite el desempeñar sus funciones con excelencia?	44,466 7	32,326	,770	,916

Fuente: Ordenador, SPSS 23

En la Tabla N°02 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los Ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0,923 de la tabla N°01, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus Ítems.

Tabla N°03
Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,901
		N de elementos	6 ^a
	Parte 2	Valor	,871
		N de elementos	6 ^b
	N total de elementos		12
Correlación entre formularios			,727
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,842
	Longitud desigual		,842
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,832

a. Los elementos son: ¿Considera Ud. que desarrolla adecuadamente las tareas a su cargo?, ¿Propicia el trabajo en equipo con el fin de cumplir las metas asignadas dentro de su área de trabajo?, ¿Los colaboradores de la municipalidad muestran proactividad en el desarrollo de su trabajo?, ¿Los colaboradores de la municipalidad muestran iniciativas emprendedoras dentro del desempeño de su trabajo?, ¿Considera Ud. que cumple con el tiempo de ejecución una tarea determinada?, ¿Cumple Ud. que es eficiente respecto al uso de recursos?.

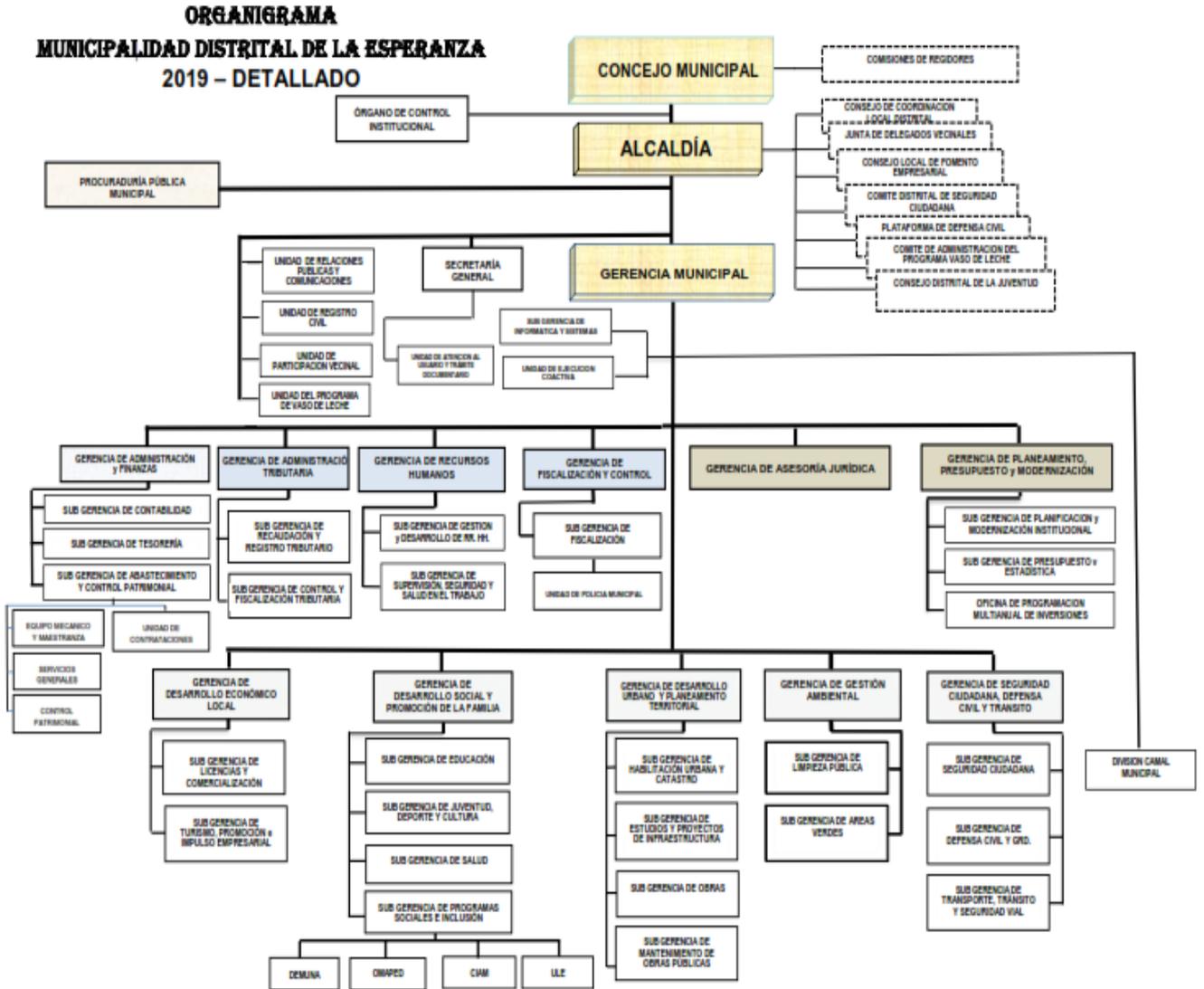
b. Los elementos son: ¿Considera Ud. que posee habilidades que fomentan un mejor desempeño dentro de su área de trabajo?, ¿Ud. se capacita de manera continua con la finalidad de mejorar el desempeño dentro de su área de trabajo?, ¿Ud. es puntual al desarrollar su trabajo?, ¿Promueve el trabajo en equipo con la finalidad de cumplir con las metas establecidas dentro de su área de trabajo?, ¿Considera Ud. que la organización de los equipos dentro de su área de trabajo es correcta?, ¿Considera Ud. que existe un buen clima laboral que le permite el desempeñar sus funciones con excelencia?.

Fuente: Ordenador, SPSS 23

En la Tabla N°03 se observa la prueba de mitades de la encuesta para recopilar la información necesaria para estudiar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de la esperanza 2022 mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0,842 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0,832 ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión.

Los resultados que se presentan nos permiten concluir que la encuesta para Recopilar la información necesaria para estudiar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de la esperanza 2022 instrumento elaborado por el autor, **ES ALTAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**

Anexo 5: Organigrama de la Municipalidad de la Esperanza



Fuente: <https://www.gob.pe/institucion/munilaesperanza/funcionarios?sheet=3>

Anexo 6 : Evaluación de Expertos

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA ESPERANZA 2022"
Línea de investigación:	PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD ORGANIZACIONAL
Apellidos y nombres del experto:	Jean Carlos Zapata Rojas
El instrumento de medición pertenece a la variable:	GESTION ADMINISTRATIVA

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada uno de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la concreción de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada uno de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:

Firma del experto:



Dr. Jean Zapata Rojas
C.P.P. 102582019015

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA ESPERANZA 2022"
Línea de investigación:	PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD ORGANIZACIONAL
Apellidos y nombres del experto:	Jean Carlos Zapata Rojas
El instrumento de medición pertenece a la variable:	DESEMPEÑO LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada uno de las preguntas marcando con una "X" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada uno de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



Dr. Jean Zapata Rojas
CNP 102582015015

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA ESPERANZA 2022"
Línea de investigación:	PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD ORGANIZACIONAL
Apellidos y nombres del experto:	Mg. Edward Alonso Rojas Ganoza
El instrumento de medición pertenece a la variable:	GESTION ADMINISTRATIVA

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



Edward Alonso Rojas Ganoza
Mg. en Psicología
C. de P. en Psicología

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA ESPERANZA 2022"
Línea de investigación:	PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD ORGANIZACIONAL
Apellidos y nombres del experto:	Mg. Edward Alonso Rojas Ganoza
El instrumento de medición pertenece a la variable:	DESEMPEÑO LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítem	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



Edward Alonso Rojas Ganoza
Mg. en Ciencias de la Educación
C. 2017

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA ESPERANZA 2022"	
Línea de investigación:	PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD ORGANIZACIONAL	
Apellidos y nombres del experto:	MG. FRANCISCO J. PAREDES LEÓN	
El instrumento de medición pertenece a la variable:	GESTION ADMINISTRATIVA	

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias: El instrumento presentado cumple con los criterios necesarios para su aplicación.

Firma del experto:



Francisco J. Paredes León
Magíster en Administración de Empresas

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA ESPERANZA 2022	
Línea de investigación:	PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD ORGANIZACIONAL	
Apellidos y nombres del experto:	MGR. FRANCISCO J. PAREDES LEÓN	
El instrumento de medición pertenece a la variable:	DESEMPEÑO LABORAL	

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias: El instrumento presentado cumple con los criterios necesarios para su aplicación.

Firma del experto:



Francisco J. Paredes León
Magister en Administración de Empresas

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA ESPERANZA 2022"
Línea de investigación:	PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD ORGANIZACIONAL
Apellidos y nombres del experto:	Zorak Olivia Angélica Eltara
El instrumento de medición pertenece a la variable:	GESTION ADMINISTRATIVA

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:

Activ
Ve a Co

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA ESPERANZA 2022"
Línea de investigación:	PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD ORGANIZACIONAL
Apellidos y nombres del experto:	Zairak Oliva Angoliza Eliana
El instrumento de medición pertenece a la variable:	DESEMPEÑO LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:

Acti
Ve a