

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
SECCION DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS



Gestión administrativa y desempeño laboral, en la Municipalidad
de Paramonga, Barranca, 2019

Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública

Autor:

Vergaray Huamán, José Cayetano

Asesor

Dr. León Cavero, Francisco Rafael

CODIGO ORCID: 0000 – 0001 – 5955 - 4495

Chimbote – Perú

2019

Palabras clave:

Tema	Gestión administrativa, desempeño laboral
Especialidad	Gestión Publica

Línea de investigación

- Línea de investigación: Gestión del talento humano
- Área : Ciencias sociales
- Sub área : Economía y negocios
- Disciplina : Economía
- Sub línea : Gerencia estratégica.

Título

**Gestión administrativa y desempeño laboral, en la Municipalidad de
Paramonga, Barranca, 2019.**

Title

**Administrative management and work performance, in the Municipality of
Paramonga, Barranca, 2019.**

Resumen

La investigación se realizó con el objetivo de determinar la intensidad con la que se relacionan la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019. Para lo cual nos planteamos como hipótesis que la gestión administrativa y el desempeño laboral se relacionan de manera óptima en la Municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.

Se aplicó la investigación descriptiva correlacional, no experimental de corte transversal simple, la muestra estudiada fue de 96 colaboradores.

Se obtuvo como resultado, que existe relación directamente proporcional entre la gestión administrativa y el desempeño de los colaboradores, entendiéndose que cuando el nivel de gestión se incrementa a la par con ello se incrementa el desempeño de los colaboradores, por lo tanto, la presencia de estas dos variables, permiten que la municipalidad logre sus objetivos propuestos.

Abstract

Summary The research was carried out with the objective of determining the intensity with which administrative management and labor performance in the municipality of Paramonga, Barranca, 2019 are related, for which we consider as hypothesis that administrative management and labor performance are related optimally in the municipality of Paramonga, Barranca, 2019.

Te descriptive correlational, non-experimental, simple cross- sectional investigation was applied, the sample studied was 96 collaborators.

It was obtained as a result that there is a directly proportional relationship between the administrative management and the performance of the employess, it being understood that when ten mamagement increases along with it, the performance of the employees increases, therefore, the presence of these two variables, allow the municipality to achieve its proposed objectives.

Índice

Palabras clave	i
Título	ii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice	vi
Capítulo I : Introducción.....	1
1.1. Antecedentes y fundamentación científica	2
1.2. Justificación	6
1.3. Problema.....	6
1.3.1. Descripción de la realidad problemática.....	6
1.3.2. Planteamiento del problema	7
1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.....	7
1.4.1. Conceptuación	7
1.4.2. Operacionalización	20
1.5. Hipótesis	21
1.6. Objetivos.....	21
Capítulo II: Medios y materiales.....	22
2.1. Tipo y diseño de investigación	23
2.1.1. Tipo de investigación.....	23
2.1.2. Diseño de investigación	23
2.2. Población y muestra.....	23
2.2.1. Población	23
2.2.2. Muestra	23

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
2.3.1. Técnicas de investigación	24
2.3.2. Instrumento	24
Capítulo III: Resultados	20
3.1. Validación y confiabilidad	25
3.2. Resultados	27
3.2.1. Descripción de resultados	27
3.2.2. Prueba de hipótesis	33
Capítulo IV: Análisis y Discusión	35
Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones	39
5.1. Conclusiones	40
5.2. Recomendaciones	42
Agradecimiento	43
Referencias Bibliográficas	45
Anexos	50

CAPITULO I:
INTRODUCCIÓN

En este mundo competitivo, con cambios cada vez más agresivos es importante que las instituciones tengan la flexibilidad y la capacidad para adaptarse a las nuevas formas de gestionar, que les permita aprovechar las oportunidades o contrarrestar las amenazas que se presentan en el entorno, teniendo como fin supremo generar el bienestar de los ciudadanos; por lo tanto la gestión administrativa, teniendo como elementos indispensables la planeación, organización, dirección y control, cumplen un papel preponderante, pero es necesario que los profesionales que dirigen las instituciones lo conozcan y sepan aplicarlos, logrando el dinamismo en las instituciones. Conocedores también, que el capital más valioso en las instituciones, es el colaborador, es importante que se seleccione al personal con las capacidades, la actitud y la aptitud para que realice una función eficiente y eficaz en la institución. La investigación se ha considerado antecedentes que guardan relación con los temas a estudiar.

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1.1. Antecedentes

Ñañez (2017) concluye que la gestión administrativa aplicada en las municipalidades no es igual, dado que cada municipalidad es una realidad diferente. Con respecto a la planeación, la organización, la dirección y control, se encontró también que existía diferencias significativas en su aplicación en las diferentes municipalidades.

Calero (2016) concluye que la gestión efectiva depende del personal idóneo con lo que se cuente, quienes tendrán la capacidad de planificar, organizar, liderar y que tenga un adecuado sistema de control, estos aspectos permitirán que todas las actividades planteadas se lleven a cabo.

Tejada (2014) explica que la mayoría de los trabajadores no son participes en la toma de decisiones, no participan en las capacitaciones y menos en temas que estén relacionados con la modernización administrativa, estas acciones solo son conocidos a nivel de funcionarios o personal de confianza.

Pérez (2019) concluye que la planificación, la organización, la dirección y el control se relacionan de manera inversa con la satisfacción del usuario, esto significa que no existe relación entre las variables objeto de estudio.

Torres (2017) concluye que el planeamiento estratégico está relacionado con la gestión administrativa, esto significa que si la planeación estratégica es deficiente la gestión administrativa también será deficiente, en las municipalidades no aplican adecuadamente el plan de desarrollo concertado, la cual afecta el crecimiento de la población tanto en lo económico, como en lo social, la deficiencia del plan de desarrollo concertado se refleja en la inconsistencia en la visión, misión y objetivos.

Poma y Soto (2018) concluyen que existe relación positiva alta entre la gestión administrativa y la ejecución presupuestal, de mismo modo determinaron que la planeación, organización, dirección y control se relacionan de manera positiva con la gestión presupuestal.

Palomino y Retamozo (2016) exponen que el liderazgo es un factor determinante que incide en el comportamiento de los colaboradores, del mismo modo explican que la motivación es fundamental para el cumplimiento de las metas, en la misma línea la comunicación interpersonal es muy importante para el desarrollo de las habilidades, en ese orden de ideas los autores concluyen que el clima organizacional incide de manera significativa en el desempeño laboral.

Rodríguez (2017) concluye que existe una alta relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, del mismo modo concluye que menos del 60% percibe que el clima organizacional, y el desempeño laboral es regular en la institución objeto de estudio.

Chuquitucto (2014) concluye que la influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral es negativa, esto se estaría dando debido a que la comunicación no es buena, y existe un alto nivel de desmotivación, dado que el jefe no reconoce sus logros de los trabajadores, las autoridades de turno adoptan un estilo de liderazgo autocrático.

Pucuhuaranga y Ricse (2017) concluyen que el 81% de los colaboradores tienen un regular desempeño en sus labores, y el 19% de los colaboradores tiene un buen desempeño de su labores, del mismo modo se puede apreciar que no desarrollan sus actividades de manera autónoma, de manera integrada y no existe confianza con los demás colaboradores.

Ccallo (2018) concluye que en la institución se está institucionalizando la práctica de la comunicación asertiva, las relaciones entre colaboradores, la práctica de los valores, esto permitirá que la percepción del ambiente de trabajo por parte de los colaboradores mejore, dado que a la fecha son prácticas que se vienen dando de manera regular.

Apaza (2018) concluye que existe regular compromiso de los colaboradores frente a sus obligaciones, y los deberes; en cuanto al uso de los materiales y medios se da de manera eficiente, lo que permite que la institución logre sus objetivos en el tiempo esperado.

1.1.2. Fundamentación científica.

Marcó, Loguzzo y Fedi (2016) explican que las instituciones estatales, las organizaciones privadas con fines de lucro y sin fines de lucro, son ejemplos de organizaciones debidamente formalizadas, llamadas formaciones sociales, con funciones diferenciados, fines detallados y una estructura racional, en la misma línea de manera específica las entidades públicas, son organismos que es administrado por el estado y su fin es producir bienes, o brindar servicios para generar bienestar social. Para afrontar el mundo competitivo las organizaciones deben funcionar de manera integrada, cohesionada, generando el efecto sinérgico y generando interacción con el medio ambiente.

Chiavenato (2004) citado por Marcó, et al (2016) explica que la gestión administrativa efectiva se da gracias a la correcta aplicación de la proyección de actividades, destinando recursos humanos, tecnológicos e infraestructura; la capacidad de integrar los recursos disponibles de la entidad para lograr sus fines

específicos; la capacidad de conducir la organización para que logre sus objetivos propuestos; y el uso de estrategias correctas para verificar que todo lo que se a planificado se este llevando a cabo, para lo cual debe realizarse el control antes del proceso para controlar los datos que están ingresando, durante para ver que las actividades se estén desarrollando de la manera óptima y después del proceso para controlar el resultado final del proceso, todas las acciones de control permitirá realizar la retroalimentación y corregir errores o seguir innovando lo que se está desarrollando bien.

Mintzberg (1997) citado por Marcó, et al (2016) explica que las personas que van ha liderar una entidad deben tener optimas relaciones interpersonales, las cuales están asociados con la representación ante otras organizaciones para realizar acuerdos o relaciones publicas en beneficio de la institución que representa; capacidad de motivar e influir a sus colaboradores para que desarrollen sus actividades; mantenerse informado de las actividades que realicen sus colaboradores, las cuales puede realizarse de manera formal e informal; brindar información a todos los colaboradores para que puedan desarrollar sus actividades; tiene que ser proactivo; tener la capacidad de resolver problemas, asignar los recursos adecuados para que desempeñe sus funciones; y no menos importante la capacidad de negociación.

Ballart (1992) citado por Bonnefoy y Armijo (2005) explica que la medición del desempeño es importante porque realiza el análisis de las políticas públicas a través de la producción de la información que le permitan dar solución a los problemas.

OCDE/PUMA (1998) citado por Bonnefoy y Armijo (2005) explica que la evaluación de la administración se refiere a la medición sistematica y permanente de los logros por las instituciones públicas y la comparación de los resultados con los planeados, estas acciones permitirán medir los estándares de desempeño de la institución.

Weiss (1998) citado por Bonnefoy y Armijo (2005) explica que los programas públicos, conocido también como la medición sistemática de las operaciones, de

programas o de las políticas públicas, en base a estándares implícitos de desempeño de la institución.

Bonnefoy y Armijo (2005) explica que de acuerdo al objeto de la evaluación, estos pueden darse de acuerdo a las siguientes intervenciones gubernamentales: Evaluar políticas públicas, programas públicas, gestión y resultados de las entidades públicas, desempeño individual

1.2. Justificación

Teniendo en cuenta, que el éxito de las entidades públicas, está relacionado con el servicio óptimo que se brinda al ciudadano, y este éxito depende entre otras acciones, a la adecuada gestión administrativa, el cual está relacionado con el desempeño óptimo de sus labores por parte del personal; por lo tanto la investigación se justifica dado que tuvo como propósito determinar el nivel de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad de Paramonga, 2019, nos permitió conocer de manera científica la verdadera situación de la gestión administrativa y el nivel de desempeño de los colaboradores, estos resultados nos permitieron sugerir a los involucrados en la investigación los cursos de acción y los correctivos que deben realizar, para mejorar la problemática que se presenta, tanto en la gestión administrativa como en el desempeño laboral en la municipalidad de Paramonga, las municipalidades de la región y del país.

1.3. Problema

1.3.1. Descripción de la realidad problemática.

Sarmiento Enciso (2017) explica que los problemas que aquejan a los gobiernos regionales y locales se estaría dando porque el personal no está capacitado, y con información actualizada y el desarrollo de sus actividades, las cuales no necesariamente están enmarcados dentro de los valores y la moral, por lo que es de suma importancia mejorar la gestión y la conducción de las actividades por parte de las autoridades de turno.

Sánchez (2014) explica que la gestión en las municipalidades del Perú y los gobiernos regionales es débil, esto se debe a que la contraloría no está presente para establecer mecanismos de control, y en algunos casos existe oficinas de control, pero estos profesionales son pagados con el dinero de las municipalidades o las regiones, por lo que sugiere que el Jurado Nacional de Elecciones debe establecer mecanismos que permita al ciudadano elegir a la personas idóneas, esto traerá como resultado, que tenga las capacidades para poder gestionar la municipalidad y la inversión adecuada del dinero transferido por el gobierno social, el cual se verá reflejado en la mejora de las condiciones económicas y sociales de la población.

Falen (2017) explica que el alto grado de desconfianza de la ciudadanía con las municipalidades (58%), estaría relacionado con los errores cometidos en el proceso de regionalización, y dado que las personas no ven resultados en cuanto a la solución de sus problemas, también estaría relacionado con la falta de capacitación y el inadecuado manejo del presupuesto destinado por el gobierno central.

Lo anteriormente mencionado es similar a lo que está sucediendo en la municipalidad distrital de Paramonga, motivo por el cual nos motiva a realizar la investigación en temas relacionados con la gestión administrativa y el desempeño de los colaboradores, resultados que nos permitirán ver con mayor claridad la situación real de la gestión municipal.

1.3.2. Planteamiento del problema

¿Qué nivel de relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019?

1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

1.4.1. Conceptuación de las variables

1.4.1.1. Gestión administrativa

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) explica que la administración se define de acuerdo a las funciones esenciales de los gerentes, los cuales son: la planeación de

las actividades, organizar el recurso humano, tecnológico y estructura, la dirección y conducción adecuada de las acciones y las estrategias de control efectivos, los cuales permitirán cumplir con los objetivos y metas propuestos.

Cano (2017) explica que a través del proceso administrativo se busca el funcionamiento de calidad de un ente social, los cuales se traduce en el aprovechamiento óptimo de los recursos, permitiendo el logro de todas las acciones establecidas.

Marco, Loguzzo y Fedi (2016) la administración utiliza los elementos como la planeación, organización, dirección y control, los cuales permitirán que las organizaciones cumplan con sus fines establecidos:

A.- Planeación

Cano (2017) explica que lo primero y lo más importante es establecer el rumbo que va a seguir las organizaciones, las cuales debe estar establecido a través de la misión y visión, establecer los medios con los cuales se llevara a cabo, para lo cual se debe conocer los factores internos y externos en las cuales operara la organización.

Marco, Loguzzo y Fedi (2016) explican que a través de la planeación la empresa fija las bases que permitan el logro de las actividades a futuro, esto se llevara a cabo a través del establecimiento de objetivos que la empresa pretende alcanzar y para lo cual se debe establecer las acciones específicas para alcanzarlos, para lograrlo los planes deben realizarse en todo los niveles de la organización y para todas las actividades.

Stoner, et al (1996) explican que antes de desarrollar una actividad es de suma importancia que los administradores proyecten con antelación sus objetivos cualitativos y cuantitativos los cuales deben estar debidamente establecidos en un plan, entiéndase al plan como una guía para que el administrador comprenda y comprometa de manera adecuada los recursos, los cuales permitirán alcanzar sus objetivos, les permitirá a los colaboradores realizar sus actividades en función a

los objetivos establecidos, y permitirá controlar y fijar cursos de acción para lograr los objetivos establecidos en la empresa, realizar las correcciones de ser el caso. Es importante comprender que el primer paso es el establecimiento de metas, programas los cuales permitirán que las metas se cumplan, fomentar las relaciones y el tiempo de ejecución.

- **Planeación Estratégica**

Stoner, et al (1996) explica que a través de los cuales la organización define la visión, misión, objetivos y metas que deben ejecutarse a futuro.

Cano (2017) explica que la planeación se define como un proyecto en la cual se establecen de manera clara y adecuada los recursos disponibles que se pondrán a disposición de las acciones que busca el desarrollo de las empresas, para lo cual se debe cumplir la misión, el propósito, el objetivo y meta trazada.

Luna (2014) Explica que los gerentes deben enfrentar con eficacia y eficiencia las contingencias futuras, con la cual se pueden corregir errores, y facilita la toma de decisiones de manera adecuada, permitiéndolo tomar decisiones de priorizando acciones, los factores que se deben plantear son: la misión, visión, valores, objetivos y estrategias de una empresa.

- **Planeación operativa**

Stoner, et al (1996) Explican que en este nivel de planeamiento se detallan las acciones a seguir para ejecutarlos y permite lograr todo lo establecido en el plan estratégico.

Amaru (2009) define como la acción de definir medios para llevar a cabo los objetivos, como actividades y recursos; las estrategias operativas, deben de especificar los recursos que sean muy necesarios para realizar cualquier de los objetivos planteados, para lo cual debe realizarse el análisis de manera correcta de los objetivos, planificar de manera adecuada el uso del tiempo,

planificar adecuadamente los recursos, evaluar los riesgos y la prever los medios de control.

Coutler (2010) explica que son planes limitados, y abarcan horizontes de tiempo de un año o menos de un año, estos planes son definidos con claridad y no da espacio a ninguna interpretación, tienen objetivos bien definidos.

B. Organización

Marco, Loguzzo y Fedi (2016) explican que el logro de los fines de las empresas se darán si están debidamente organizadas, en la cual se debe dividir de manera adecuada el trabajo, lograr la coordinación de las actividades de la forma más efectiva, se debe establecer de manera clara y precisa las líneas de autoridad y la responsabilidad, y la elección de personas idóneas para que desempeñen un puesto específico, esto se debe dar de acuerdo a los niveles de la organización, ejemplo en los órganos operativos se define el conjunto de tareas de cada puesto, en el nivel intermedio el agrupamiento de las tareas por afinidad, los cuales pueden ser generar agrupamiento por área geográfica, por cliente, por proyecto, etc, y por último en el nivel estratégico en la cual tenemos el nivel directivo, se habla de la organización como un todo complejo, se define ya la estructura de la organización.

Ponce, citado por Cano (2017) explica que con la organización se debe estructurar relaciones que deben existir entre los diferentes niveles de la organización con el fin de desarrollar las actividades con eficiencia y eficacia de acuerdo a lo planificado.

Stoner, et al (1996) mencionan que para el logro de objetivos la empresa debe lograr la confluencia del trabajo, autoridad y los recursos entre los diferentes integrantes de la organización, todo esto tiene un fin, el cual es el cumplimiento de metas, entendiéndose que las organizaciones son complejas y por lo tanto que para diferentes metas necesitan diferentes estructuras de coordinación, autoridad y poder de una organización

- **Línea de autoridad**

Amaru (2009) explica que en toda organización se debe definir de manera clara la línea de autoridad y la atribución de la misma a las personas que están desempeñando una función, esta autoridad debe estar estipulada en los instrumentos de gestión de las instituciones, las cuales deben ser ejecutados y aceptados por los demás.

Koontz, Weihrich y Mark (2012) explican que la autoridad está estipulada en el cargo y por la cual la persona asume un derecho; en la misma línea definen que la línea de autoridad se da de manera escalonada, depende de la precisión y la claridad de la línea de autoridad de la alta dirección con los cargos subordinados para que se defina de manera clara la responsabilidad, se realice una adecuada toma de decisiones y se realice una comunicación asertiva.

- **Responsabilidad**

Amaru (2009) Define como las obligaciones que tienen las personas al momento de realizar sus actividades, y al conjunto de tareas se les denomina cargo, la relación entre los cargos y la responsabilidad se les llama descripción de los cargos.

- **División del trabajo**

Amaru (2009) Explica que es el proceso de la división del trabajo en tareas y estas son designadas a una persona o grupo de personas, con las cuales las organizaciones tienen la capacidad de lograr los objetivos trazados.

Chiavenato (2006) define a la división del trabajo como un factor importante para la organización o la razón de ser de la organización, está enmarcada en conducir a la mejora continua a través de la especialización y fomenta la heterogeneidad, está relacionado con la división en forma vertical que se da a través de las jerarquías y la división de forma horizontal la cual fomenta la especialización.

C. Dirección

Marco, Loguzzo y Fedi (2016) explican que el factor muy importante es la manera como se conduce a la organización al logro de objetivos, para lo cual se debe orientar de manera adecuada las capacidades y esfuerzos del potencial humano, para poder lograr los objetivos de manera efectiva, se debe entender que a mayor jerarquía mayor autoridad y mayor responsabilidad en el logro de objetivos a través de otros, para lo cual se les debe dotar de las condiciones para que puedan los colaboradores realizar sus tareas.

Stoner, et al (1996) mencionan que a los colaboradores se deben tener la capacidad de motivar a los colaboradores para que logren sus actividades trazada, los gerentes tienen una responsabilidad única el cual es lograr que los colaboradores se identifiquen con la institución y realicen sus actividades con eficiencia y eficacia.

Koontz, citado por Cano (2017) explica que se debe desarrollar relaciones interpersonales, el cual permitirá tener una comunicación asertiva entre las diferentes áreas de la empresa, permitiendo que los subordinados comprendan las actividades a desarrollar y con eficiencia y eficacia contribuyan en el logro de los objetivos trazados.

- **Liderazgo**

Chiavenato (2006) define al liderazgo como la capacidad de influenciar para con los demás, del mismo modo explica que a través del liderazgo se reducen la incertidumbre de los grupos, y en esencia a la relación positiva entre el líder y los subordinados, estas acciones del liderazgo permitirán que los colaboradores estén influenciados e identificados con la institución en la cual laboran.

Koontz, Weihrich y Mark (2012) define al liderazgo como la capacidad de influenciar en los demás para que estén identificados y predispuestos a lograr los objetivos planteados por la institución, aplicando sus capacidades,

entusiasmo y creatividad; los líderes deben fomentar que los colaboradores logren sus metas trazadas; los líderes deben inspirar a los demás miembros y trazar los cursos de acción de las mismas.

- **Comunicación**

Chiavenato (2006) define a la comunicación como la capacidad de intercambiar la información y lograr que los mensajes y las informaciones que se manejan en la empresa se vuelvan comunes, el cual debe garantizar la participación de todos los involucrados en la organización en la solución de problemas, fomenta la confianza, permite que las personas desarrollen sus actividades sin ninguna duda, y fomenta la motivación.

Koontz, Weihrich y Mark (2012) define a la comunicación como el intercambio de información, para lo cual el receptor debe tener la capacidad de interpretarlo, la disponibilidad de la información permitirá facilitar el proceso de cambio, el cual permitirá integrar las actividades de la gerencia, a través de la difusión de las metas de la organización, desarrollar planes, seleccionar al personal idóneo, para liderar de manera efectiva los grupos de trabajo y para evaluar y controlar el desempeño.

- **Dinámica de grupo**

Koontz, Weihrich y Mark (2012) define al grupo como el conjunto de personas con acciones y desarrollo de actividades de manera interdependiente con la finalidad de lograr los objetivos trazados por la empresa, los grupos se forman por la interacción, la afinidad y los lazos sociales de los que lo integran.

D. Control

Marco, Loguzzo y Fedi (2016) explican que un aspecto fundamental para lograr los objetivos planteados es llevar el control de las actividades y contrastarlos con los planes establecidos, el control te permite identificar cuáles son las causas que

generan los posibles desvíos y no permiten que las actividades se realicen de manera adecuada, todo estas acciones permitirán realizar las correcciones que se crean convenientes y reorientar las actividades a los objetivos establecidos, por lo tanto la planeación y el control están relacionadas, ya que para que exista un control efectivo debe estar bien detallados los planes.

Stoner, et al (1996) explican que es sumamente importante que los gerentes lleven el control permanente de las actividades de la colaboradores el cual permitirá el cumplimiento de las metas establecidas, la función de control tiene los siguientes elementos: el establecimiento de Estándares de desempeño, la medición de los resultados actuales, realizar la comparación de los resultados con las normas establecidas, realizar las acciones correctivas para dar solución a aquellas acciones cuando se desvían.

Cano (2017) explica que el control es fundamental porque se busca lograr los objetivos y por ende prolongar la existencia de las organizaciones, así como el fomentar su desarrollo.

- **Control Preliminar**

Ortega (2013) explica que este control se aplica en la primera etapa del proceso administrativo para lo cual utiliza herramientas como las políticas, los procesos y procedimientos, los lineamientos establecidos, los instrumentos de gestión (manuales y reglamentos) y el dinero que se aplicara para llevar a cabo un proceso.

- **Control Concurrente**

Ortega (2013) expone que este tipo de actividad se aplica de manera permanentes, para asegurar que las actividades se estén llevando de manera correcta, las herramientas utilizadas son el uso de las herramientas informáticas como soporte para el desarrollo de las acciones de control, el sistema biométrico para controlar la permanencia del personal en la entidad,

y la supervisión in situ para ver que los colaboradores desarrollen sus actividades.

- **Control de retroalimentación.**

Ortega (2013) expone que este control se realiza cuando se han concluido las actividades en la institución, para lo cual utiliza como herramienta la evaluación del desempeño que permite medir el rendimiento del personal en base a estándares establecidos, las auditorías tanto contables como administrativas, con las cuales podemos ver como se administró la institución, estas acciones permitirán que los colaboradores desarrollen sus actividades con eficiencia y eficacia.

1.4.1.2. Desempeño laboral

Chiavenato (2007) explica que el personal desarrolla una función en un área de manera específica. Conociéndolo como el desempeño situacional, y su desempeño varío de un colaborador a otro y dependiendo de las funciones que realizan y de los factores que se presentan sean estos endógenos y exógenos, para que el desempeño sea óptimo debe existir la relación costo beneficio, por otro lado, debemos tener en cuenta que son factores determinantes los conocimientos y capacidades de la persona y la percepción positiva que tenga de la función que realiza.

Sotomayor (s/f) menciona que el desempeño del personal tiene que ver con las competencias que les tenga para poder desarrollar de manera óptima su trabajo, las cuales está relacionado con la aptitud, destreza, conocimientos, y habilidades, las cuales les permitirán desarrollar sus actividades con eficiencia.

Alles (2005) define al desempeño laboral, explicando que toda persona en una organización tiene como función producir resultados, independientemente del puesto que ocupe, el empleado debe producir utilidades, para lograrlo la persona deben saber qué es lo que espera la organización de él, y además cuando este

desarrollado sus actividades debe existir algún colaborador para que lo oriente la manera como debe hacerlo o realizar los correctivos de ser necesario.

A. Conocimiento del puesto

Chiavenato (2000) Explica que en los puestos están definidos las tareas, los deberes de cada personal que lo ocupa, así como la responsabilidad; para poder desempeñarse de manera eficiente y eficaz resulta necesario seleccionar a la persona idónea para ocuparlo, por lo tanto deben estar establecidos los factores como los requisitos intelectuales, físicos, responsabilidades y condiciones de trabajo, de manera clara.

Dessler y Varela (2011) Menciona que el conocimiento del puesto tiene que ver con aspectos tales como la capacidad que debe tener la persona para gerenciar, del mismo modo la capacidad organizativa, el nivel de creatividad e innovación, destrezas y habilidades administrativas, la capacidad de síntesis, el nivel de responsabilidad, la predisposición para realizar una actividad, la sinceridad y el conocimiento de la misión y la perseverancia para lograr lo establecido como la razón de ser del puesto.

- **Creatividad e innovación**

Chiavenato (2000) Explica que las actividades que se desarrollan en las organizaciones no son estáticas sino más bien deben estar en continua perfección, lo que comúnmente se le denomina mejora continua, por lo que el talento de cada uno de los individuos debe utilizarse en beneficio del equipo.

Sotomayor (s/f) Explica que todo colaborador en las instituciones debe estar convencida lo que está realizando, y desempeñarse de manera adecuada, con iniciativa y creatividad.

- **Capacidad organizativa**

Rodríguez de Castro (2014) explica que es muy importante el liderazgo y el talento de cada individuo, pero igual de importante son los recursos intangibles los cuales están relacionados con la destreza, habilidad y expertis del personal para responder de manera eficiente a los cambios.

- **Conocimiento de la misión**

Todo individuo que desarrolla sus actividades en una determinada área debe conocer cuál es la razón de ser del área, en síntesis para que fue creada o de qué manera contribuirá en el logro de los objetivos de la institución, para que este actuar sea optimo y tenga éxito, al momento de ingresar nuevo personal a la institución, específicamente en la etapa de inducción se le debe hacer conocer a los colaboradores de las actividades que deben realizar.

B. Habilidades para relacionarse

Dessler y Varela (2011) Explica que el colaborador debe tener la capacidad para realizar sus actividades con respeto, demostrando cortesía, siendo amable y empático con los demás, los cuales fomentan un alto nivel de confianza con el servicio que ofrece

Redacción Gestión (2013) en la cual explican que las habilidades blandas es muy importante para poder relacionarse con el entorno de manera efectiva, para lo cual es necesario tener una comunicación asertiva, entender a los demás, fomentar la confianza, ser empático, desarrollar la escucha activa, capacidad de persuasión, debe tener la habilidad para negociar, y ser de mente abierta.

- **Respeto**

Chiavenato (2006) Explica que el respeto fomenta un nivel de cultura y actuar frente a los colaboradores en los diferentes campos, sean estos relacionados con renuncias, desarrollo personal y profesional,

empleabilidad, cuidado de la salud y la seguridad, condiciones laborales, del mismo modo el respeto a la jubilación todo esto debe estar enmarcado en la normatividad vigente de la institución.

- **Cortesía**

Dessler y Varela (2011) Explica que la cortesía tiene que ver con el nivel de importancia y el tiempo que destinan los miembros de las diferentes niveles de la organización para escuchar inquietudes, problemas o/u sugerencias que transmiten los demás colaboradores, brindarles toda la información necesaria a los demás para que puedan desarrollar sus actividades y que al momento de evaluar el desempeño, los colaboradores perciban que la información obtenida resultado de la evaluación les sirva para mejorar y no más para sancionarlos.

- **Empatía**

Redacción Gestión (2013) expresa que una de las habilidades más importantes del personal es ponerse en el lugar de los demás, esta acción permite generar relaciones cercanas y duraderas y conocer por que las personas actúan de una determinada manera.

C. Flexibilidad/adaptabilidad

Dessler y Varela (2011) explican que los colaboradores deben tener la capacidad de inventar estrategias o acciones que les permitan solucionar problemas, del mismo modo deben ser capaces de trabajar bajo presión y por ende superar el estrés, deben tener equilibrio emocional para manejar conflictos, voluntad para adaptarse a los cambios, saber tolerar las acciones que no están claras y los más importante proyectar una imagen positiva de sí mismo.

Chiavenato (2007) Explica que los colaboradores deben ser capaces de poder adaptarse a los cambios que se dan en las entidades sean públicas o privadas,

tener la apertura de aceptar ideas diferentes y nuevas y de tener la inventiva para utilizar nuevos procesos o métodos para realizar las cosas.

- **Voluntad para cambiar**

Effron (2018) explica que la voluntad para cambiar se ve reflejado cuando los individuos se fijan grandes metas, las cuales permiten enfocarnos en una actividad y esforzarnos para lograrlo; debes tener una actitud ganadora; mayor eficacia en el crecimiento, fomentando el desarrollo de las instituciones; genera relaciones interpersonales optimas; adáptate a los cambios que se generan en el entorno y dentro de la organización; adapta tu comportamiento a las situaciones que se presentan; evita distraerte en cosas que no suman en el logro de tus objetivos.

- **Estabilidad emocional.**

Desarrollo Personal (2017) explica que toda persona debe tener la capacidad de afrontar dificultades y reveses, los cuales su actuar esta alineado a actuar con calma, segura, controlan el estrés, controlan sus emociones, proyectan actitud positiva y son perseverantes, lo cual les permite desarrollar su trabajo de manera óptima, tomando decisiones meditadas y acertadas, fomenta un buen clima organizacional al sentirse satisfecho consigo mismo; caso contrario sucede con los colaboradores que no tienen estabilidad emocional, quienes sufren efectos negativos, demostrándolo a través de la rabia, miedo, vergüenza, hostilidad y ansiedad, y actúan de manera agresiva o impulsiva.

1.4.2. Operacionalización de las variables.

Operacionalización de la variable gestión administrativa y desempeño laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Item
Gestión Administrativa	Planeación	Planeación estratégica	1,2
		Planeación operativa	3,4
	Organización	Línea de autoridad	5,6
		Responsabilidad	7,8
		División del trabajo	9,10
	Dirección	Liderazgo	11,12
		Comunicación	13,14
		Dinámica de grupo	15,16
	Control	Control preliminar	17,18
		Control concurrente	19,20
Control de retroalimentación		21,22	
Desempeño laboral	Conocimiento del puesto	Creatividad e innovación	23,24
		Capacidad organizativa	25,26
		Conocimiento de la misión	27,28
	Habilidades para relacionarse	Respeto	29,30
		Cortesía	31,32
		Empatía	33,34
	Flexibilidad/adaptabilidad	Voluntad para cambiar	35,36
		Estabilidad emocional	37,38
		Inventiva	39,40

1.4.3. Delimitación de la investigación.

- Delimitación temporal
El desarrollo de la tesis fue en los meses de julio a diciembre del 2019
- Delimitación social
Se investigó a los colaboradores de la municipalidad de Paramonga.
- Delimitación Espacial
La institución investigada fue la municipalidad de Paramonga
- Delimitación conceptual

Se estudió el parte doctrinal relacionado con la gestión administrativa y el desempeño laboral.

1.5. Hipotesis

La gestión administrativa y el desempeño laboral se relacionan de manera óptima en la Municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la intensidad con la que se relacionan La gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.

1.6.2. Objetivo específico

- Describir el nivel de gestión administrativa en la municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.
- Conocer cuáles son los factores que inciden en la gestión administrativa en la municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.
- Conocer cuál es el nivel de desempeño laboral en la municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.
- Descubrir cuáles son los factores determinantes en el desempeño laboral en la municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.

CAPITULO II:
MEDIOS Y MATERIALES

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Se utilizó el tipo de investigación descriptivo - correlacional porque se describió a las características de cada variable y posteriormente se midió la intensidad con la que las variables están relacionadas.

2.1.2. Diseño de investigación

La investigación fue no experimental porque se observó las variables en su contexto real sin manipularlos, de corte transversal simple porque la información lo obtuvimos de una sola muestra en un momento único.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población está conformada por los colaboradores nombrados y contratados de la municipalidad de Paramonga, la cantidad de acuerdo al cuadro de asignación de personal asciende a 126 colaboradores, el cual fue consultado en diciembre del 2019, y su legajo personal se encuentra en el área de personal.

2.2.2 Muestra.

Para encontrar la cantidad de unidades de muestreo a estudiar, utilizamos el muestreo probabilístico, estratificado, sistemático, aleatorio simple.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d \times N - 1 + Z_\alpha \times p \times q}$$

n.	:	cantidad de unidades de muestreo
Z ²	:	Valor Z (nivel de confianza)
N	:	Población

P : Probabilidad de éxito

q : Probabilidad de fracaso

e^2 : Error

$$n = \frac{126 \times (1.96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(126 - 1) \times (0,05^2) + (1,96^2 \times 0,5 \times 0,5)} = 96$$

Las unidades de análisis a estudiar ascienden a 96 colaboradores.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.3.1 Técnicas de investigación

A.- Documental

Par obtener información secundaria que nos permita construir nuestras bases teóricas, así como analizar el comportamiento de las variables en estudios pasados, utilizamos libros electrónicos y físicos, tesis electrónicas y físicas, revistas de investigación publicadas en el portal de todas las entidades que se dedican al quehacer investigativo.

B. Encuesta

Para lo obtención de los datos de fuentes primarias utilizamos la encuesta, la cual ha estado debidamente sistematizada.

2.3.2 Instrumento

Cuestionario

Nos permitió plantear de manera adecuada las afirmaciones, las alternativas que estaban planteados como respuesta estaban regulados con la escala de likert, el cual permitieron obtener datos de las unidades de muestreo, permitiéndonos realizar el análisis de los indicadores, dimensiones y variables, objetos del estudio.

CAPITULO III:
RESULTADOS

3.1. Validación y confiabilidad

3.1.1. Validación

Se procedió con la validación de los instrumentos por los expertos obteniendo el resultado siguiente:

Tabla 01: Resultados de la validación de expertos

Nombre de los expertos	Porcentaje
Dr. Juan Carlos Reyes Ulfe	85%
Dr. Carlos García Soto	91%
Mg. Pedro Castro Burgos	93%
Total	90%

Obtuvimos como validación un nivel óptimo el cual se refleja en el 90%, por lo que el instrumento se aplicó obteniendo información objetiva.

3.1.2. Confiabilidad

Con la confiabilidad medimos la relación de las afirmaciones, esto nos permite tener la seguridad que la información obtenida ser lo más precisa posible.

Tabla 02: confiabilidad del instrumento de la variable Gestión administrativa

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,87	,881	22

Obteniendo el 87% de confiabilidad, lo que significa que existe relación optima entre las afirmaciones, por lo que aplicamos el instrumento.

Tabla 03: confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,92	,941	18

Obteniendo el 87% de confiabilidad, lo que significa que existe relación optima entre las afirmaciones, por lo que aplicamos el instrumento.

3.3.Resultados

3.2.1. Descripción de resultados.

Los resultados serán mostrados por variables y dimensiones

A. Variable: Gestión administrativa

Tabla 04: Gestión administrativa en la Municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	9	9
Bueno	15	16
Regular	38	40
Malo	20	21
Pésimo	14	15
TOTAL	96	100%

Interpretación:

En los resultados que se muestran en la tabla 04, se aprecia que el 40% del total de los colaboradores perciben que la gestión administrativa es regular, el 21% del total percibe que es malo, el 16% del total, percibe que es bueno, el 15% percibe que es pésimo y el 9% percibe que es excelente; del mismo modo se puede apreciar que solamente el 26 % del total de los colaboradores tiene un percepción

positiva de la gestión administrativa, siendo el nivel de gestión administrativa regular, el que prevalece (40%).

B. Dimensión: Planeación

Tabla 05: Planeación en la municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	10	10
Bueno	13	14
Regular	30	31
Malo	25	26
Pésimo	18	19
TOTAL	96	100%

Interpretación:

En los resultados que se muestran en la tabla 05, se aprecia que el 31% del total de los colaboradores perciben que la planeación es regular, el 26% del total percibe que es malo, el 14% del total, percibe que es bueno, el 19% percibe que es pésimo y el 10% percibe que es excelente; del mismo modo se puede apreciar que solamente el 24 % del total de los colaboradores tiene un percepción positiva de la planeación en la municipalidad de Paramonga, también se puede apreciar que el nivel de planeación regular el que prevalece (31%)

C. Dimensión: Organización

Tabla 06: Organización en la municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	6	6
Bueno	24	25
Regular	28	29
Malo	22	23
Pésimo	16	17
TOTAL	96	100%

Interpretación:

En los resultados que se muestran en la tabla 06, se aprecia que el 29% del total de los colaboradores perciben que la organización es regular, el 23% del total percibe que es malo, el 25% del total, percibe que es bueno, el 17% percibe que es pésimo y el 6% percibe que es excelente; del mismo modo se puede apreciar que solamente el 31 % del total de los colaboradores tiene un percepción positiva de la organización en la municipalidad de Paramonga, también se puede apreciar que el nivel de organización regular el que prevalece (29%)

D. Dimensión: Dirección

Tabla 07: Dirección en la Municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	8	8
Bueno	24	25
Regular	32	33
Malo	20	21
Pésimo	12	13
TOTAL	96	100%

Interpretación:

En los resultados que se muestran en la tabla 07, se aprecia que el 33% del total de los colaboradores perciben que la dirección es regular, el 21% del total percibe que es malo, el 25% del total, percibe que es bueno, el 13% percibe que es pésimo y el 8% percibe que es excelente; del mismo modo se puede apreciar que solamente el 33 % del total de los colaboradores tiene un percepción positiva de la dirección en la municipalidad de Paramonga, también se puede apreciar que el nivel de dirección regular el que prevalece (33%).

E. Dimensión: Control

Tabla 08: Control en la Municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	5	5
Bueno	19	20
Regular	28	29
Malo	24	25
Pésimo	20	21
TOTAL	96	100%

Interpretación:

En los resultados que se muestran en la tabla 08, se aprecia que el 29% del total de los colaboradores perciben que el control es regular, el 25% del total percibe que es malo, el 20% del total, percibe que es bueno, el 21% percibe que es pésimo y el 5% percibe que es excelente; del mismo modo se puede apreciar que solamente el 25 % del total de los colaboradores tiene un percepción positiva del control en la municipalidad de Paramonga, también se puede apreciar que el nivel de control regular el que prevalece (29%)

F. Variable: Desempeño laboral

Tabla 09: Desempeño laboral en la Municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	12	13
Bueno	14	15
Regular	30	31
Malo	23	24
Pésimo	17	18
TOTAL	96	100%

Interpretación:

En los resultados que se muestran en la tabla 09, se aprecia que el 31% del total de los colaboradores tienen un desempeño laboral regular, el 24% del total tienen un desempeño malo, el 15% del total, tienen un desempeño bueno, el 18% tienen un desempeño pésimo y el 13% tienen un desempeño excelente; del mismo modo se puede apreciar que solamente el 28 % del total de los colaboradores tiene un desempeño laboral positivo en la municipalidad de Paramonga.

G. Dimensión: Conocimiento del puesto

Tabla 10: Conocimiento del puesto en la Municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	11	11
Bueno	21	22
Regular	25	26
Malo	23	24
Pésimo	16	17
TOTAL	96	100%

Interpretación:

En los resultados que se muestran en la tabla 10, se aprecia que el 26% del total de los colaboradores tiene un regular conocimiento del puesto en la cual se desempeña, el 24% del total tiene un mal conocimiento del puesto, el 22% del total, tiene un buen conocimiento del puesto, el 17% del total tiene un pésimo conocimiento del puesto y el 11% del total tiene un excelente conocimiento del puesto; del mismo modo se puede apreciar que solamente el 33 % del total de los colaboradores tiene un óptimo conocimiento del puesto en la que desarrolla sus actividades en la municipalidad de Paramonga.

H. Dimensión: Habilidades para relacionarse

Tabla 11: Habilidades para relacionarse de los colaboradores en la Municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	5	5
Bueno	20	20
Regular	25	25
Malo	29	29
Pésimo	17	18
TOTAL	96	100%

Interpretación:

En los resultados que se muestran en la tabla 11, se aprecia que el 25% del total de los colaboradores se relaciona de manera regular, el 29% del total se relaciona mal, el 20% del total, tiene buena relación con sus compañeros y la ciudadanía, el 17% del total no tiene habilidades para relacionarse y el 5% del total tiene excelentes habilidades para relacionarse; del mismo modo se puede apreciar que solamente el 25 % del total de los colaboradores cuenta con optimas habilidades para relacionarse con sus compañeros de trabajo y con la ciudadanía.

I. Dimensión: Flexibilidad y adaptabilidad

Tabla 12: Flexibilidad y adaptabilidad de los colaboradores en la municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	14	15
Bueno	24	25
Regular	28	29
Malo	18	19
Pésimo	12	13
TOTAL	96	100%

Interpretación:

En los resultados que se muestran en la tabla 12, se aprecia que el 29% del total de los colaboradores tiene regular flexibilidad y adaptación a los cambios que se presenten, el 19% del total tiene una mala flexibilidad y adaptación a los cambios, el 25% del total, tiene buena flexibilidad y adaptación al cambio, el 19% del total tiene mala flexibilidad y para adaptarse a los cambios y el 13% del total no tiene flexibilidad para adaptarse a los cambios; del mismo modo se puede apreciar que solamente el 40 % del total de los colaboradores cuenta con optima flexibilidad para adaptarse a los cambios que se presenten al momento de realizar sus actividades en la municipalidad.

3.2.2. Prueba de hipótesis

H1. La gestión administrativa y el desempeño laboral se relacionan de manera óptima en la municipalidad de Paramonga, 2019.

Ho. La gestión administrativa y el desempeño laboral no se relacionan de manera óptima en la municipalidad de Paramonga, 2019.

Regla de validación

Se empleó el estadígrafo para datos no paramétricos (Rho de Sperman)

La significancia para la toma de decisiones debe ser menor o igual a 0.05, para aceptar la hipótesis estadística. –

Tabla 13 intensidad de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, en la Municipalidad de Paramonga, 2019.

Correlaciones		Desempeño laboral
Gestión	Coefficiente de correlación	0.855
administrativa	Sig. (bilateral)	0.000
	n	96

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Se puede apreciar que el nivel de significancia es de 0.000, menor a la significancia planteada como regla de decisión, en consecuencia aceptamos la hipótesis estadística, se observa también que la correlación es de 0.855, con la cual se aprecia que la relación entre las dos variables es óptima, infiriendo que si existe relación óptima entre las dos variables objeto de estudio.

CAPITULO IV:
ANÁLISIS Y DISCUSION

Se puede apreciar que el 36% de los colaboradores percibe el nivel de gestión administrativa como óptimo, y el 40% percibe que el nivel de gestión administrativa como regular, esto se debe a que no se están aplicando de manera adecuada los elementos del proceso administrativo, tales como la planeación, organización, la dirección y el control, los resultados coinciden con la investigación realizada por Ñañez Rodríguez (2017) quienes concluyen que la gestión administrativa aplicada en las municipalidades, no es igual dado que en cada municipalidad son realidades diferentes, con respecto a la planeación, la organización, la dirección y control, se encontró también que existía diferencias significativas en su aplicación en las diferentes municipalidades.

Los factores que inciden en la gestión administrativa en la municipalidad objeto de estudio, de acuerdo a los resultados se puede apreciar que solamente el 24% del total percibe que existe una planeación óptima, el 31% del total percibe que existe una óptima organización, el 33% del total percibe que la manera de conducir la institución es óptima y el 25% del total opinan que existe un óptimo sistema de control en la municipalidad; por lo que se puede deducir que los factores predominantes son la organización y la dirección, sin embargo realizando un análisis global podemos deducir que en promedio solamente el 30% del total perciben como óptimo la aplicación de estos factores, siendo esto un factor negativo para la institución, lo que limitará el logro de sus objetivos trazados, estos resultados coinciden con la investigación realizada por Calero Mora (2016) quien concluye que una gestión efectiva depende del personal idóneo con lo que se cuente, quienes tendrán la capacidad de planificar, organizar, liderar y que tenga un adecuado sistema de control, estos aspectos permitirán que todas las actividades planteadas se lleven a cabo.

Se puede apreciar que el 28% de los colaboradores tiene un desempeño óptimo, y el 31% tienen un desempeño regular, esto se debe a que no existe una adecuada selección de personal, inducción, capacitación y sistemas de motivación, lo cual tiene como consecuencia que pocos colaboradores tengan conocimiento del puesto, cuenten con las habilidades para relacionarse, y cuenten con la flexibilidad y adaptabilidad a los cambios, estos resultados coinciden con la investigación de Pucuhuaranga y Ricse

(2017) quienes concluyen que el 81% de los colaboradores tienen un regular desempeño en sus labores, y el 19% de los colaboradores tiene un buen desempeño de su labores, del mismo modo se puede apreciar que no desarrollan sus actividades de manera autónoma, de manera integrada y no existe confianza con los demás colaboradores.

Los factores que inciden en el desempeño de los colaboradores de la municipalidad objeto de estudio, de acuerdo a los resultados solamente el 33% del total conocen de manera óptima el puesto que desempeñan, el 25% del total se relacionan de manera óptima con sus compañeros y la ciudadanía y el 40% del total tienen la flexibilidad para adaptarse de manera óptima a los cambios que se presenten tanto en el aspecto interno y externo; por lo que se puede deducir que los factores predominantes son la flexibilidad y adaptabilidad y el conocimiento del puesto, sin embargo realizando un análisis global podemos deducir que en promedio solamente el 35% del total perciben como óptimo la aplicación de estos factores, siendo esto un factor negativo para la institución, lo que limitara el logro de sus objetivos trazados, estos resultados coinciden con la investigación de Ccallo (2018) quien concluye que en la institución se está institucionalizando la práctica de la comunicación asertiva, las relaciones entre colaboradores, la práctica de los valores, esto permitirá que la percepción del ambiente de trabajo por parte de los colaboradores mejore, dado que a la fecha son prácticas que se vienen dando de manera regular.

Los resultados obtenidos la significancia es de 0.000, y el índice de correlación es 0.855, con la que se infiere que existe relación directamente proporcional, positiva considerable entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad de Paramonga, 2019, por lo que se infiere que cuando el nivel de gestión se incremente a la par con ello se incrementara el desempeño de los colaboradores; estos resultados coinciden con Cano (2017) quien explica que a través del proceso administrativo se busca el funcionamiento de calidad de un ente social, los cuales se traduce en el aprovechamiento óptimo de los recursos, permitiendo el logro de todas las acciones establecidas, en la misma línea Alles (2005) define al desempeño laboral, explicando que toda persona en una organización tiene como función producir

resultados, independientemente del puesto que ocupe, el empleado debe producir utilidades, para lograrlo la persona deben saber qué es lo que espera la organización de él, y además cuando este desarrollado sus actividades debe existir algún colaborador para que lo oriente la manera como debe hacerlo o realizar los correctivos de ser necesario.

CAPITULO V:
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se ha determinado, que solamente el 36% de los colaboradores percibe que existe una óptima gestión administrativa en la municipalidad, entendiéndose que perciben que la planeación, organización, dirección y control se está aplicando de manera eficiente y eficaz; para el 40% de los colaboradores la gestión administrativa es regular, por lo que se puede deducir, que, si bien perciben que se está aplicando la planeación, organización, dirección y control, pero sería una aplicación deficiente.
- Se ha establecido, que los factores predominantes que inciden en la gestión de la municipalidad son la organización y la dirección seguido por la planeación y el control, pero la percepción positiva de estos factores es solamente del 30% de los colaboradores, entendiéndose que conocen lo establecido en la planeación estratégica, la planeación operativa, del mismo modo perciben que la línea de autoridad, responsabilidad y división del trabajo está bien definido, en la misma línea perciben que existe liderazgo, comunicación asertiva y dinámica de grupo, y finalmente perciben que existe control preliminar, control recurrente y control de retroalimentación.
- Se ha determinado, que solamente el 28% de los colaboradores de la municipalidad tienen un desempeño óptimo, entendiéndose que conocen las actividades inherentes al puesto en la que se desempeñan, tienen las habilidades y destrezas para realizar sus actividades en coordinación con los demás colaboradores, además de generar relaciones óptimas con la sociedad, y la facilidad de adaptarse a los cambios internos y externos que se presenten.
- Se ha establecido que los factores predominantes que inciden en el desempeño laboral son el conocimiento del puesto, flexibilidad y adaptabilidad, seguido por las habilidades para relacionarse, pero solamente el 35% de los colaboradores, desarrollan estas acciones de manera óptima, entendiéndose que desarrollan sus actividades de manera creativa, tienen la capacidad para organizarse, conocen la misión del área en la cual se desempeñan, sus

acciones lo realizan dentro del marco del respeto, la cortesía, la empatía, están pre dispuestos a adaptarse a los cambios, mantienen el equilibrio emocional al momento de dar solución a problemas.

- Se ha determinado, que existe relación directamente proporcional positiva considerable entre la gestión administrativa y el desempeño de los colaboradores, entendiéndose que cuando la gestión se incrementa a la par con ello se incrementa el desempeño de los colaboradores, por lo tanto la presencia de estas dos variables, permiten que la municipalidad logren sus objetivos propuestos.

5.3. Recomendaciones:

- Que, las autoridades de la Municipalidad de Paramonga, dispongan la realización del diagnóstico situacional de la gestión administrativa, la cual le permitirá identificar sus fortalezas y debilidades, en cada uno de los elementos del proceso, por lo que para contrarrestar las debilidades, la municipalidad deberá hacer los correctivos necesarios, todo esto con la finalidad de lograr los objetivos planteados, el cual está centrado en mejorar el nivel de vida de la comunidad.
- Que, las autoridades, hagan partícipe a todos los responsables de las áreas, en el establecimiento de la planeación estratégica y operativa, y después socializarlo con todos los miembros de la empresa, del mismo modo socializar en todas las áreas los instrumentos de gestión como el ROF y el MOF, en la cual debe estar detallado de manera clara y precisa la línea de autoridad, responsabilidad y la división del trabajo, de igual manera se sugiere adecuar sus estilos de liderazgo a las situaciones que se presenten, adecuar los mensajes de acuerdo a las con las que se estén comunicando esto permitirá tener una comunicación asertiva, y permitirá mejorar el trabajo en equipo.
- Que, las autoridades, dispongan la adecuación de reglamentos y bases de selección de personal, de acuerdo al perfil y necesidades de cada área usuaria, esto permitirá contratar personas con capacidades, habilidades y destrezas para adaptarse en menos tiempo a las actividades del puesto que desempeñara, teniendo como resultado la generación de relaciones óptimas entre colaboradores y con la ciudadanía.
- Que, los colaboradores de la Municipalidad, desarrollen sus actividades con creatividad, conocer las actividades que va desarrollar, las cuales deben estar enmarcados en la misión y visión, actuar con respeto, cortesía y empatía, tener la capacidad de adaptarse al cambio, y mantener el equilibrio emocional al momento de desarrollar sus actividades, por la cual deben entender que el objetivo de la institución es lograr el bienestar social de la institución.

CAPITULO VI:
AGRADECIMIENTO

Agradecimiento

Agradezco a mi hijo Gonzalo por darme la fortaleza para seguir avanzando en mi crecimiento profesional, de igual manera agradezco al Dr. Francisco León Cavero, por el asesoramiento en esta investigación, al Dr. Ernesto León Alva y al Dr. Carlos García Soto, quienes con su apoyo incondicional, soportaron la cristalización de este anhelo de ser un Maestro en Gestión Pública, al servicio de mi País.

CAPITULO VII:
REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

Referencias Bibliográficas

- Alles, M. A. (2005). *Desempeño por competencias*. Obtenido de <file:///G:/libro%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral/alles-martha-desempec3b1o-por-competencias-de-360c2ba-completo.pdf>
- Amaru, A. C. (2009). *Fundamentos de Administración*. Mexico. Obtenido de https://www.academia.edu/16298613/Fundamentos_de_Administraci%C3%B3n_Teor%C3%ADa_general_y_proceso_administrativo
- Apaza, F. B. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Chumbivilcas - Cusco, 2018*. Tesis para obtener el título de licenciado. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bonnefoy, J. C., & Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Chile. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=S_crQO_ep5YC&printsec=frontcover&dq=desempe%C3%B1o+laboral+en+las+municipalidades.pdf&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi81-j_o7PnAhUxI7kGHWx7Bj4Q6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false
- Calero, J. d. (2016). *Gestión administrativa y calidad del servicio en la municipalidad provincial de huaral en el año 2015*. Tesis para optar el título de licenciado, Perú. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/573/CALERO_MORA_JANETH_DEL_PILAR_GESTION_CALIDAD_HUARAL.pdf?sequence=1
- Cano, C. A. (2017). *La administración y el proceso administrativo*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros/img/portadas/1665.pdf>
- Ccallo, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el Collao Ilave - 2017 - 2018*. Tesis para optar el título de licenciada en trabajo social. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9865/Ccallo_Maquera_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta edición ed.). Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Obtenido de <file:///G:/libro%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral/i-admon-chiavenato.pdf>

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Octava Edición ed.). Mexico: Mc Graw - Will Interamericana.
- Chuquitucto, L. K. (2014). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo*. Tesis para optar el título de licenciado, Perú. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2857/chuquitucto_lissth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coutler, R. (2010). *Administración*. Obtenido de https://www.academia.edu/20236958/Administracion_10_Robbins_Coulter
- Desarrollo Personal. (11 de 04 de 2017). Escuela Europea de Management. *Estabilidad emocional en el trabajo ¿la tienen?* Recuperado el 02 de 02 de 2020, de <http://www.escuelamanagement.eu/desarrollo-personal/estabilidad-emocional-trabajo-la-tienes>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico : Prentice Hall.
- Effron, M. (2018). *8 pasos para alcanzar máximo rendimiento*. Estados Unidos. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=PSrEDwAAQBAJ&pg=PT14&lpg=PT14&dq=voluntad+para+cambiar+para+lograr+un+desempe%C3%B1o+optimo&source=bl&ots=D8zAJJLd-0&sig=ACfU3U2Uv7wQgcw9HXvGqZWjYIi02bTpnA&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjQ19PGs7PnAhWiKLkGHcfVDfkQ6AEwBXoECA>
- Falen, J. (19 de 09 de 2017). Cifras en rojo: 67% de peruanos desapruban gestión de los gobiernos regionales. *El comercio*. Recuperado el 05 de 10 de 2019, de <https://elcomercio.pe/peru/cifras-rojo-67-peruanos-desaprueba-gestion-gobiernos-regionales-noticia-459186-noticia/>
- Gestión. (19 de 11 de 2013). ¿Cuales son la habilidades que necesita para alcanzar el éxito en su empresa? *Gestión*. Recuperado el 23 de 01 de 2020, de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-habilidades-necesita-alcanzar-exito-empresa-53127-noticia/>
- Koontz, H., Wehrich, H., & Mark, C. (2012). *Administración; una perspectiva global y empresarial*. Obtenido de <http://cieu.com.ar/descargas/2017/administracion.pdf>
- Luna, A. (2014). *Proceso administrativo*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=b8_hBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+de+proceso+administrativo.pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjUtrRhJPnAhVqh-AKHTUfDg4Q6AEILjAB#v=onepage&q&f=false

- Marcó, F., Loguzzo, H. A., & Fedi, J. L. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Argentina. Obtenido de <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Marco, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Buenos Aires, Argentina. Obtenido de <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Ñañez, O. E. (2017). *Gestión administrativa en las Municipalidades de Azángaro y Chocos - Lima, 2016*. Tesis para optar el grado de maestro, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9039/%C3%91a%C3%B1es_ROE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortega, C. A. (2013). *Control: cuarta etapa del proceso administrativo*. Obtenido de <http://roa.uveg.edu.mx/repositorio/licenciatura/231/Controlcuartaetapadelprocesoadministrativo.pdf>
- Palomino, P., & Retamozo, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta - 2015*. tesis para ptar el titulo de licenciado, Perú. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1677/Tesis%20AD156_Pal.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perez, G. (2019). *Gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios de la municipalidad distrital de Pólvora, provincia de Tocache, Región San Martín*. Tesis para optar el título de licenciado, Perú. Obtenido de http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1533/GPC_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Poma, R., & Soto, D. (2018). *La gestión administrtriva y el proceso de ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de Yauli, año 2013*. Tesis para optar el título profesional de Contador Público, Perú. Obtenido de http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2258/TESIS-CONTA-2018_POMA%20y%20SOTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pucuhuaranga, T. L., & Ricse, G. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital Santiago Leon de Chongos*. Tesis para optar el título de licenciado. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1273/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rodríguez de Castro, M. T. (15 de 01 de 2014). *Talent Generation Space*. Recuperado el 23 de 01 de 2020, de <https://talentgenerationspace.com/el-enfoque-de-las-capacidades-organizativas/>
- Rodríguez, J. R. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay, 2017*. Tesis para optar el grado de maestro. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12030/rodriguez_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez, M. (27 de 08 de 2014). Deficiente gestión en gobiernos municipales demuestra ausencia de un órgano de control. *Gestión*. Recuperado el 12 de 05 de 2019, de <https://gestion.pe/economia/mef-severos-problemas-gestion-gobierno-resolveran-normas-66843-noticia/>
- Sarmiento Enciso, W. H. (18 de mayo de 2017). El problema de gestión de los gobiernos regionales y locales en el área jurídico - social. *El sol*. Recuperado el 12 de 07 de 2019, de <https://diarioelsolcusco.pe/2017/05/18/el-problema-de-gestion-de-los-gobiernos-regionales-y-locales-en-el-area-juridico-social/>
- Sotomayor, A. A. (s/f). *Administración de recursos humanos*. Obtenido de <file:///G:/libro%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Stoner, J. A., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Administración*. Perú. Obtenido de https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Tejada, L. C. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital de Bellavista Callao*. Informe de investigación, Perú. Obtenido de https://www.academia.edu/28989039/GESTI%C3%93N_ADMINISTRATIVA_Y_SU_MEJORA_EN_LA_MUNICIPALIDAD_DISTITAL_TEJEDA_FCC
- Torres, M. d. (2017). *Los procesos del planeamiento estratégico y su incidencia en la gestión administrativa en los gobiernos locales*. Tesis para optar el grado de maestro, Perú. Obtenido de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/802/T047_22418385M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CAPITULO VIII:

ANEXOS

Anexos.

Cuestionario de Gestión administrativa

Es de mucha importancia para nosotros, la información que usted nos brinde a cerca de las actividades que se realizan y tienen que ver con la gestión administrativa en la municipalidad de Paramonga.

Instrucción

Solo debe marcar con X la calificación por cada afirmación de acuerdo a su criterio

Calificación

Descripción	Calificación
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	Dimensiones	1	2	3	4	5
	Planeación					
1	La municipalidad socializa los lineamientos establecidos en el plan estratégico a sus colaboradores.					
2	Para el establecimiento de la visión, misión y objetivos, participan los representantes de las diferentes áreas.					
3	La municipalidad establece de manera adecuada los recursos que van a necesitar las áreas para lograr sus objetivos.					
4	La municipalidad prevé los mecanismos de control para asegurar que los recursos asignados sean utilizados de manera correcta en todas las áreas					
	Organización					
5	En los instrumentos de gestión están establecidos las líneas de autoridad, el cual es respetado por los involucrados en la gestión al momento de realizar sus tareas					
6	La comunicación formal entre todas las áreas se da de manera efectiva y clara.					
7	Todos los colaboradores en la municipalidad asumen la responsabilidad de sus acciones de acuerdo al cargo que ocupan					

8	En las características de los cargos en la municipalidad están debidamente establecidos la responsabilidad del colaborador que lo ocupa					
9	Los cargos en la municipalidad esta agrupada de manera objetiva y por afinidad.					
10	Las personas que ocupan los cargos en la municipalidad son especialistas y se encuentran preparados para ejercer las tareas.					
	Dirección					
11	Los jefes o funcionarios en la municipalidad fomentan confianza y relaciones positivas con los colaboradores.					
12	El alcalde fomenta confianza, influye de manera positiva con los colaboradores para que logren sus objetivos.					
13	La información que se intercambia entre jefes y subordinados es clara					
14	El mensaje utilizado por el alcalde y funcionarios es adaptado de acuerdo a la capacidad de análisis de cada colaborador.					
15	En la municipalidad el desarrollo de las actividades se realice en equipos					
16	Se desarrolla las actividades con la interacción y la colaboración de todos de acuerdo a su función que realizan.					
	Control					
17	En la municipalidad se utiliza el control de los reglamentos y normas que permitan la selección del personal idóneo.					
18	Aplican el control de los reglamentos y bases que va llevar a la adquisición de bienes y obras.					
19	Se desarrolla el control durante el proceso de selección de personal.					
20	Se desarrolla el control durante el proceso de contratación de bienes o licitación de obras					
21	Se evalúa de manera periódica el rendimiento del personal incorporado a la institución.					
22	Se realiza el control de los bienes comprados o las obras culminadas para ver que cumplan con las especificaciones técnicas establecidas en las bases y reglamento.					

Cuestionario de Desempeño laboral

Es de mucha importancia para nosotros, la información que usted nos brinde a cerca de las actividades que se realizan y tienen que ver con el desempeño laboral a en la municipalidad de Paramonga.

Instrucción

Solo debe marcar con X la calificación por cada afirmación de acuerdo a su criterio

Calificación

Descripción	Calificación
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	Dimensiones	1	2	3	4	5
	Conocimiento del puesto					
1	Los colaboradores utilizan su creatividad al momento de dar solución a los problemas que se les presente					
2	Los colaboradores toman la iniciativa para solucionar los problemas que se les presenta.					
3	Los colaboradores cuentan con el expertis y habilidades para organizar las actividades de su área					
4	Los colaboradores adaptan sus actividades de acuerdo a los cambios que se presenten.					
5	Los colaboradores conocen las actividades que deben cumplir					
6	Los colaboradores saben de lo importante que es para la institución, que su área cumpla con todas sus actividades.					
	Habilidades para relacionarse					
7	Existe respeto entre todos los colaboradores de las diferentes áreas de la municipalidad					
8	la municipalidad respeta todos los derechos de los colaboradores.					
9	los colaboradores escuchan sus inquietudes, problemas o sugerencias de los demás, sean estos compañeros de trabajo o la ciudadanía					
10	Los colaboradores brindan toda la información que les permita a sus compañeros de trabajo o a la ciudadanía dar respuesta a sus inquietudes o dudas.					

11	Los colaboradores cuando atienden a los ciudadanos, orientan de acuerdo a las consultas realizadas de manera personalizada					
12	Los colaboradores generan confianza a los ciudadanos a través de sus acciones y soluciones que plantean a sus inquietudes.					
	Flexibilidad/adaptabilidad					
13	Los colaboradores realizan capacitaciones y especializaciones de acuerdo al área que desempeñan.					
14	Los colaboradores están informados de las leyes relacionados con la gestión municipal.					
15	Los colaboradores tienen un adecuado manejo de sus emociones al momento de dar solución a un problema					
16	los colaboradores mantienen la calma y la serenidad ante un reclamo de los ciudadanos					
17	Los colaboradores buscan alternativas de solución a los problemas de la ciudadanía					
18	los colaboradores participan con ideas nuevas o innovadoras para dar solución a los problemas					

Matriz de operacionalización

Variable	Dimensión	Indicador	Item	
Gestión Administrativa	Planeación	Planeación estratégica	La municipalidad socializa los lineamientos establecidos en el plan estratégico a sus colaboradores Para el establecimiento de la visión, misión y objetivos, participan los representantes de las diferentes áreas.	
		Planeación operativa	La municipalidad establece de manera adecuada los recursos que van a necesitar las áreas para lograr sus objetivos.	
			La municipalidad prevé los mecanismos de control para asegurar que los recursos asignados sean utilizados de manera correcta en todas las áreas	
		Organización	Línea de autoridad	En los instrumentos de gestión están establecidos las líneas de autoridad, el cual es respetado por los involucrados en la gestión al momento de realizar sus tareas La comunicación formal entre todas las áreas se da de manera efectiva y clara.
	Responsabilidad		Todos los colaboradores en la municipalidad asumen la responsabilidad de sus acciones de acuerdo al cargo que ocupan En las características de los cargos en la municipalidad están debidamente establecidos la responsabilidad del colaborador que lo ocupa	
			División del trabajo	Los cargos en la municipalidad estas agrupados de manera objetiva y por afinidad. Las personas que ocupan los cargos en la municipalidad son especialistas y se encuentran preparados para ejercer las tareas.
	Dirección		Liderazgo	Los jefes o funcionarios en la municipalidad fomentan confianza y relaciones positivas con los colaboradores El alcalde fomenta confianza, influye de manera positiva con los colaboradores para que logren sus objetivos
			Comunicación	La información que se intercambia entre jefes y subordinados es clara El mensaje utilizado por el alcalde y funcionarios es adaptado de acuerdo a la capacidad de análisis de cada colaborador.
		Dinámica de grupo		En la municipalidad el desarrollo de las actividades se realice en equipos Se desarrolla las actividades con la interacción y la colaboración de todos de acuerdo a su función que realizan.
		Control	Control preliminar	En la municipalidad se utiliza el control de los reglamentos y normas que permitan la selección del personal idoneo Aplican el control de los reglamentos y bases que va llevar a la adquisicion de bienes y obras
	Control concurrente		Se desarrolla el control durante el proceso de selección de personal Se desarrolla el control durante el proceso de contratacios de biens o licitación de obras	
			control de retroalimentación	Se evalua de manera periodica el rendimiento del personal incorporado a la institucion Se realiza el control de los bienes comprados o la obras culminadas para ver que cumplan con las especificaciones técnicas establecidas en las bases y reglamento

Variable	Dimensión	Indicador	Item
Desempeño laboral	Conocimiento del puesto	Creatividad e innovación	Los colaboradores utilizan su creatividad al momento de dar solución a los problemas que se les presente
			Los colaboradores toman la iniciativa para solucionar los problemas que se les presenta.
		Capacidad organizativa	Los colaboradores cuentan con el expertis y habilidades para organizar las actividades de su área
			Los colaboradores adaptan sus actividades de acuerdo a los cambios que se presenten.
		Conocimiento de la misión	Los colaboradores conocen las actividades que deben cumplir
			Los colaboradores saben de lo importante que es para la institución, que su área cumpla con todas sus actividades.
	Habilidades para relacionarse	Respeto	Existe respeto entre todos los colaboradores de las diferentes áreas de la municipalidad
			la municipalidad respeta todos los derechos de los colaboradores.
		Cortesía	los colaboradores escuchan sus inquietudes, problemas o sugerencias de los demás, sean estos compañeros de trabajo o la ciudadanía
			los colaboradores brindan toda la información que les permita a sus compañeros de trabajo o a la ciudadanía dar respuesta a sus inquietudes o dudas.
		Empatía	Los colaboradores cuando atienden a los ciudadanos, orientan de acuerdo a las consultas realizadas de manera personalizada
			los colaboradores generan confianza a los ciudadanos a través de sus acciones y soluciones que plantean a sus inquietudes
	Flexibilidad y adaptabilidad	voluntad para cambiar	Los colaboradores realizan capacitaciones y especializaciones de acuerdo al área que desempeñan
			Los colaboradores están informados de las leyes relacionados con la gestión municipal
		estabilidad emocional	Los colaboradores tienen un adecuado manejo de sus emociones al momento de dar solución a un problema
			los colaboradores mantienen la calma y la serenidad ante un reclamo de los ciudadanos
Inventiva		Los colaboradores buscan alternativas de solución a los problemas de la ciudadanía	
		los colaboradores participan con ideas nuevas o innovadoras para dar solución a los problemas	

Matriz de consistencia.

Gestión administrativa y desempeño laboral, en la Municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Y VARIABLES
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué nivel de relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL.</p> <p>Determinar la intensidad con la que se relacionan La gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Describir el nivel de gestión administrativa en la municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.</p> <p>Conocer cuáles son los factores que inciden en la gestión administrativa en la municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.</p> <p>Conocer cuál es el nivel de desempeño laboral en la municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.</p> <p>Descubrir cuáles son los factores determinantes en el desempeño laboral en la municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>La gestión administrativa y el desempeño laboral se relacionan de manera óptima en la municipalidad de Paramonga, Barranca, 2019.</p>

POBLACIÓN Y MUESTRA	MÉTODO Y DISEÑO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><u>POBLACIÓN</u> La población está conformada por los colaboradores nombrados y contratados de la municipalidad de Paramonga, la cantidad de acuerdo al cuadro de asignación de personal asciende a 126 colaboradores, el cual fue consultado en diciembre del 2019, y su legajo personal se encuentra en el área de personal.</p> <p><u>LA MUESTRA.</u> Las unidades de análisis a estudiar ascienden a 96 colaboradores.</p>	<p><u>TIPO DE INVESTIGACION.</u> Se utilizo el tipo de investigación descriptivo - correlacional porque se describió a las características de cada variable y posteriormente se midió la intensidad con la que las variables están relacionadas.</p> <p><u>DISEÑO</u> La investigación fue no experimental porque se observó las variables en su contexto real sin manipularlos, de corte transversal simple porque la información lo obtuvimos de una sola muestra en un momento único</p>	<p><u>TÉCNICAS</u> Se realizará a través de:</p> <p>Encuesta Esta técnica fue utilizada con la finalidad de obtener datos de la muestra</p> <p>Documental La investigación se realizará con el apoyo de libros, fuentes bibliográficas.</p> <p><u>INSTRUMENTOS</u> Se aplicó el cuestionario, el cual estaba compuesto por afirmaciones, con las cuales obtuvimos información de los investigados</p>

