

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE CHAVÍN DE HUÁNTAR, 2023.**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR
PUBLICO**

AUTORA:

Chavez Solis, Meri Angelica

Código ORCID: 0009-008-4811-4898

ASESOR:

Acosta Zárate, Carlos Alberto

Código ORCID: 0000-0003-1299-819X

HUARAZ – PERU

2024

Índice general

Índice general.....	2
Índice de tablas.....	3
Palabras clave.....	5
Constancia de Originalidad.....	6
Título.....	7
Resumen.....	8
Abstract.....	9
1. Introducción.....	10
2. Metodología.....	32
3. Resultados.....	33
4. Análisis y discusión.....	64
5. Conclusión.....	68
6. Recomendaciones.....	69
Agradecimiento.....	70
Referencias bibliográficas.....	71
Anexos.....	75

Índice de tablas

Tabla 1	21
Tabla 2	22
Tabla 3	22
Tabla 4	23
Tabla 5	24
Tabla 6	24
Tabla 7	25
Tabla 8	26
Tabla 9	26
Tabla 10	27
Tabla 11	28
Tabla 12	28
Tabla 13	29
Tabla 14	30
Tabla 15	30
Tabla 16	31
Tabla 17	32
Tabla 18	32
Tabla 19	33
Tabla 20	34
Tabla 21	34
Tabla 22	35
Tabla 23	36
Tabla 24	36
Tabla 25	37
Tabla 26	38

Tabla 27	38
Tabla 28	39
Tabla 29	40
Tabla 30	40
Tabla 31	41
Tabla 32	42
Tabla 33	42
Tabla 34	43
Tabla 35	44
Tabla 36	44
Tabla 37	45
Tabla 38	46
Tabla 39	47
Tabla 40	48
Tabla 41	49
Tabla 42	50
Tabla 43	51

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral

Keywords: Administrative management, job performance

Línea de investigación.

Línea de Programa	Gestión Económica y Financiera
Área	Ciencias Sociales
Subárea	Economía y Negocios
Disciplina	Economía



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAVÍN DE HUÁNTAR, 2023," del (a) estudiante: **CHAVEZ SOLIS MERI ANGELICA**, identificado(a) con Código N° **1418100761**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 09 de septiembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título:

**Gestión Administrativa y su incidencia en el Desempeño Laboral de la
Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2023.**

TITLE

**Administrative Management and its impact on the Work Performance
of the District Municipality of Chavín of Huántar, 2023.**

Resumen.

Este trabajo de investigación, tuvo por objetivo determinar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chavín de Huántar, en el 2023. La metodología empleada fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, y corte transversal. La población de estudio se llegó a conformar por 40 trabajadores municipales, los cuales también constituyeron la muestra del estudio. La técnica que se llegó a utilizar para la recaudación de data fue la encuesta, empleando un cuestionario como instrumento. Los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a pruebas de confiabilidad utilizando el estadístico “Alpha Cronbach”.

Como resultado de la investigación se determinó que gestión administrativa tiene una incidencia significativa en el desempeño laboral de los servidores municipales - Chavín de Huántar, en el 2023 con un coeficiente de $r = 0,808$, y una significancia de: $0,000 < 0,05$. Además, se observa una relación significativa entre: planeación y desempeño laboral ($r = 0.834$), organización y desempeño laboral ($r = 0.714$), dirección y desempeño laboral ($r = 0.682$), así como entre: control y desempeño laboral ($r = 0.834$).

Abstract

This research work aimed to determine how administrative management influences the work performance of workers in the Municipality of the district of Chavín de Huántar, in 2023. The methodology used was descriptive, non-experimental design, and cross-sectional. The study population was made up of 40 municipal workers, who also constituted the study sample. The technique that was used for data collection was the survey, using a questionnaire as an instrument. The data collection instruments were subjected to reliability tests using the "Alpha Cronbach" statistic.

As a result of the research, it was determined that administrative management has a significant impact on the work performance of municipal workers, in 2023 with The 2023 research shows that administrative management significantly impacts municipal workers' job performance. Strong correlations ($r = 0.808$ overall) were found between management and performance, with planning ($r = 0.834$), organization ($r = 0.714$), direction ($r = 0.682$), and control ($r = 0.834$) also showing positive, significant relationships ($p < 0.05$). Improving these management practices has the potential to enhance employee performance in municipal settings.

1. INTRODUCCIÓN

Para la presente investigación se han considerado los siguientes antecedentes relacionados con las variables de estudio:

Quecara (2024), propuso determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores municipales – Samán - Puno, en el 2022. Se caracteriza por ser de tipo descriptivo, deductivo, con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal. La población se llegó a componer por 100 trabajadores municipales, de los cuales se seleccionó una muestra solo de 81. Para la recaudación de data, se llegó a manejar la técnica de encuesta, que incluía 48 ítems para ambas variables, utilizando una escala Likert de 1 a 5. La data que se obtuvo fue procesada mediante: SPSS (v26). Según los resultados, la dimensión de planeación mostró un coeficiente de 0.972, lo que indica una correlación positiva “muy fuerte”; la dimensión organizacional presentó un coeficiente: 0,864, señalando una considerable correlación positiva. En cuanto a la dimensión de dirección, el coeficiente fue de: 0,344, indicando una correlación positiva débil. Asimismo, en la dimensión de control se obtuvo un: 0,560, lo cual demuestra una correlación media. Concluyéndose una relación entre las variables estudiadas, según “Spearman”, con un 0,738, lo cual significa una correlación positiva media entre las variables estudiadas. Este hallazgo subraya la importancia de la gestión administrativa eficaz para mejorar el desempeño laboral, destacando que cada dimensión de la gestión tiene un impacto variable pero generalmente positivo en los resultados laborales.

Villanueva (2023), propuso comprobar el vínculo entre gestión administrativa y desempeño laboral, en el personal municipal de Santa, en el 2023. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, utilizando un diseño correlacional. Se manejó la encuesta como técnica mediante dos cuestionarios de preguntas cerradas, trabajando con una muestra de 40 colaboradores. Tras analizar los datos, se llegó a concluir que, existe correlación significativa entre las variables estudiadas (gestión administrativa y desempeño laboral), con un coeficiente $\rho=0.597$, y nivel de significancia: $p=0.000 < \alpha=0.05$. Esto sugiere que una mejor gestión administrativa conduce a un mejor desempeño laboral entre los colaboradores municipales de Santa, destacándose una gestión transparente que beneficia a los trabajadores y promueve

el éxito de la organización. Además, se halló una correlación significativa moderada entre: planificación y desempeño laboral: ($\rho=0.567$, $p=0.000<0.05$), organización y desempeño laboral: ($\rho=0.545$, $p=0.000<0.05$), entre dirección, y desempeño laboral: ($\rho=0.482$, $p=0.002<0.05$), y entre control, y desempeño laboral ($\rho=0.433/p=0.005<0.05$).

Reyes (2023), propuso comprobar el vínculo entre gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores municipales - Pacanga, en el 2022. Se llegó a aplicar la metodología de tipo aplicada, con diseño descriptivo, correlacional, corte transversal, cuantitativa. La población, se constituyó de 38 trabajadores, y para recopilar data se llegó a considerar la encuesta, y por instrumento el cuestionario. Tras el análisis detallado, se encontró que el 73.7% de los servidores exhibe un nivel intermedio en gestión administrativa, mientras que el 68.4% muestra un nivel similar en desempeño laboral. Estos resultados validan una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la calidad de la gestión administrativa y rendimiento en el trabajo ($p < 0.05$), destacando que mejorar la gestión administrativa, puede conducir a mejoras progresivas y sostenidas en la productividad y eficiencia laboral. Estos hallazgos, subrayan la importancia de implementar estrategias efectivas de gestión para fortalecer los resultados organizacionales y promover un ambiente laboral más efectivo y colaborativo.

Huancas (2023), propuso comprobar como incide la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal municipal de Olmos, en el 2022. Su metodología empleada es tipo explicativo-correlacional, diseño no experimental-transeccional, donde la población se llegó a conformar por 90 trabajadores que son parte del personal administrativo, y se consideró como muestra probabilística a 73. Se implementó una técnica de encuesta utilizando un cuestionario diseñado con 20 ítems para evaluar tanto la variable de "gestión administrativa" como "desempeño laboral". Esta metodología permitió recopilar información detallada sobre las percepciones y experiencias de los participantes en relación con la administración organizacional y su impacto en el rendimiento en el trabajo. Los datos obtenidos fueron analizados para identificar patrones y establecer correlaciones significativas entre ambas variables, proporcionando insights fundamentales para mejorar prácticas

administrativas y optimizar el desempeño laboral dentro del contexto estudiado. Este enfoque, no solo facilitó la recolección de datos estructurados y comparables, sino que también ofreció una perspectiva integral sobre cómo las estrategias de gestión pueden influir en la efectividad y eficiencia de los empleados en su entorno laboral. En los resultados se evidencia que la gestión administrativa no se realiza de manera correcta, ya que según el 34.8% de encuestados, tiene una mala percepción, el 37% una percepción regular, y 24.7% tiene percepción buena. Por otro lado, respecto al desempeño laboral, 45.2% de los encuestados tienen una mala percepción, 30.1% una percepción regular, y 24.7% una percepción buena. Estos datos indican una insatisfacción generalizada tanto en gestión administrativa, como en desempeño laboral. Concluyendo, se observa que gestión administrativa sí influye en el desempeño laboral de los servidores públicos distritales en mención. Esto se puede evidenciar la correlación, donde se muestra un $r=0.749$, indicando correlación positivamente alta. Por lo tanto, se da por afirmado que, mejorar la gestión administrativa está directamente relacionado con el desempeño de los trabajadores de dicha entidad también mejorará. Este hallazgo destaca la necesidad de fortalecer las prácticas administrativas para fomentar un entorno laboral más eficiente y productivo, lo cual no solo va a mejorar la percepción de los empleados, sino que también contribuirá significativamente a alcanzar los objetivos organizacionales.

Acosta (2023), propuso investigar la conexión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal (con contrato), en un Gobierno Regional al norte del Perú, en el 2023. Se llegó a emplear un diseño básico de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, a su vez transversal. La población estudiada comprendió 300 trabajadores, utilizando encuestas como método de recolección de datos y cuestionarios como instrumentos. Los hallazgos mostraron que el 34.3% de los encuestados reportaron una frecuente realización de gestión administrativa, mientras que el 50.0% y 64.0% indicaron frecuentemente gestión administrativa y desempeño laboral, respectivamente. Los resultados del estudio mostraron un coeficiente (Spearman) de: 0.803, indicando una relación positiva alta y significativa (p -valor = 0.01) entre gestión administrativa y desempeño laboral. Además, se encontraron correlaciones positivas moderadas y significativas (p -valor = 0.01) entre las

dimensiones específicas de planificación (0.794), organización (0.759), dirección (0.775), control (0.793), y desempeño laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia crítica de una gestión efectiva en todas estas áreas para mejorar consistentemente el rendimiento de los empleados en el entorno organizacional estudiado.

Paredes y Quiliche (2023), propuso precisar la relación entre gestión administrativa y desempeño de los servidores del municipio de la Esperanza, en el 2022; para ello se llegó a considerar metodología aplicada, cuantitativa, tipo básica, descriptiva, no experimental. La población, se llegó a conformar por 751 colaboradores, mientras que la muestra se llegó a componer por 30 (de las distintas áreas de la Municipalidad); para la recaudación de data, se llegó a utilizar la encuesta por técnica, mediante el uso del cuestionario. Finalmente, de acuerdo a los resultados el coeficiente de Rho de Pearson observado cuyo valor fue de $r=0,731$ demostró una relación altamente significativa. Por lo tanto, los resultados indican una relación directamente proporcional entre las variables estudiadas (gestión administrativa y desempeño laboral), respaldada por un resultado estadísticamente significativo ($p\text{-valor} = 0.000$). Este hallazgo, resalta la crucial importancia de una dirección efectiva y una orientación precisa en la ejecución de actividades para lograr eficiencia en la gestión y promover mejoras sostenidas en el rendimiento laboral. Estos resultados sugieren la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la gestión administrativa para optimizar los resultados organizacionales y el bienestar de los empleados.

Ramos (2023), propuso establecer qué relación existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores municipales - Huaral, 2022. La metodología empleada es de nivel correlacional, de tipo básico, diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, donde la población se llegó a conformar de 51 trabajadores, y se consideró como muestra a 45 trabajadores, y para la recopilación de data se manejó por técnica la encuesta, y como instrumento se aplicó el cuestionario. Según los hallazgos obtenidos, queda evidenciado que, en la gestión administrativa, 62% está en un nivel medio, prosiguiendo que 33% está en niveles altos y el 5% se evidencia en un nivel bajo. Asimismo, en la segunda variable del

desempeño laboral, el 49% se encuentra en un nivel superior, y el 36% en un nivel muy superior y el 15% se encuentra en un nivel inferior. Llegando a concluir que las variables estudiadas (gestión administrativa, y desempeño laboral) muestran correlación significativa altamente ya que: Sig.<0,05, siendo esta relación directa y de magnitud alta (0,650); la planificación y desempeño laboral, muestran una correlación significativa ya que Sig.<0,05, siendo esta relación directa y de magnitud moderada (0,469); organización y desempeño laboral muestran una correlación significativa, ya que: Sig.<0,05, siendo esta relación directa y de magnitud alta (0,616); la dirección y desempeño laboral muestran una correlación significativa ya que Sig.<0,05, siendo esta relación directa y de magnitud moderada (0,592); control y desempeño laboral muestran una correlación significativa ya que: Sig.<0,05, siendo esta relación directa y de magnitud moderada (0,423).

Candia (2022), propuso comprobar el vínculo entre gestión administrativa y desempeño laboral de los funcionarios municipales de Pillpinto – Cusco, en el 2021. Se implementó una metodología de tipo aplicada y descriptiva correlacional, orientada por un enfoque cuantitativo y un diseño experimental, en el cual se seleccionó aleatoriamente a 20 trabajadores de la municipalidad como muestra probabilística. La herramienta principal empleada fue una combinación de encuestas y cuestionarios para recopilar datos precisos y detallados sobre la percepción de los trabajadores respecto a gestión administrativa y desempeño laboral. Se obtuvieron resultado que, reflejaron que la mayoría; es decir, 100% de los participantes, calificaron gestión administrativa como de “nivel medio”, mientras 90% reportó un “nivel medio” de desempeño laboral, y 10% lo evaluó como “bajo”. En resumen, se llegó a encontrar una significativa relación directa entre “gestión administrativa” y “desempeño laboral” de los municipales. El análisis reveló un coeficiente “Pearson” de: 0.771, con significancia estadística ($p < 0,05$), demostrando que, a medida que mejora el nivel de gestión administrativa, también mejora el desempeño laboral. Además, se identificaron relaciones significativas y directas entre la planificación: (Pearson=0.670, $p=0,001$), la organización: (Pearson=0.695, $p=0,001$), la dirección: (Pearson=0.470, $p=0,036$) y el control: (Pearson=0.500, $p=0,025$) con el desempeño laboral, todas con correlaciones de nivel moderado. Estos hallazgos, subrayan la

importancia de una gestión efectiva en las diferentes dimensiones administrativas para optimizar el rendimiento laboral en la institución municipal estudiada.

Hoz, García y Pérez (2022), propusieron determinar si existe asociación entre compromiso organizacional de los servidores de una dependencia pública y percepción que tiene sobre la gestión administrativa. Se llegó a aplicar por metodología la cuantitativa, no experimental, transversal, y alcance relacional. La población se llegó a conformar por 52 trabajadores administrativos y se usó la encuesta, mediante el cuestionario conformado por 54 ítems, 7 concernientes y 47 con cuatro opciones de respuesta ordinal tipo Likert. Los resultados que se obtuvieron, dan por confirmado que el compromiso organizacional de los servidores de la dependencia pública estudiada, se relacionan de manera positiva alta con la gestión administrativa, dando así un resultado coeficiente “Spearman”, el cual demostró un resultado de 0,485, con una significancia de 0,000. Por lo tanto, se concluyó que, si existe una asociación positiva y significativa entre ambas variables estudiadas, aceptando, con ello, la hipótesis planteada.

De la Cruz y Alarcón (2022), propuso comprobar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de operarios de concesiones mineras - Chanchamayo, en el 2021. Es así que el método general a emplear fue descriptivo, de tipo aplicada, correlacional, y cuantitativo, asimismo, la población a considerar fue de 12 trabajadores, y la muestra fue de tipo no probabilística, es decir se trabajó con el total poblacional y para la recopilación de data se aplicó la encuesta, y como instrumento de medición de las variables fue el cuestionario. De acuerdo a los resultados se observó que hay correlación muy alta con un: $r=0,927$, entre ambas variables de estudio. Por lo tanto, el autor concluyó que existe una relación directa entre las variables estudiadas, gestión administrativa y desempeño laboral, lo que sugiere que un buen desempeño en la gestión administrativa conduce a un mayor rendimiento laboral entre los servidores analizados. Este hallazgo subraya la importancia fundamental de aplicar prácticas efectivas de gestión para optimizar el desempeño de los empleados y alcanzar los objetivos organizacionales de manera más eficaz.

Calhua (2022), propuso investigar si la capacitación se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo municipal - de Chavín de Huántar, en el 2022. La investigación se efectuó utilizando un enfoque descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. La población muestral consistió en 40 trabajadores, y se llegó a utilizar la encuesta como método de recopilación de datos, utilizando un cuestionario como instrumento. Para el procesamiento de la data, se emplearon herramientas como: Word, Excel, y SPSS (v 24), las cuales permitieron organizar la información en tablas y figuras mediante la asignación de valores numéricos. El resultado obtenido confirmó que existe relación entre capacitación y desempeño laboral para el cual el “Rho” es: 0.758 con significancia de $p=0,000 < 0,05$. Asimismo, se determina que la variable capacitación no es óptima, ya que: el 63% de los encuestados indicaron que a veces las capacitaciones se llevan a cabo de acuerdo a los perfiles de puesto, y el 45% llegaron a manifestar que: el desempeño laboral no es el deseado, mientras tanto el 55% afirmó que: casi nunca los jefes piden sugerencias a sus personales para mejorar el desempeño laboral. En conclusión, se llegó a demostrar que, la capacitación tiene una significativa relación con el desempeño laboral. Lo que implica que, al invertir en la capacitación del personal, se va a obtener mejores resultados en el desempeño de sus tareas. La mejora continua a través de programas de formación y desarrollo no solo incrementa las habilidades y conocimientos de los empleados, sino que también fomenta un entorno de trabajo más eficiente y productivo. Por lo cual, es esencial que las organizaciones prioricen la capacitación como una estrategia clave para alcanzar altos niveles de desempeño laboral y lograr sus objetivos institucionales.

Delgado (2022), propuso determinar el desempeño laboral de los funcionarios de la Gerencia Tributaria, del municipio de Jaén, en el 2021. La metodología que se llegó a aplicar fue tipo descriptiva, enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transaccional, para el cual se consideró 26 trabajadores como población muestral asimismo para la recopilación de data se consideró la encuesta, y por instrumento el cuestionario. El resultado que se obtuvo, llegó a afirmar que 38,46% del encuestado considero que “desempeño laboral” está en un nivel bajo, y el 42,31% se encuentra en nivel regular, y del total de encuestados 19,23% afirmó que la variable

“desempeño laboral”, se encuentra en un nivel alto. En conclusión, se corrobora que “desempeño laboral” se relaciona de manera positiva con la gestión tributaria, es más si se implementa programas de fortalecimiento y políticas con temas relacionadas a la tributación municipal mayor será el desempeño laboral.

Meneses (2022), propuso comprobar la relación entre Gestión administrativa y desempeño laboral de los operarios del proyecto especial “carretera Federico Basadre” – Pucallpa, en el 2022. Esta investigación, fue descriptiva, correlacional y diseño, no experimental. La muestra se llegó a considerar por 40 trabajadores, y la técnica que se utilizó fue la encuesta, de instrumento el cuestionario (13 ítems). Los resultados llegaron a mostrar que, en la tabla 13 se aplicó la prueba Rho “Spearman”: donde corroboraron que hay una significativa relación entre ambas variables. Asimismo, se llegó a determinar el coeficiente “Spearman”, respecto a la variable 1 y 2 es de 0.798 con una significancia de: 0.001. Por lo tanto, el autor concluyó que existe una correlación significativa moderada entre las variables de estudio, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis planteada y al rechazo de la hipótesis alterna. Este resultado, refuerza la idea de que una gestión administrativa efectiva tiene un impacto positivo y tangible en el desempeño laboral. Además, estos hallazgos sugieren que implementar mejoras en la gestión puede conducir a incrementos en la productividad y eficiencia de los trabajadores dentro de la organización.

Quiroga (2021), propuso comprobar la incidencia de gestión administrativa no planificada, en el desempeño laboral de los operarios de la cantera “Rigot” - Guayaquil. La metodología empleada fue de tipo descriptivo, no experimental. La población estudiada se llegó a conformar de 20 personas del área operaciones de la cantera y directivos de la empresa, asimismo, para la identificación de información se aplicará el enfoque mixto que será la encuesta y entrevista. De acuerdo a los resultados de los indicadores que se analizaron, se puede afirmar que gestión administrativa y operativa de “ROGOT”, es medianamente aceptable en cuanto a su eficiencia debido a que el porcentaje de ausentismo incremento el 100% en el tercer con respecto a lo anterior, además el escala de desgaste se encuentra en 42,5%, y se debe reducir a menos 25%, pues estos indicadores están involucrados lo suficiente con su plan de producción, el cual está en 57%, valor por debajo del mínimo deseado.

En conclusión, se puede afirmar que la gestión administrativa y operativa de la empresa estudiada, es satisfactorio en cuanto a su eficiencia.

Chayacaña y Ancco (2021), propusieron establecer la relación entre: gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores municipales de Sandia-Puno, en el 2020. La investigación consideró la metodología de tipo básico, descriptivo, cuantitativo, diseño correlacional, no experimental, corte transversal, para el cual la población se llegó a componer por 108 servidores. La técnica que se llegó a aplicar fue mediante la encuesta, y por instrumento, el cuestionario que se llegó a aplicar para ambas variables estudiadas. De igual manera, los instrumentos se validaron a través del juicio de expertos, resultando en una alta aplicabilidad, y su confiabilidad se llegó a establecer mediante el coeficiente “Cronbach”, obteniendo valores de: 0.719, para la variable “gestión administrativa”, y 0,723 para la variable “desempeño laboral”. El estudio concluyó que hay una relación significativa y directa entre ambas variables estudiadas.

Valencia y Solano (2021), sostuvieron un trabajo cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre gestión administrativa y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria - Huancavelica, estudio aplicado, descriptivo, se llegó a considerar no experimental, transversal, correlacional, cuantitativo, donde la población se llegó a constituir por 58 trabajadores (nombrados y contratados), y para recopilar data se llegó a utilizar la encuesta, y por instrumento el cuestionario. El resultado obtenido determino que la intensidad de relación r (Pearson) es: 66,6%, que plasma como relación positiva media, mientras que la probabilidad ($P(t > 6.681) = 0.000 < 5\%$), que indicaría que, dicha relación es positiva. Por tanto, el autor concluyó que ambas variables se relacionan de forma significativa y positiva. Por esta razón, se recomendó a los directivos fortalecer la gestión administrativa en relación con el desempeño laboral, dado que la correlación es moderadamente positiva. Esto implica que, a medida que se mejore la gestión administrativa, también se verá una mejora en el desempeño laboral. Mejorar la gestión administrativa puede llevar a un incremento en la eficiencia y efectividad del trabajo, beneficiando tanto a la organización como a sus empleados.

Vega (2020), propuso comprobar el vínculo entre gestión administrativa y desempeño laboral en el municipio de Pacasmayo, en el 2020, el tipo de investigación se basó en la no experimental, aplicada, enfoque cuantitativo, y diseño no experimental, correlacional, corte transaccional. La población se llegó a determinar por: 324 trabajadores, y la muestra probabilística estuvo compuesta por 114 servidores municipales, por técnica se manejó la encuesta, y el cuestionario por instrumento, que se validaron (juicio de expertos), con un coeficiente de: 0,978 y 0.779 respetivamente. Se obtuvieron resultados que indican que el coeficiente de correlación (Pearson) es de 0.837, evidenciando una correlación significativa y positiva entre las variables estudiadas. Este hallazgo subraya la importancia de la relación entre dichas variables en el contexto analizado, destacando la influencia positiva que una variable tiene sobre la otra en términos estadísticos. Se llegó a concluir que, la gestión administrativa influye en el desempeño laboral; pues, una buena gestión resulta de un desempeño excelente por parte de los trabajadores.

Huanaco (2020), propuso investigar como la gestión administrativa influye en el desempeño laboral del personal municipal de Paracas – Ica, en el 2020. La metodología que se aplicó para esta investigación, fue básica, descriptiva, diseño correlacional. La población se llegó a conformar por 119 colaboradores, y en la muestra se consideró a 86 trabajadores, se determinó la técnica de encuesta, y como instrumento el cuestionario. El resultado obtenido indico que el 59% de los encuestados manifiestan que la variable gestión administrativa es regular, mientras que el 70% indicaron que el desempeño laboral en la municipalidad es bueno. Asimismo, se llegó a aplicar la técnica Chi cuadrada, el cual tuvo como margen de error (0,05), el cálculo “chi cuadrado”: 25,1410 y la intersección de la distribución “chi cuadrado” es: 5,9915; el cual corrobora que al ser mayor el “Chi cuadrado”, se da por validada la hipótesis considerada. Finalmente se concluyó que, la organización en el municipio, tiene un resultado regular, Por consiguiente, se evidencia que, una adecuada organización asegura la continuidad y estabilidad tanto de empresas como de entidades.

Carrasco (2020), propuso comprobar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores municipales - Pacanga, en el

2020. Este estudio, fue aplicado, no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, y corte transversal. La población se llegó a constituir por 180 trabajadores, para el cual se llegó a tomar como muestra probabilística a 123 trabajadores, asimismo se utilizó la encuesta como recopilación de datos y como instrumento el cuestionario cuya validez se desarrolló mediante el juicio de expertos y la confiabilidad por el “alfa Cronbach”, los datos fueron procesados mediante el Spss (v25). En conclusión, se llegó a determinar que, existe una relación positiva alta entre ambas variables de estudio, dando, así como resultado un (Rho: 0,815), y el nivel significativo es: (P=0.000), menor al 5%, lo que va a permitir indicar que: a mayor gestión administrativa se dará un mayor desempeño laboral en el municipio estudiado.

Pagan (2020), propuso evidenciar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores del área de RR.HH. del GORE - Ayacucho, en el 2019. Se llegó a aplicar una metodología nivel correlacional, cuantitativa, no experimental, transversal; la población la representó 42 trabajadores, y se llegó a aplicar como técnica la encuesta, y para la recopilación de data, se utilizó el cuestionario. Entre otros resultados obtenidos, se encontró que 100% consideró que gestión administrativa se encuentra en un nivel medio, mientras que el 66% de los encuestados percibieron un nivel alto en el desempeño laboral, con el restante 34% indicando un nivel medio. Además, se identificó una correlación significativa al 5% entre ambas variables de estudio, con un coeficiente Tau-b Kendall de 0.535 y un valor de $p = 0.000$, lo que indica una relación de nivel moderado entre: gestión administrativa y desempeño laboral evaluados. Asimismo, se encontraron correlaciones significativas entre desempeño laboral y áreas específicas como: planeación (Tau-b = 0,345, $p = 0,005$), organización (Tau-b Kendall = 0,367, $p = 0,02$), dirección (Tau-b Kendall = 0,488 / $p = 0,000$), y control (Tau-b Kendall = 0,390 / $p = 0,01$). Se llegó a concluir una relación significativa entre: gestión administrativa y desempeño laboral, Expresando que una buena gestión administrativa conduce a un buen desempeño laboral en todas estas áreas.

Según Quiroa (2020), la gestión administrativa abarca un conjunto estructurado de actividades y procesos que tienen como objetivo principal la optimización eficiente de los recursos disponibles dentro de una organización. Esta disciplina se enfoca en la planificación estratégica, la organización efectiva de recursos humanos y materiales, y la implementación de sistemas y procedimientos que aseguren el cumplimiento de los objetivos institucionales de manera eficaz y sostenible. El objetivo, es conseguir las metas planteadas, y lograr mejores resultados. En este sentido, la gestión administrativa se encarga de utilizar los recursos de manera ordenada y eficiente. Esto implica organizar las actividades para que puedan ser controladas y dirigidas adecuadamente. Las principales funciones de gestión administrativa son: planeación, organización, dirección, y control; Estas funciones, aseguran que los recursos se empleen de manera efectiva y que las operaciones se lleven a cabo de manera coherente y productiva.

Por su parte, Huamán (2018) define como el producto del proceso mediante el cual el trabajador internaliza y muestra comportamientos específicos en las múltiples actividades que constituyen el núcleo de sus responsabilidades individuales dentro de la organización. Este desempeño se evalúa en términos de la oportunidad y la adecuación con respecto al proceso formativo que la organización proporciona, asegurando así la alineación efectiva de las habilidades y conocimientos adquiridos con las demandas y expectativas laborales. Sin embargo, para Cueva (2018), el desempeño laboral muestra las competencias y destrezas de los colaboradores de las empresas, las cuales, si son evaluadas correspondientemente, podrán ser manejadas, capacitadas y reforzadas para el bien de la empresa, con un debido asesoramiento y entrenamiento adecuado, trabajando en equipo con una buena comunicación y con un acertado conocimiento.

Chiavenato (2019); sostiene que, gestión administrativa es un proceso integral que incluye la planificación, organización, dirección, y supervisión. Dado que estas funciones administrativas están interconectadas, la gestión administrativa depende directamente de la colaboración y respaldo de un equipo de individuos. Funciona como un sistema abierto en el que personas competentes trabajan tanto

individualmente como en equipo, lo que facilita el logro de las metas y objetivos organizacionales. Esta cooperación y colaboración entre los diferentes niveles de la organización permiten una utilización más eficiente y efectiva de los recursos disponibles. Además, la gestión administrativa se adapta de manera continua a los cambios del entorno, garantizando que la organización mantenga su competitividad y pueda enfrentar exitosamente desafíos imprevistos. La capacidad de ajuste y respuesta ágil de la gestión administrativa, es crucial para mantener la eficacia operativa y el cumplimiento de los objetivos estratégicos en un ambiente empresarial dinámico y competitivo.

Por otra parte, Quiroa (2020), Una adecuada gestión administrativa ofrece múltiples beneficios para las empresas. En primer lugar, facilita la implementación y optimización de procesos, lo cual incrementa la productividad al simplificar y ajustar actividades que puedan afectar negativamente el rendimiento. Además, mejora la toma de decisiones al proporcionar datos precisos y análisis detallados que guían estrategias efectivas. Esta eficiencia también contribuye a crear un ambiente laboral más organizado y menos estresante, aumentando la satisfacción del personal y fomentando un mejor desempeño. Asimismo, optimiza el uso de recursos, incluyendo financieros, humanos y materiales, lo que reduce costos y aumenta la rentabilidad. Finalmente, una gestión administrativa eficaz permite implementar mejoras continuas, adaptándose ágilmente a los cambios del mercado y manteniendo una ventaja competitiva constante.

Enfocarse en el logro de los objetivos: Como segundo punto, además, esta alineación estratégica no solo optimiza la eficiencia operativa, sino que, también fortalece la cohesión, y motivación del equipo. Cuando todos los miembros comprenden claramente sus roles, y cómo contribuyen al objetivo común, se fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y enfocado en resultados. Esta integración de esfuerzos no solo mejora la productividad, sino que también promueve un sentido de propósito compartido entre los empleados, lo que a su vez puede incrementar la satisfacción laboral y reducir la rotación de personal.

Maximizar el uso de los Recursos: El tercer paso crucial implica la necesidad de establecer objetivos con precisión y claridad, junto con estrategias bien

delineadas, y fomentar la colaboración entre equipos para optimizar la utilización de recursos, ya sean financieros, materiales o temporales. Esta sinergia se logra a través de una ejecución eficiente y estratégica de las actividades, asegurando que cada recurso se aproveche de manera inteligente para alcanzar los resultados deseados. Este enfoque no solo busca la eficiencia operativa, sino también la maximización del rendimiento organizacional mediante una gestión efectiva y coordinada de los recursos disponibles.

Asimismo, Quiroa (2020), La gestión administrativa se fundamenta en principios clave que guían su eficacia. En primer lugar, la planificación se destaca como el proceso inicial donde se definen claramente los objetivos organizacionales y se establecen las acciones necesarias para alcanzarlos de manera efectiva. La coherencia, por su parte, asegura que las actividades sean asignadas de manera lógica y racional, permitiendo a cada colaborador cumplir con sus responsabilidades dentro del tiempo estipulado y conforme a los lineamientos establecidos inicialmente. Este principio garantiza que todas las acciones se alineen con los objetivos estratégicos de la organización, promoviendo así la eficiencia y el cumplimiento efectivo de metas y expectativas organizacionales. Todo este proceso debe estar estrechamente vinculado con los recursos financieros y materiales disponibles dentro de la empresa. La disciplina y el orden juegan un papel crucial en este contexto, ya que establecen las pautas y procedimientos necesarios para llevar a cabo las actividades de manera clara y sistemática. Siguiendo estos lineamientos, se asegura que las tareas se desarrollen adecuadamente y se optimicen los recursos disponibles, permitiendo así alcanzar eficazmente los objetivos organizacionales establecidos inicialmente.

En cuanto a las características de gestión administrativa, Euroinnova (2019), la gestión administrativa está bajo la dirección del gerente administrativo, quien tiene la responsabilidad de supervisar todas las operaciones de la empresa. Su rol incluye asegurar que, el flujo de información sea eficaz y que los recursos se utilicen de manera eficiente para alcanzar los objetivos organizacionales. Además, el gerente administrativo aporta un valor agregado significativo a la organización al identificar y eliminar procesos innecesarios y promover prácticas que fomenten la mejora continua. El rol del gerente incluye diversas responsabilidades clave dentro de la

organización, como liderar equipos de trabajo para asegurar su eficiencia y cohesión. Además, es responsable de supervisar la correcta ejecución del presupuesto, garantizando que los recursos se administren de manera óptima. El gerente también tiene la tarea de proponer mejoras tanto en la gestión de actividades como en el manejo del talento humano, contribuyendo así al desarrollo organizacional. Además, informa regularmente a las autoridades relevantes sobre el desempeño y las necesidades de la organización, y juega un papel crucial en la planificación y ejecución de estrategias de ventas. Por último, distribuye adecuadamente las tareas entre los colaboradores para maximizar la eficacia operativa y alcanzar los objetivos establecidos.

De las dimensiones o aspectos competentes a este estudio de la variable “gestión administrativa”, Stoner et al. (2015); Las cuatro dimensiones básicas de la gestión administrativa son fundamentales para el funcionamiento eficaz de cualquier organización. La planificación, implica la formulación de objetivos claros y estrategias para alcanzarlos de manera sistemática. Es esencial para desarrollar estrategias planificadas que orienten las actividades de la organización hacia el logro de metas exitosas. La implementación de planes estratégicos juega un papel fundamental en dirigir las acciones de la organización hacia el éxito y la consecución de objetivos definidos.

La organización, se centra en la estructuración de los recursos humanos y materiales de la organización. Esto incluye la definición de roles y responsabilidades, creando así una estructura organizacional que facilite la comunicación efectiva y la colaboración entre diferentes áreas y equipos. La dirección involucra la motivación y el liderazgo de los empleados. Los gerentes deben inspirar a los trabajadores para que realicen sus tareas de manera eficiente en equipos de trabajo cohesionados. Esto es esencial para fomentar la productividad y alcanzar los objetivos organizacionales. Finalmente, el control implica el establecimiento de estándares de rendimiento y la evaluación continua del desempeño de los empleados. Permite detectar desviaciones o problemas en la ejecución de tareas y tomar medidas correctivas oportunas para garantizar que la organización opere de manera eficiente y efectiva.

Respecto a la variable desempeño laboral, Pashanasi et al. (2021), parece que estás hablando de la importancia de las habilidades del personal en el sector público para cerrar brechas y mejorar el desempeño laboral. Es crucial contar con empleados que posean el perfil adecuado para desarrollar estrategias de mejora y alcanzar los objetivos planificados de manera efectiva. Estas habilidades permiten implementar mejoras continuas que facilitan el cumplimiento de metas y resultados esperados en las organizaciones del sector público. El desempeño se refiere al comportamiento de los empleados en relación con las metas establecidas por la organización en un momento dado, considerando tanto las prácticas de gestión como la cultura empresarial. Eficiencia en el trabajo implica una evaluación continua que contribuye al desarrollo del personal, asegurando que las tareas se realicen de manera efectiva y eficaz para alcanzar los objetivos organizacionales.

De la variable desempeño laboral, Chiavenato (2019), El desempeño laboral es crucial para el éxito organizacional, ya que representa la ejecución efectiva de tareas y responsabilidades por parte de los empleados. Este buen desempeño no solo implica cumplir con los objetivos establecidos, sino también mantener altos estándares de calidad y eficiencia en el trabajo realizado. Además, un rendimiento laboral sólido promueve un ambiente de trabajo positivo y motivador, fomentando así la colaboración y el desarrollo dentro de la organización.

Hirebook (s.f), Se refiere a la capacidad de una organización, ya sea una empresa, institución, entidad gubernamental o incluso el Estado, para alcanzar y cumplir con sus objetivos y metas establecidos. Este concepto no se limita únicamente al rendimiento individual de las personas, sino que abarca el conjunto de acciones y resultados que contribuyen al logro de los propósitos organizacionales. Es un indicador clave que evalúa la eficacia y la eficiencia con la que se gestionan los recursos y se llevan a cabo las actividades dentro de la entidad, influyendo directamente en su éxito y sostenibilidad a largo plazo.

El estudio del desempeño laboral no solo se limita a evaluar el cumplimiento de metas en términos de eficiencia y eficacia organizacional, sino que también abarca la evaluación del impacto de las prácticas de gestión y la cultura empresarial en los resultados. Es un proceso continuo de análisis que permite identificar tanto los puntos

fuertes como las áreas de mejora dentro de una organización. Además, proporciona “insights” valiosos sobre cómo las políticas y estrategias empresariales influyen directamente en la productividad y la competitividad en el mercado.

Robbins y Judge (2019), La evaluación del desempeño no solo es crucial para la toma de decisiones de recursos humanos, sino que también promueve un ambiente laboral más transparente y motivador al ofrecer retroalimentación constante sobre el progreso y las expectativas. Esta retroalimentación no solo ayuda a los empleados a entender mejor sus roles y responsabilidades dentro de la organización, sino que también fortalece el compromiso y la lealtad hacia la empresa. Además, al establecer claras expectativas y metas alcanzables, la evaluación del desempeño contribuye significativamente a mejorar la eficiencia y la productividad organizacional.

Bizneo (2019), Evaluar el desempeño laboral implica considerar una serie de aspectos fundamentales que impactan directamente en la efectividad y el ambiente de trabajo. En primer lugar, la productividad y la calidad son elementos clave: los empleados deben cumplir con metas específicas en tiempos determinados, utilizando recursos adecuados para maximizar su eficiencia. La eficiencia, que abarca tanto la productividad como la calidad, garantiza que las tareas se completen según los estándares establecidos y satisfagan tanto a la organización como a los clientes. Además, la presencia en el entorno laboral juega un papel crucial: ¿el empleado contribuye positivamente al ambiente y mantiene buenas relaciones con sus colegas? La actitud hacia el trabajo y el esfuerzo dedicado son indicadores importantes de la motivación y el compromiso del empleado. La capacidad para trabajar en equipo, participar activamente y colaborar en la generación de ideas también es esencial para alcanzar los objetivos organizacionales de manera efectiva. En resumen, evaluar el desempeño laboral implica no solo medir la productividad y la calidad del trabajo realizado, sino también considerar aspectos intangibles como la actitud, el esfuerzo, la presencia en el entorno laboral y la capacidad para trabajar en equipo, todos los cuales contribuyen significativamente al éxito individual y colectivo en la organización.

Asimismo, Bizneo (2019), Evaluar el desempeño laboral puede realizarse mediante diversos métodos que ofrecen perspectivas complementarias sobre el

rendimiento de los empleados. Uno de ellos es la evaluación del desempeño por parte del supervisor, donde el jefe directo analiza y califica el trabajo del empleado, típicamente realizado al inicio y a lo largo del periodo de empleo para asegurar un seguimiento adecuado. La autoevaluación también juega un papel crucial, permitiendo que los empleados reflexionen sobre sus propias fortalezas y áreas de mejora después de recibir retroalimentación de sus superiores. Además, la evaluación entre pares es otro método efectivo, ya que los compañeros de trabajo pueden ofrecer una perspectiva única sobre el desempeño de un individuo, dada su cercanía en las interacciones diarias. Por último, la evaluación del desempeño por parte del cliente proporciona una retroalimentación valiosa, ya que los clientes son los destinatarios finales de los productos o servicios entregados y pueden evaluar directamente su satisfacción. Realizar encuestas de satisfacción a los clientes ayuda a determinar si las expectativas fueron cumplidas y permite evaluar de manera efectiva el desempeño individual de los empleados en términos de calidad y servicio.

En el desempeño laboral, también se llegó a identificar dimensiones que van a permitir evaluar al personal municipal - Chavín de Huántar. Eficacia y eficiencia son conceptos fundamentales en la evaluación del desempeño organizacional. La eficacia se refiere a los resultados alcanzados por una acción o proceso, usualmente expresados en términos de indicadores o ratios que comparan el producto final con un estándar o meta establecida. Por ejemplo, el número de usuarios atendidos en un período determinado podría ser un indicador de eficacia en un servicio público. Por otro lado, la eficiencia también se mide mediante ratios, pero se centra en la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados para lograr esos resultados. Es decir, se evalúa cómo se manejan los recursos disponibles (como tiempo, dinero, personal) en relación con los objetivos alcanzados. Por ejemplo, en la atención al público, la eficiencia podría evaluarse considerando el costo por usuario atendido o la cantidad de tiempo empleado por caso resuelto. En resumen, mientras que la eficacia se concentra en lograr los objetivos establecidos, la eficiencia se enfoca en hacerlo de manera óptima, maximizando el uso de recursos y minimizando costos para alcanzar esos objetivos. Ambos conceptos son cruciales para evaluar y mejorar continuamente el desempeño organizacional.

Finalmente, la segunda dimensión: Motivación, que es un proceso psicológico que influye en los servidores de una entidad, impactando en el campo emocional y estimulando el desarrollo de habilidades. Este proceso no solo activa y sostiene la conducta del personal, sino que también guía hacia la consecución de los objetivos organizacionales. Según Lacalle García (2016), la motivación orienta la conducta individual, siendo crucial para lograr un buen desempeño entre los servidores, quienes valoran y buscan el reconocimiento de su trabajo realizado.

En cuanto a la justifica práctica, Entonces, se llevará a cabo un estudio exhaustivo para explorar cómo una gestión administrativa de calidad puede impactar de manera significativa en el desempeño de los colaboradores municipales Distrital de Chavín de Huántar. Este análisis no solo buscará comprender esta relación, sino también identificar y aplicar estrategias efectivas que promuevan mejoras sustanciales en ambas áreas de interés. En cuanto a la justificación metodológica, se aplicarán técnicas del análisis de la gestión administrativa que permitirán conseguir resultados para que sean considerados por la institución materia de estudio, en relación al desempeño laboral. Asimismo, la información recopilada del municipio - Chavín de Huántar, serán de gran importancia puesto que permitirá hacer una comparación entre la información obtenida al final de la investigación con la información mencionada. Respecto a la justificación social, el resultado permitirá evaluar las dimensiones trabajadas en la gestión administrativa y el desempeño laboral, con el fin de identificar los indicadores concurrentes que motivan este comportamiento, de esta manera poder sugerir ideas, estrategias y recomendaciones para futuros estudios. Por tanto, nuestro estudio contribuirá a resolver deficiencias persuadidas en el entorno del desempeño laboral.

Respecto al problema de investigación, Sánchez (2014), argumenta que la gestión en las municipalidades distritales, provinciales y gobiernos regionales del Perú es débil, esto se debe a que la Contraloría no está presente para implantar mecanismos de control, y en algunos casos existe oficinas de control, pero estos profesionales son pagados por las municipalidades distritales, provinciales o las regiones, con la finalidad de pasar por alto algunas irregularidades, por el cual se sugiere al JNE instituir un buen control, el cual permita al ciudadano elegir a la

persona apropiado, esto traerá como resultado, una buena gestión municipal y la inversión adecuada del dinero transferido por el gobierno social, lo que se traducirá en una mejoría de las condiciones económicas y sociales de la población.

Por otro lado Gaibor (2019), La falta de preparación académica adecuada de los integrantes municipales repercute significativamente en su capacidad para cumplir con las exigencias del cargo de manera efectiva. Además, la falta de práctica de valores éticos dentro de la institución puede minar la confianza pública y la cohesión del equipo. Asimismo, la falta de compromiso con la organización puede llevar a una falta de motivación y al desinterés en mejorar el desempeño laboral, afectando directamente la calidad del servicio ofrecido a los usuarios y la estabilidad dentro de la institución.

En el entorno actual, gestión administrativa juega un papel crucial en el desarrollo y funcionamiento de cualquier organización. Su importancia radica en la capacidad para organizar eficientemente los recursos y dirigir las operaciones de manera efectiva. Por lo tanto, es imperativo que los profesionales que trabajan en estas áreas posean un sólido control y conocimiento de las prácticas administrativas. Esto asegura que puedan cumplir adecuadamente con la responsabilidad de llevar adelante la gestión administrativa sin margen de error, asegurando así el éxito y la sostenibilidad de la organización. Es vital que el personal administrativo esté siempre preparado y actualizado, no solo para cumplir con sus responsabilidades actuales, sino también para adaptarse a los cambios y desafíos que puedan surgir en el entorno organizacional. Las capacitaciones y charlas periódicas no solo fortalecen sus habilidades técnicas y conocimientos, sino que también fomentan una cultura de aprendizaje continuo y mejora constante dentro de la organización. Esto no solo beneficia el desempeño individual, sino que también contribuye positivamente al logro de los objetivos organizacionales y al éxito general de la empresa en un mercado competitivo.

El desempeño laboral es un aspecto crucial para cualquier organización, ya que refleja la capacidad y efectividad de los empleados en sus roles asignados. No se limita únicamente a la ejecución de tareas, sino que también abarca la capacidad de adaptación, la iniciativa para resolver problemas y la colaboración con otros

miembros del equipo. Además, el desempeño laboral es un indicador clave del compromiso y la satisfacción del empleado, factores que influyen directamente en la productividad y el éxito general de la organización.

En la actualidad, el municipio del distrito de Chavín de Huántar, enfrenta desafíos significativos en su gestión administrativa, marcados por la inestabilidad debido a los cambios frecuentes en la dirección, vinculados a casos de corrupción que llevaron a la destitución de exalcaldes. Estos eventos han contribuido a la falta de procesos estructurados y a la rotación constante de liderazgo en diversas áreas de la entidad. Como resultado, los ciudadanos experimentan demoras y complicaciones en los trámites administrativos, lo que ha generado una percepción negativa hacia el desempeño de los municipales. El objetivo principal ahora es comprender cómo estas dinámicas de gestión administrativa impactan en el desempeño laboral de los municipales. Mejorar los procesos y la gestión se vuelve crucial para que los empleados puedan cumplir de manera efectiva con sus responsabilidades y contribuir al logro de las metas establecidas para el beneficio de toda la comunidad.

Bajo este contexto, en la presente investigación se plantea el problema de investigación, con la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2023?

En cuanto a la conceptualización y operacionalización de variables, la definición conceptual de la variable: “gestión administrativa”, Según Gonzales (2020), es un proceso el cual descubre funciones fundamentales (4): planificación, organización, dirección y control. Asimismo, considera que la gestión administrativa es el encargado de los ejecutivos, que supervisan las operaciones de la organización, asegurando que los recursos se lleguen a utilizar de manera correcta. La gestión administrativa abarca un conjunto estructurado de actividades y procesos diseñados para maximizar la eficiencia y efectividad en el uso de los recursos organizacionales. Esta disciplina, involucra la planificación estratégica, la organización eficaz de recursos humanos y materiales, y la implementación de sistemas que aseguren el logro de los objetivos institucionales. Al optimizar la gestión administrativa, las organizaciones pueden mejorar su capacidad para adaptarse a los cambios, aumentar

la productividad y alcanzar resultados óptimos de manera sostenible. Este enfoque no solo implica la gestión de recursos tangibles, sino también el fomento de un entorno de trabajo que promueva la innovación y el crecimiento continuo. Esta variable será evaluada mediante la aplicación de cuatro dimensiones clave: planeación, organización, dirección y control, que permitirán analizar cómo estas áreas contribuyen al éxito y la eficiencia operativa dentro de la institución..

En cuanto a la definición conceptual de la variable “desempeño laboral”, según Argoti (2020), el desempeño laboral es el valor que cada individuo llega a sumar en la empresa de manera individual de muchas formas y maneras sea posibles en un periodo de tiempo determinado, asimismo es el esfuerzo individual dirigido a alcanzar un objetivo proyectado. En cuanto a la definición operacional de la variable desempeño laboral, El resultado del proceso, se define como la adopción por parte del trabajador de comportamientos específicos que reflejan su compromiso con las responsabilidades centrales. Esto se evaluará a través de dimensiones clave como la eficacia, que se centra en lograr resultados satisfactorios, la eficiencia, que se relaciona con la optimización de recursos, y la motivación, que impulsa el nivel de compromiso y dedicación en las tareas asignadas. Estas dimensiones son esenciales no solo para una comprensión exhaustiva del desempeño laboral, sino también para evaluar la alineación de las competencias individuales con los objetivos organizacionales. La eficacia y eficiencia indican la habilidad de lograr metas con recursos óptimos, mientras que la motivación impulsa el compromiso y la calidad del trabajo. En conjunto, estas dimensiones ofrecen una visión integral de cómo la gestión y el rendimiento se entrelazan en el contexto laboral, impactando directamente en los resultados organizacionales y en la satisfacción de los colaboradores.

En la presente investigación, se llegó a plantear la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores municipales del distrito Chavín de Huántar, en el 2023. Asimismo, en concordancia con la hipótesis, se llegó a plantear por objetivo general: Determinar la relación de gestión administrativa y desempeño laboral del personal municipal de Chavín de Huántar, en el 2023. Del cual se desprenden los siguientes objetivos

específicos: establecer la relación de la planeación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Chavín de Huántar; determinar la relación de la organización y desempeño laboral del personal estudiado, 2023; establecer la relación de la dirección y desempeño laboral del personal estudiado; determinar la relación del control y desempeño laboral del personal de la entidad municipal de distrito Chavín de Huántar, 2023.

2. METODOLOGÍA.

La presente investigación, es tipo descriptiva, y enfoque cuantitativo. En cuanto al diseño es no experimental, es transversal, debido a que la recolección de data se ejecutará en un solo momento.

Una población es el grupo de individuos que se considera para el estudio, las cuales presentan características semejantes y son seleccionadas según el interés correspondiente, según Lisdero (2016). En este sentido nuestra población estará conformada por 40 trabajadores permanentes del municipio Distrital Chavín de Huántar, excluyendo a los 36 prestadores de servicios por cuanto son trabajadores eventuales y sin ninguna relación laboral con la institución gubernamental.

La muestra, es un segmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos de estas, puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población, según Hernández, Fernández y Baptista (2014). En este sentido nuestra muestra no probabilística estará constituida por 40 trabajadores municipales permanentes, quienes laboran en las áreas de recursos humanos, logística, contabilidad, tesorería y caja, administración tributaria, alcalde municipal y gerente municipal.

Respecto a las técnicas e instrumentos, se procedió a utilizar la técnica de la encuesta para ambas variables, que nos permitirá recoger los datos de la población objetivo para luego convertirla en la información requerida para la ejecución de la investigación. El instrumento lo constituyo el cuestionario compuesto por (24) ítems

para la variable: “gestión administrativa”, y (14) ítems para la variable: “desempeño laboral”, empleándose la escala “Likert”, como escala de medición.

En cuanto al procesamiento de data obtenida, se utilizó la hoja de cálculo, Microsoft Excel, y el estadístico “SPSS” (v25), lo que permitirá elaborar la base de datos, con la cual se procederá elaborar los cuadros estadísticos y los gráficos en cantidades y porcentajes para realizar su interpretación. Posteriormente se llegó a analizar data, donde se empleó el análisis descriptivo de las variables: “gestión administrativa” y “desempeño laboral”, a través de tablas o gráficos de frecuencias absolutas o relativas; posteriormente se ejecutó el análisis inferencial o prueba de hipótesis, con la finalidad de determinar la correlación entre las variables estudiadas, para ello se empleó el coeficiente “Pearson” (r), por ser una prueba estadística paramétrica.

3. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

*Participa activamente en procesos de planeación de la
Municipalidad Chavín de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	5	12,5
A veces	8	20,0
Casi siempre	10	25,0
Siempre	17	42,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 01, enseña que, del total de trabajadores encuestados, el 42,5% indicaron que siempre participan activamente en los procesos de planeación del municipio Chavín de Huántar, seguido del 25,0% que indicaron casi siempre; el 20,0% mencionaron a veces, y solamente 12,5% expresó que casi nunca participan.

Tabla 2

Se estimula a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la Municipalidad Chavín de Huántar

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	2	5,0
A veces	3	7,5
Casi siempre	20	50,0
Siempre	15	37,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 2, expresa el total de trabajadores encuestados del municipio - Chavín de Huántar, el 50,0% manifestó que casi siempre se estimula a los municipales a alcanzar los objetivos del municipio - Chavín de Huántar, seguido del 37,5% que manifestaron que siempre, mientras que apenas el 7,5% indicaron que a veces experimentan dicha percepción y de la misma forma el 5,0% determinó que casi siempre se estimula a los trabajadores.

Tabla 3

Se realiza el diagnóstico situacional, para utilizarlo como solución ante un eventual problema

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	2	5,0
A veces	9	22,5
Casi siempre	17	42,5
Siempre	12	30,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 03, enseña que, del total de trabajadores encuestados, el 42,5% indicaron que casi siempre se realiza el diagnóstico situacional del municipio - Chavín de Huántar, para aplicarlo como solución ante un problema eventual, seguido del 30,0% que indicaron siempre; el 22,50% mencionaron a veces, y solamente 5,0% expresó que casi nunca se realiza el diagnóstico situacional.

Tabla 4

Se capacita al personal de la Municipalidad Chavín de Huántar sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	1	2,5
A veces	6	15,0
Casi siempre	10	25,0
Siempre	23	57,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 04, enseña el total de trabajadores encuestados, el 57,5% indicaron que siempre se capacita al personal municipal de Chavín de Huántar, sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión; asimismo el 25,0% manifestó que casi siempre, seguido del 15,0% que indicaron a veces; y solamente 2,5% expresó casi nunca.

Tabla 5

La Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5,0
Casi nunca	5	12,5
A veces	10	25,0
Casi siempre	9	22,5
Siempre	14	35,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 05, enseña que, del total de trabajadores encuestados, el 35,0% indicaron que siempre la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar efectúa la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas, seguido del 25,0% que indicaron a veces; el 22,5% mencionaron casi siempre, asimismo el 12,5% expresó casi nunca y solamente el 5,0% de los encuestados expresó que nunca se realiza la formulación de dicho plan.

Tabla 6

Usted desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	2	5,0
Casi siempre	9	22,5
Siempre	29	72,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 06, enseña que, del total de trabajadores encuestados, el 72,5% indicaron que siempre desempeñan eficientemente su actividad laboral y cumplen con las metas y los plazos establecidos en la entidad estudiada, seguido del 22,5% que indicaron casi siempre; y de la misma forma el 5,0% de los encuestados afirmaron que a veces desempeñan eficientemente su actividad.

Tabla 7

Se actualiza anualmente la estructura organizacional de la Municipalidad Chavín de Huántar para obtener mejores resultados en la gestión

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	4	10,0
A veces	8	20,0
Casi siempre	9	22,5
Siempre	19	47,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 07, enseña que, del total de trabajadores encuestados, el 47,5% indicaron que siempre se actualiza anualmente la estructura organizacional del municipio estudiado, para obtener mejores resultados en la gestión, seguido del 22,5% que indicaron casi siempre; el 20,0% mencionaron que a veces, y solamente el 10,0% expresó que casi nunca se actualiza la estructura organizacional.

Tabla 8

Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa de la Municipalidad Chavín de Huántar

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	5	12,5
Casi siempre	11	27,5
Siempre	24	60,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 08, enseña que, del total de trabajadores encuestados, el 60,0% indicaron que siempre se cuenta con metas organizativas para la mejora de la gestión administrativa municipal de Chavín de Huántar, seguido del 27,5% que indicaron casi siempre; y solamente 12,5% expresó que a veces se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión.

Tabla 9

Usted mejora su desempeño para cumplir con el logro de los objetivos

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	8	20,0
Casi siempre	6	15,0
Siempre	26	65,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 09, enseña el total de trabajadores encuestados, el 65,0% indicaron que siempre mejora su desempeño para cumplir con los objetivos de la entidad estudiada, mientras que el 20,0% afirmó que a veces mejora su desempeño, seguido del 15,0% que manifestó que casi siempre mejora su desempeño cumpliendo con el logro los objetivos de la institución.

Tabla 10

Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	3	7,5
Casi siempre	6	15,0
Siempre	31	77,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 10, expresa el total de trabajadores encuestados, el 77,5% manifestaron que siempre se cuenta con personal idóneo para lograr los objetivos de la entidad, mientras que el 15,0% expresó que casi siempre, seguido del 7,5% de los encuestados que manifestaron que solamente a veces se cuenta con personal idóneo logrando los objetivos de la institución.

Tabla 11

Se promueve el trabajo en equipo para el mejoramiento de su desempeño laboral

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	0	0,0
Casi siempre	3	7,5
Siempre	37	92,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 11, expresa el total de trabajadores encuestados, el 92,5% mencionaron que siempre se promueve el trabajo en equipo para la mejora del desempeño laboral; asimismo el 7,5% de los encuestados manifestaron que casi siempre se promueve el trabajo en equipo para el mejoramiento laboral de la institución.

Tabla 12

Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	1	2,5
Casi siempre	0	0,0
Siempre	39	97,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 12, expresa que, del total de trabajadores encuestados, el 97,5% expresaron que siempre se promueve el trabajo colaborativo para una mejora en calidad de la gestión municipal - Chavín de Huántar; mientras que solamente el 2,5% determinó que a veces se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la gestión en la institución.

Tabla 13

Practica la escucha activa ante su jefe y demás trabajadores de la entidad Distrital de Chavín de Huántar

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0
Casi nunca	0	0.0
A veces	0	0.0
Casi siempre	16	40,0
Siempre	24	60,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 13, expresa el total de trabajadores encuestados, el 60,0% afirmó que siempre practica la escucha activa ante su jefe y demás trabajadores de la entidad Distrital - Chavín de Huántar, seguido del 40,0% que indicaron casi siempre se practica la escucha activa ante jefe y trabajadores de la institución.

Tabla 14

Establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores de la Municipalidad Chavín de Huántar

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	6	15,0
Casi siempre	16	40,0
Siempre	18	45,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 14, revela que, del total de trabajadores encuestados, el 45% indicaron que siempre se construye una comunicación asertiva con los demás trabajadores de la entidad distrital estudiada, del mismo modo el 40,0% manifestó que casi siempre, mientras que el 15,0% expresó que a veces se establece dicha comunicación asertiva.

Tabla 15

*Se siente motivado laboralmente en la Municipalidad
Chavín de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	0	0,0
Casi siempre	0	0,0
Siempre	40	100,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 15, muestra el total de trabajadores encuestados, el 100,0% afirmó que se siente motivado laboralmente en entidad estudiada, lo cual indica que la gestión administrativa de la institución se preocupa de manera permanente por el desempeño laboral de sus servidores.

Tabla 16

*Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza
en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	0	0,0
Casi siempre	0	0,0
Siempre	40	100,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 16, expresa el total de trabajadores encuestados, el 100,0% expresó que siempre se siente identificado y satisfecho con la labor realizada por el municipio - Chavín de Huántar, lo que indica que la gestión administrativa de la institución se preocupa de manera permanente por el desempeño laboral de sus servidores.

Tabla 17

Se orienta en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	1	2,5
Casi siempre	4	10,0
Siempre	35	87,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 17, expresa que, del total de trabajadores encuestados, el 87,5% manifestaron que siempre se orienta en los procesos administrativos que cumplen plazos establecidos en la entidad distrital estudiada; asimismo el 10,0% de los encuestados manifestó casi siempre, y solamente el 2,5% señaló que a veces se enfoca en cumplir con los procesos administrativos dentro de los plazos establecidos en la institución.

Tabla 18

*Se cuenta con algún sistema de control en la Municipalidad
Distrital de Chavín de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	3	7,5
Casi siempre	15	37,5
Siempre	22	55,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 18, figura el total de trabajadores encuestados, el 55,0% indicaron que siempre se cuenta con algún sistema de control en la entidad municipal estudiada, seguido del 37,5% que indicaron casi siempre; y solamente el 7,5% mencionaron que a veces se cuenta con algún sistema de control en la institución.

Tabla 19

*Se establecen criterios para la toma de decisiones sobre problemas
que existen en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	1	2,5
Casi siempre	6	15,0
Siempre	33	82,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 19, figura el total de trabajadores encuestados, el 82,5% manifestaron que siempre se establecen criterios para la toma de decisiones sobre problemas existente en la entidad distrital estudiada, seguido del 15,0% que indicaron casi siempre; mientras que el 2,5% de encuestados expresaron que a veces se establecen criterios para la toma de decisiones sobre problemas existentes en la institución.

Tabla 20

Usted recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	0	0,0
Casi siempre	0	0,0
Siempre	40	100,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 20, expresa el total de trabajadores encuestados, el 100,0% expresaron que siempre recibe capacitaciones de manera frecuente para el desarrollo de sus funciones en la entidad distrital estudiada, lo que indica que la institución se preocupa por el mejoramiento del desempeño laboral de sus servidores.

Tabla 21

Se controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	0	0,0
Casi siempre	2	5,0
Siempre	38	95,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 21, expresa el total de trabajadores encuestados, el 95,0% indicaron que siempre se controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se lleguen a realizar en el municipio - Chavín de Huántar, mientras que solamente el 5,0% afirmó que casi siempre se controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realicen en la institución.

Tabla 22

Se realiza rendición de cuentas transparentes y claras sobre los ingresos y egresos de la Municipalidad Chavín de Huántar

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	0	0,0
Casi siempre	0	0,0
Siempre	40	100,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 22, expresa que, del total de trabajadores encuestados, el 100,0% señalaron que se rinden siempre cuentas transparentes y claras sobre los ingresos y egresos en el municipio estudiado, lo que indica que en la institución se viene cumpliendo con los procedimientos exigidos para una gestión administrativa transparente y que redunda en un adecuado desempeño laboral.

Tabla 23

Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital Chavín de Huántar

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	0	0,0
Casi siempre	6	15,0
Siempre	34	85,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 23, expresa el total de municipales encuestados, el 85,0% enfatizaron que siempre se supervisan y controlan los procesos administrativos de manera permanente para así mejorar la gestión administrativa municipal, mientras que el 15,0% confirmó en cambio que, casi siempre se cumple de forma permanente con la supervisión y control de procesos administrativos para la mejora de la gestión administrativa del municipio estudiado.

Tabla 24

*Se cumplen con todos los procedimientos normativos
estipulados en la Municipalidad Distrital Chavín de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	4	10,0
Casi siempre	7	17,5
Siempre	29	72,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 24, expresa el total de trabajadores encuestados, el 72,5% señalaron que siempre se cumple con todos los procedimientos normativos estipulados en la entidad distrital estudiada, seguido del 17,5% que indicaron casi siempre; y solamente el 10,0% afirmó que a veces se cumple con los procedimientos normativos estipulados en la institución.

Análisis descriptivo: desempeño laboral

Tabla 25

*Se busca la eficacia en los procesos administrativos en la
Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	0	0,0
Casi siempre	12	30,0
Siempre	28	70,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 25, expresa el total de trabajadores encuestados, el 70,0% indicaron que siempre se busca la eficacia en los procesos administrativos municipales de Chavín de Huántar, seguido del 30,0% que indicaron que casi siempre busca la eficacia en los procesos administrativos.

Tabla 26

*Se busca la eficacia de los recursos para el desarrollo de la
Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	2	5,0
Casi siempre	6	15,0
Siempre	32	80,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 26, expresa el total de trabajadores encuestados, el 80,0% señalaron que siempre se busca la eficacia de los recursos para el desarrollo en el municipio estudiado, mientras que el 15,0% corroboró que casi siempre y solamente el 5,0% de los colaboradores argumentaron que a veces se busca la eficacia de los recursos.

Tabla 27

*Se busca la eficacia en los resultados laborales de la
Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	0	0,0
Casi siempre	10	25,0
Siempre	30	75,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 27, expresa el total de trabajadores encuestados, el 75,0% indicaron que siempre se busca la eficacia en los resultados laborales en la entidad distrital estudiada, seguido del 25,0% que afirmaron que casi siempre se busca la eficacia en los resultados laborales en la institución.

Tabla 28

*Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de
las actividades laborales de la Municipalidad Distrital Chavín
de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	1	2,5
Casi siempre	4	10,0
Siempre	35	87,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 28, expresa el total de trabajadores encuestados, el 87,5% manifestaron que siempre se fomenta el trabajo en equipo para la mejora de la eficiencia de las actividades laborales del municipio estudiado; asimismo, el 10,0% argumentaron que casi siempre, y solamente el 2,5% consideraron que a veces se fomenta el trabajo en equipo, para optimizar la eficiencia de las actividades en función al trabajo en la institución.

Tabla 29

Es eficiente en la labor que realiza en la Municipalidad

Distrital Chavín de Huántar

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	0	0,0
Casi siempre	13	32,5
Siempre	27	67,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 29, expresa el total de trabajadores encuestados, el 67,5% indicaron que siempre es eficiente en la labor que realiza en la entidad distrital estudiada, seguido del 32,5% que indicaron que casi siempre es eficiente en la labor realizada en la institución.

Tabla 30

Demuestra dedicación y esfuerzo para mejorar su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Chavín de Huántar

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	0	0,0
Casi siempre	3	7,5
Siempre	37	92,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: En la Tabla 30, se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 92,5% enfatizaron que siempre demuestra dedicación y esfuerzo para mejorar su desempeño laboral en la entidad distrital estudiada, mientras que el 7,5% afirmó que casi siempre demuestra dedicación y esfuerzo, para optimizar el desempeño laboral en la institución.

Tabla 31

Emplea estrategias eficaces para mejorar su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Chavín de Huántar

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	4	10,0
Casi siempre	10	25,0
Siempre	26	65,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: En la Tabla 31, se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 65,0% indicaron que siempre emplea estrategias eficaces para mejorar su desempeño laboral en la entidad distrital estudiada, seguido del 25,0% que indicaron casi siempre; y solamente el 10,0% afirmó que a veces se emplea eficaces estrategias para mejorar su desempeño laboral en la institución.

Tabla 32

Toma decisiones oportunas para mejorar su desempeño y agilizar eficientemente los procesos administrativos

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	3	7,5
Casi siempre	11	27,5
Siempre	26	65,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 32, figura el total de trabajadores encuestados, el 65,0% consideraron que “siempre” toma decisiones oportunas para mejorar su desempeño, y así agilizar eficientemente los procesos administrativos; asimismo el 27,5% indicó que “casi siempre”, y solamente el 7.5% ha manifestado que, “a veces” se toma decisiones oportunas para mejorar su desempeño, y agilizar eficientemente los procesos administrativos en la institución.

Tabla 33

*Se toma en cuenta sus necesidades laborales en la Municipalidad
Distrital Chavín de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	13	32,5
Casi siempre	6	15,0
Siempre	21	52,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: En la Tabla 33, se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 52,5% consideraron que “siempre” se toma en cuenta sus necesidades laborales en la entidad distrital estudiada, seguido del 32,5% que indicaron “a veces”; y el 15,0% mencionaron que “casi siempre” se toma en cuenta sus necesidades laborales en la institución.

Tabla 34

*Se siente contento con las actividades laborales que realiza en
la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	1	2,5
Casi siempre	8	20,0
Siempre	31	77,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la tabla 34, expresa el total de trabajadores encuestados, el 77,5% manifestaron que “siempre” se siente contento con las actividades laborales que realiza la entidad distrital estudiada, del mismo modo el 20,0% indicaron “casi siempre”, y solamente el 2,5% señaló que “a veces” se siente contento con las actividades laborales que realiza la institución pública.

Tabla 35

*Demuestra deseos de superación y ascenso laboral en la Municipalidad
Distrital de Chavín de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	0	0,0
Casi siempre	0	0,0
Siempre	40	100,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: En la Tabla 35, se observa que, del total de trabajadores encuestados, el 100,0% consideraron que siempre demuestra deseos de superación y ascenso laboral, en la entidad distrital estudiada, lo que demuestra que los trabajadores de la institución pública se encuentran motivados y con deseos de mejorar sus logros y resultados en el campo laboral.

Tabla 36

*Se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio
que brinda la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	0	0,0
Casi siempre	6	15,0
Siempre	34	85,0
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 36, muestra que el total de trabajadores encuestados, el 85,0% manifestaron que siempre se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio que brinda el municipio Distrital - Chavín de Huántar, mientras que el 15,0% indicó casi siempre se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio brindado por la institución.

Tabla 37

*Percibe incentivo económico en mérito a su eficiente desempeño
En la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	20,0
Casi nunca	6	15,0
A veces	18	45,0
Casi siempre	5	12,5
Siempre	3	7,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 37, expresa el total de trabajadores encuestados, el 45,0% manifestaron que a veces perciben incentivos económicos en mérito a su eficiente desempeño en la entidad distrital estudiada, seguido del 20,0% que indicaron que nunca perciben; asimismo el 15,0% manifestaron que casi nunca perciben, mientras que el 12,5% mencionaron que casi siempre perciben incentivos y solamente el 7,5% precisó que siempre perciben incentivos económicos en mérito a su eficiente desempeño en la institución.

Tabla 38

*Ha recibido reconocimiento laboral por su eficiente desempeño
en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	2	5,0
Casi siempre	5	12,5
Siempre	33	82,5
Total	40	100,0

Nota. Datos de la muestra de estudio mediante la encuesta.

Interpretación: la Tabla 38, expresa el total de trabajadores encuestados, el 82,5% señalaron que siempre han recibido reconocimiento laboral por su eficiente desempeño en la entidad distrital estudiada, seguido del 12,5% que indicaron casi siempre; mientras que apenas el 5,0% indicaron que a veces han recibido reconocimiento laboral por su eficiente desempeño en la institución pública.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 39

Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, año 2023.

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente correlación	1	,808**
		Sig. (bilateral)		,000
	Desempeño laboral	N	40	40
		Coeficiente correlación	,808**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	40	40

Nota. Programa SPSS v22.

Interpretación: la Tabla 39, expresa un coeficiente es: 0.808, con significancia de: $0.000 < 0,05$, lo cual representa una correlación positiva elevada entre las variables estudiadas; es decir, existe relación significativa y directa entre las variables estudiadas, en la entidad distrital estudiada, en el 2023; en consecuencia, a medida que gestión administrativa aplicada en la institución sea mejor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la institución. Por lo cual, se da por confirmada la hipótesis siendo su significancia de: $0.000 < 0,05$.

Tabla 40

Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, año 2023, en la dimensión planeación.

			Planeación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1	,834**
		Sig. (bilateral)		,000
	Desempeño laboral	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,834**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	40	40

Nota. Programa SPSS v22.

Interpretación: la Tabla 40, expresa un coeficiente es: 0,834, con significancia: $0.000 < 0,05$, lo cual representa una correlación positiva elevada entre las variables estudiadas (gestión administrativa y desempeño laboral), en la dimensión planeación; es decir, existe relación directa y significativa entre: planeación y desempeño laboral en la entidad distrital estudiada, en el 2023; en consecuencia, a medida que la planeación realizada en la institución sea mejor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la institución. Por lo cual, queda confirmada la hipótesis de investigación siendo que su significancia de: $0.000 < 0,05$.

Tabla 41

Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, año 2023, en la dimensión organización.

			Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente correlación	1	,714**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente correlación	,714**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	40	40

Nota. Programa SPSS v22.

Interpretación: la Tabla 41, expresa un coeficiente “Spearman” de: 0.714 , con significancia de: $0,000 < 0,05$, lo cual representa una correlación positiva elevada entre las variables estudiadas (gestión administrativa y desempeño laboral), en la dimensión organización; es decir, existe relación directa y significativa entre organización y desempeño laboral en la entidad distrital estudiada, en el 2023; en consecuencia, a medida que la organización aplicada en la institución sea mejor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la institución. Por lo queda confirmada la hipótesis de investigación siendo que su significancia de: $0,000 < 0,05$.

Tabla 42

Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, año 2023, en la dimensión dirección.

			Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1	,682**
		Sig. (bilateral)		,000
	Desempeño laboral	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,682**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	40	40

Nota. Programa SPSS v22.

Interpretación: la Tabla 42, expresa un coeficiente “Spearman” de: 0.682, con significancia de: $0.000 < 0,05$, representando una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas (gestión administrativa y desempeño laboral), en la dimensión dirección; es decir, existe relación directa y significativa entre dirección y desempeño laboral en la entidad distrital estudiada, en el 2023; en consecuencia, a medida que la dirección aplicada en la institución sea mejor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la institución. Por lo que, queda confirmada hipótesis de investigación siendo que su significancia de: $0.000 < 0,05$.

Tabla 43

Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, año 2023, en la dimensión control.

			Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1	,746**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,746**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	40	40

Nota. Programa SPSS v22.

Interpretación: la Tabla 43, expresa un coeficiente “Spearman” de: 0.746, con significancia de: $0.000 < 0,05$, representado una correlación positiva elevada entre las variables estudiadas (gestión administrativa y desempeño laboral), en la dimensión control; es decir, existe una significativa relación directa entre control y desempeño laboral en la entidad distrital estudiada, en el 2023; en consecuencia, a medida que el control aplicado en la institución sea mejor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la institución. Por lo cual, queda por confirmada la hipótesis de investigación siendo que su significancia de: $0,000 < 0,05$.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Huancas (2023), En su estudio de investigación, se propuso determinar el impacto de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores municipales de Olmos, en el 2022. Los resultados revelan una percepción mayoritariamente crítica hacia la gestión administrativa, con un 34,8% de los encuestados expresando una percepción negativa, un 37% percibiendo la gestión como regular, y solo un 24,7% considerándola buena. En cuanto al desempeño laboral, el 45,2% de los trabajadores tienen una percepción negativa, el 30,1% la perciben como regular, y un 24,7% la consideran buena. Estos hallazgos indican una correlación significativa entre las variables estudiadas, con un coeficiente de: $r = 0,749$, lo cual señala una correlación positivamente alta. En conclusión, mejorar la gestión administrativa podría resultar en una mejora substancial en el desempeño de los colaboradores de la municipalidad, beneficiando así tanto a la organización como a sus empleados. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de este estudio, los que se han reflejado en la tabla #39, donde se observa un coeficiente de: 0.808 con una significancia de: $0,000 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva elevada entre las variables estudiadas; En el contexto analizado para el año 2023, se establece una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la entidad estudiada. Por ende, mejorar la gestión administrativa dentro de la institución se traducirá en una mejora proporcional en los niveles de desempeño laboral de los trabajadores. Este hallazgo enfatiza la importancia crucial de una gestión eficaz para optimizar el rendimiento laboral en dicho entorno organizacional.

Acosta (2023), propuso determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal (con contrato) de un Gobierno Regional al Norte del Perú, 2023. Obteniéndose por resultado que 34,3% de encuestados señalaron que se realiza la gestión administrativa y desempeño laboral de manera frecuentemente, por lo tanto, se indica que el 50,0% señalaron que se realiza de

manera frecuente la gestión administrativa y 64,0% el desempeño laboral. Las conclusiones destacan que el coeficiente muestra una relación positiva alta y significativa entre: gestión administrativa y desempeño laboral, con valores específicos para cada dimensión: 0.794 planificación, 0.759 organización, 0.775 dirección, y 0.793 control, todos con un nivel de significancia de: $p < 0,01$. Además, se observa un coeficiente de correlación Rho de 0.834 con un nivel de significancia de: $p = 0,000 < 0,05$, Esto indica una correlación positiva significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, particularmente en la dimensión de planeación. Estos hallazgos subrayan la importancia crítica de una planificación efectiva para mejorar el desempeño laboral dentro de la institución estudiada en 2023.

Ramos (2023), propuso establecer qué relación existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de servidores municipales de Aucallama - Huaral, en el 2022. Según los resultados, se evidencia que, en la gestión administrativa, el 62% está en un nivel medio, prosiguiendo que el 33% está en niveles altos y el 5% se evidencia en un nivel bajo. Asimismo, en la segunda variable del desempeño laboral, el 49% se encuentra en un nivel superior, y el 36% en un nivel muy superior y el 15% se encuentra en un nivel inferior. Lo que concluyó que, gestión administrativa y desempeño laboral muestran una correlación altamente significativa ya que $\text{Sig.} < 0,05$, siendo esta relación directa y de magnitud alta (0,650); planificación y desempeño laboral muestran correlación significativa ya que $\text{Sig.} < 0,05$, siendo esta relación directa y de magnitud moderada (0,469); la organización y el desempeño laboral muestran una correlación significativa ya que $\text{Sig.} < 0,05$, siendo esta relación directa y de magnitud alta (0,616); la dirección y el desempeño laboral muestran una correlación significativa ya que $\text{Sig.} < 0,05$, siendo esta relación directa y de magnitud moderada (0,592); control y desempeño laboral muestran una correlación significativa ya que: $\text{Sig.} < 0,05$, siendo esta relación directa y de magnitud moderada (0,423). Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de esta investigación, reflejados en la tabla 41, observándose que, el coeficiente “Spearman” es: 0,714 con significancia

de: $0,000 < 0,05$, representando una correlación positiva elevada entre las variables estudiadas (gestión administrativa y desempeño laboral), en la dimensión organización, es decir, existe relación directa, y significativa entre: organización y desempeño laboral en el municipio distrital - Chavín de Huántar, año 2023; en consecuencia, a medida que la organización aplicada en la institución sea mejor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la institución.

Candia (2022), propuso determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de servidores municipales de Pillpinto – Cusco, en el 2021. Los resultados llegaron a revelar que, el 100% de trabajadores evaluaron la gestión administrativa como desarrollada, en un nivel medio. En contraste, el 90% de los encuestados señaló que desempeño laboral, se encuentra en un nivel medio, mientras que 10% restante lo consideró bajo. Estos datos respaldan una relación directa significativa entre las variables estudiadas (gestión administrativa y desempeño laboral), con un coeficiente “Pearson” de: 0,771 ($p < 0,05$), indicando que a medida que mejora la gestión administrativa, también lo hace el desempeño laboral. Además, se encontraron correlaciones significativas entre varios aspectos de gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores municipales. La planificación mostró una correlación moderada y directa (Pearson=0,670, $p=0,001$), al igual que la organización (Pearson=0,695, $p=0,001$), la dirección (Pearson=0,470, $p=0,036$), y el control (Pearson=0,500, $p=0,025$). Estos hallazgos subrayan la importancia de cada una de estas dimensiones en la mejora del desempeño laboral dentro del municipio, ofreciendo así una base sólida para implementar estrategias que fortalezcan estos aspectos administrativos en beneficio de la organización y sus empleados. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigación, reflejados en la tabla 42, donde se observa un coeficiente de: 0,682, con significancia: $0,000 < 0,05$, representando que existe correlación positiva moderada entre las variables estudiadas (gestión administrativa y desempeño laboral), en la dimensión dirección; es decir, existe relación directa y significativa entre: dirección y desempeño laboral en el municipio estudiado; en consecuencia,

a medida que la dirección aplicada en la institución sea mejor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la institución.

Villanueva (2023), propuso comprobar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores municipales de Santa, en el 2023. Tras analizar los datos, se concluyó lo siguiente: Existe una correlación significativa entre las variables estudiadas (gestión administrativa y desempeño laboral) con un coeficiente de correlación $\rho = 0.597$ y un valor p de 0.000, lo cual es menor que el nivel de significancia establecido de $\alpha = 0.05$. Estos hallazgos indican que una mejora en la gestión administrativa está asociada positivamente con un mejor desempeño laboral entre los colaboradores municipales analizados. Esta gestión transparente beneficia a los colaboradores y contribuye al éxito organizacional. Además, se identificó una correlación significativa moderada entre planificación y desempeño laboral ($\rho=0.567$, $p=0.000<0.05$), organización y desempeño laboral ($\rho=0.545$, $p=0.000<0.05$), dirección y desempeño laboral ($\rho=0.482$, $p=0.002<0.05$), y control y desempeño laboral ($\rho=0.433$, $p=0.005<0.05$). Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de esta investigación, reflejados en la tabla 43, donde se observa que el coeficiente de correlación es: 0,746 con una significancia de: $0,000 < 0,05$, lo cual representa que existe una correlación positiva elevada entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral, en la dimensión control, es decir, existe relación significativa y directa entre control y desempeño laboral en el municipio estudiado; en consecuencia, a medida que el control aplicado en la institución sea mejor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la institución.

5. CONCLUSIONES

En relación al objetivo general, se encontró que el coeficiente es: 0.808 con significancia de: 0.000, lo cual indica una correlación positiva alta y significativa entre las variables analizadas. Esto implica que, existe relación directa y considerable entre: gestión administrativa implementada en la institución y los niveles de desempeño laboral de sus trabajadores.

En cuanto al objetivo específico 1, se verificó un coeficiente de: 0,834 con significancia de: 0,000, revelando una correlación positiva elevada entre: “gestión administrativa” y “desempeño laboral” en el ámbito de la planeación. Esto indica una directa y significativa relación entre: calidad de la planeación institucional y rendimiento laboral del personal.

En relación al objetivo específico 2, se determinó como coeficiente: 0.714 con significancia: 0,000, lo que señala una correlación positiva alta entre: “gestión administrativa” y “desempeño laboral” en el contexto de la organización. Esto indica una significativa y directa relación entre: efectividad organizativa, y rendimiento laboral en la entidad estudiada.

En cuanto al objetivo específico 3, se encontró como coeficiente: 0,682 con una significancia 0,000, lo que expresa correlación positiva moderada entre: “gestión administrativa” y “desempeño laboral” en la dimensión de la dirección. Esto implica que existe directa y significativa relación entre: calidad de la dirección administrativa, y rendimiento laboral en la institución estudiada.

Finalmente, respecto al objetivo específico 4, se determinó como coeficiente: 0,746 con significancia: 0,000, expresando correlación positiva alta entre: “gestión administrativa” y “desempeño laboral” en el ámbito del control. Esto indica una directa y significativa relación entre: efectividad del control administrativo y rendimiento laboral en el municipio analizado.

6. RECOMENDACIONES

Se sugiere a los gerentes y funcionarios de la entidad distrital - Chavín de Huántar, que continúen fortaleciendo la dirección enfocada en el desempeño laboral, ya que esto tiene un impacto positivo en la productividad de los empleados dentro de la institución.

Se recomienda a la alta dirección municipal - Chavín de Huántar, mejorar la gestión administrativa lo que implica aplicar procesos administrativos que se alineen con la visión y misión de la organización, además de implementar estrategias diseñadas para potenciar el desempeño laboral. Esto se logra motivando su participación activa y fomentando el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales de manera efectiva.

Se recomienda a la alta dirección municipal - Chavín de Huántar, implementar tácticas de motivación, comunicación y liderazgo con el objetivo de generar un impacto positivo en los empleados, promoviendo un mejor desempeño individual que contribuya al logro de los objetivos, y metas de la organización.

Se recomienda a la gerencia de la Municipalidad Distrital - Chavín de Huántar, implementar incentivos o premios, además de programas de reconocimiento que contribuyan a fomentar un ambiente laboral positivo, aumentar la moral, y mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores en su conjunto.

Se recomienda a la alta dirección del municipio distrital - Chavín de Huántar, evaluar de manera periódica al personal de la institución como un mecanismo de control y evaluación, con la finalidad de reconocer las fortalezas, así como las debilidades, y áreas de mejora, donde las evaluaciones deben ser objetivas.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, por haberme inculcado los valores necesarios para no rendirme en ningún momento de mi vida y al realizar esta investigación, para ustedes este trabajo con mucho aprecio e infinito agradecimiento. En segundo lugar, quiero agradecer a mis profesores y mi asesor, por brindarme los conocimientos necesarios para culminar exitosamente mi tesis. Y por último a la Universidad San Pedro por darme la oportunidad de estudiar y así poder obtener mi título profesional.

Referencias bibliográficas.

- Acosta, M. (2023). Gestión Administrativa y Desempeño Laboral del Personal Nombra y Contrato de un Gobierno Regional al Norte del Perú, 2023. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120307/Acosta_AME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. Ciencia & Salud, 3(11), 41-46. Recuperado de:
<http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Bizneo. (2019). Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo. Bizneo. Recuperado de:
<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Calhua, E. (2022). Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, Huari-2022. Universidad San Pedro. Perú. Recuperado de:
http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/22779/Tesis_76543.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Candia, R. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Pururo, Cusco 2021. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86355/Candia_MRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cano, C. (2017). Definición de planeación. Recuperado de: <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Cano, C. (2017). Definición de organización. Obtenido de: <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Carrasco, B. (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Obtenido de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60953/Carrasco_UBO-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Cueva, S. (2018). Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado, 2018. Universidad San Martín de Porres. Perú. Recuperado de: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chayacaña, W. y Ancco, A. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Sandia-Puno, 2020. Universidad Privada Telesup. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1392/1/ANCCO%20ARPITA%20ANGEL%20BENILDO-CHAYACA%c3%91A%20HUALLPA%20WILBER.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). Administración - Proceso Administrativo. (6a.Ed.). McGraw-Hill.
- De la Cruz, M. y Alarcón, C. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral de los Trabajadores de las Concesiones Mineras de la Provincia de Chanchamayo, 2021. Universidad Peruana los Andes. Perú. Recuperado de: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4209/T037_45428421_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado, V. (2022). Desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Jaén-Año 2021. Universidad UAP. Perú. Recuperado de: https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/10439/1/Tesis_Desempe%C3%B1oLaboral_Trabajadores_Gerencia.Administraci%C3%B3nTributaria_Municipio_Ja%C3%A9n.pdf
- EUROINNOVA. (2019). Cuál es la función de la gestión administrativa. EUROINNOVA. Recuperado de: <https://www.euroinnova.pe/cual-es-la-funcion-de-la-gestion-administrativa>
- Gaibor, L. (2019). Desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado del Cantón Caluma. Babahoyo – Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/5676/-E-UTB-FAFI-ING-COM-00301.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gonzales, S. (2020). Definición de gestión administrativa. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hirebook. (s.f). Estándares Modernos del Desempeño Organizacional. Hirebook. Recuperado de: <https://www.hirebook.com/es/desempeno-organizacional>
- Hoz, L., García, T. y Pérez, M. (2022). Asociación entre la gestión administrativa y el compromiso laboral en una dependencia pública, 2022. Universidad Veracruzana. México. Obtenido de: [file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-AsociacionEntreLaGestionAdministrativaYElCompromis-8747266%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-AsociacionEntreLaGestionAdministrativaYElCompromis-8747266%20(1).pdf)
- Huamán, G. (2018). Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de la Producción (PRODUCE), Moquegua, 2016. Universidad Nacional San Agustín. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7356>
- Huanaco, E. (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco – Ica 2020. Universidad Autónoma de Ica. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1398/1/Estefanny%20Huanaco%20Sencca.pdf>
- Huancas, J. (2023). Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Olmos – 2022. Universidad Señor de Sipán. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11741/Huancas%200Vilca%20Julio%20Giovanni.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lacalle, G. (2016). Operaciones administrativas de Recursos Humanos. (V. Borreguero, Ed.) Madrid: Editorial Editex S. A.
- Meneses, K. (2022). Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022. Universidad Nacional de Ucayali. Perú. Obtenido de: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6017/B2_2023_UNU_ADMINISTRACION_2022_T_KARINA-MENESES_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pagan, J. (2020). Gestión administrativa y su incidencia en el Desempeño Laboral en el área de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019. Universidad a las peruanas. Perú. Recuperado de: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10408/Tesis_Gesti%C3%B3nAdministrativa_Desempe%C3%B1oLaboral_%C3%A1reaRecursosHumanos_GobiernoRegional_Ayacucho.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes, E. y Quiliche, C. (2023). Gestión Administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Esperanza 2022. Universidad Privada del Norte. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34106/Paredes%20Aguilar%20Evelyn%20Angelita%20-%20Quiliche%20Chavez%20Cinthya%20Noralma.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Pashanasi, B., Gárate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. Comunicación, 12(3),163- 174. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Quecara, P. (2024). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de puno, periodo 2022. Universidad Nacional del Altiplano. Perú. Obtenido de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/21619/Quecara_Allegre_Pedro_Wester.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiroa, M. (2020). Gestión Administrativa. Economipedia.
- Quiroga, R. (2021). La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera RIGOT S.A. de la ciudad de Guayaquil. Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador. Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- Ramos, C. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad de Aucallama – Huaral – 2022. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7818/GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABOR>

AL%20%20EN%20%20LA%20MUNICIPALIDAD%20DISTRITAL%20DE%
20AUCALLAMA%20%E2%80%93%20HUARAL%20-
%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, J. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Pacanguilla, 2022. Universidad Nacional de Trujillo.
Perú. Recuperado de:

[https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a6e41088-0952-473a-
ba1e-cb91d07edd73/content](https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a6e41088-0952-473a-ba1e-cb91d07edd73/content)

Robbins, S., y Judge, T. (2019). Comportamiento Organizacional. México: Pearson
Educación.

Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2015). Administración. (6ª. Ed). Ciudad de México,
México D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Valencia, H. y Solano, J. (2021). Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los
Trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2019.
Universidad Nacional de Huancayo. Perú. Recuperado de:
[https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6b8b384e-88ad-
45f6-b9b3-bf56fa6748df/content](https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6b8b384e-88ad-45f6-b9b3-bf56fa6748df/content)

Vega, K. (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad
Provincial de Pacasmayo en el año 2020. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
Recuperado de:
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64167/Vega_BKA-
SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64167/Vega_BKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villanueva, B. (2023). Gestión administrativa y el desempeño laboral en los
colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa, 2023. Universidad César
Vallejo. Perú. Recuperado de:
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133355/Villanueva
_PBDLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133355/Villanueva_PBDLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Anexos y apéndice.

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Según Gonzales (2020), es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control. Asimismo, considera que la gestión administrativa es el encargado de los ejecutivos, que supervisan las operaciones de la organización, asegurando que los recursos sean utilizados de manera correcta.	Es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptica los recursos que posee una empresa, con el propósito de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados. Se medirá a través de las dimensiones: planeación, organización, dirección y control.	Planeación	Diagnóstico de problemas	1, 2, 3	Likert
				Objetivos	4, 5, 6	Likert
			Organización	Estructura	7, 8, 9	Likert
				Coordinación e integración	10, 11, 12	Likert
			Dirección	Liderazgo	13, 14	Likert
				Comunicación	15, 16	Likert
				Toma de decisiones	17	Likert
			Control	Actividades de control	18, 19	Likert
				Evaluación	20, 21	Likert
				Cumplimiento de normas	22, 23, 24	Likert
DESEMPEÑO LABORAL	Según Argoti (2020), el desempeño laboral es el valor que cada individuo llega a sumar en la empresa de manera individual de muchas formas y maneras sea posibles en un periodo de tiempo determinado, asimismo es el esfuerzo individual dirigido a alcanzar un objetivo proyectado.	Es el resultado del proceso por el cual el trabajador adopta comportamientos específicos en las diferentes actividades que configuran el núcleo de su responsabilidad personal. Se medirá a través de las dimensiones: eficacia y eficiencia y la motivación,	Eficacia y eficiencia.	Recursos	1, 2	Likert
				Resultados	3, 4	Likert
				Dedicación laboral	5, 6	Likert
				Ambiente	7, 8	Likert
			Motivación	Compromiso	9, 10	Likert
				Metas	11, 12	Likert
				Incentivos	13, 14	Likert

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2023?	Gestión administrativa Desempeño laboral	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación de la Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2023. OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Establecer la relación de la Planeación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2023. b) Determinar la relación de la Organización y el desempeño laboral del personal de la de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2023. c) Establecer la relación de la Dirección y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Chavín d Huántar, 2023. d) Determinar la relación del Control y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2023.	Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2023.	TIPO DE INVESTIGACIÓN Es de tipo básica, nivel descriptivo correlacional y un enfoque cuantitativo. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El diseño será no experimental ya que no se ha manipulará deliberadamente las variables, Es transversal, debido a que la recolección de datos se realizará en un solo momento. POBLACIÓN Y MUESTRA La población estará conformada por 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2023. La muestra no probabilística estará constituida por 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2023. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Se utilizará la técnica de la encuesta para ambas variables. El instrumento lo constituirá el cuestionario y se someterá a prueba de confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach.

ANEXO 03: CUESTIONARIO

Encuesta para proyecto de Tesis en Ciencias Económicas y Administrativas en la Universidad San Pedro.

EDAD:

SEXO:

La presente investigación presenta el siguiente cuestionario, con el objetivo de recopilar información con respecto al tema “Gestión Administrativa y su incidencia en el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2023”. Por lo cual requerimos de su apoyo en la participación de brindar información para el desarrollo de la relación de preguntas de manera objetiva, indicando si se encuentra de acuerdo en dicha participación. El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial, se pretende que responda con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo.

Indique Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre a su percepción sobre diversos aspectos de la organización marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas ni preguntas con trampa.

Escala valorativa				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5
¿Los objetivos se cumplen en las fechas programadas?				

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planeación						
1	¿Participa activamente en los procesos de planeación de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
2	¿Se estimula a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
3	¿Se realiza el diagnóstico situacional, para utilizarlo como solución ante un eventual problema?					
4	¿Se capacita al personal de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión?					
5	¿La Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas?					
6	¿Usted desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos?					
Dimensión 2: Organización						
7	¿Se actualiza anualmente la estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar para obtener mejores resultados en la gestión?					
8	¿Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
9	¿Usted mejora su desempeño para cumplir con el logro de los objetivos?					
10	¿Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos?					
11	¿Se promueve el trabajo en equipo para el mejoramiento de su desempeño laboral?					
12	¿Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión?					
Dimensión 3: Dirección						
13	¿Practica la escucha activa ante su jefe y demás trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					

14	¿Establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
15	¿Se siente motivado laboralmente en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
16	¿Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
17	¿Se orienta en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos?					
Dimensión 4: Control						
18	¿Se cuenta con algún sistema de control en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
19	¿Se establecen criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
20	¿Usted recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones?					
21	¿Se controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
22	¿Se realiza rendición de cuentas transparentes y claras sobre los ingresos y egresos en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
23	¿Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
24	¿Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eficacia y Eficiencia						
1	¿Se busca la eficacia en los procesos administrativos en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
2	¿Se busca la eficacia de los recursos para el desarrollo de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
3	¿Se busca la eficacia en los resultados laborales de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
4	¿Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
5	¿Es eficiente en la labor que realiza en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
6	¿Demuestra dedicación y esfuerzo para mejorar su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
7	¿Emplea estrategias eficaces para mejorar su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
8	¿Toma decisiones oportunas para mejorar su desempeño y agilizar eficientemente los procesos administrativos?					
Dimensión 2: Motivación						
9	¿Se toma en cuenta sus necesidades laborales en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
10	¿Se siente contento con las actividades laborales que realiza en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
11	¿Demuestra deseos de superación y ascenso laboral en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
12	¿Se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio que brinda la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
13	¿Percibe incentivo económico en mérito a su eficiente desempeño en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					
14	¿Ha recibido reconocimiento laboral por su eficiente desempeño en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar?					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD

ANEXO 07: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **Luis Alberto Vigo Bardales**

Fecha: 25/04/2024

Especialidad: Contador Público

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Chávez Solís Meri Angélica

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CHAVÍN DE HUÁNTAR, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				32	87	57
Sumatoria Total		176				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,89				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} = \boxed{0.89}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Mag. LUIS ALBERTO VIGO BARDALES
Contador Público Colegiado
DNI 32949499



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD

ANEXO 08: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **Roberto Carlos Torres Carrillo**

Fecha: 25/04/2024

Especialidad: Estadístico

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Chávez Solís Meri Angélica

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CHAVÍN DE HUÁNTAR, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				32	86	57
Sumatoria Total		175				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,88				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{175} = \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



ROBERTO CARLOS TORRES CARRILLO
Doctor en Estadística
DNI 32954472



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD

ANEXO 09: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **Carlos Manuel Gonzalez Chávez**

Fecha: 25/04/2024

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Chávez Solís Meri Angélica

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CHAVÍN DE HUÁNTAR, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				48	69	57
Sumatoria Total		174				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,87				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{174} = \boxed{0.87}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



CARLOS MANUEL GONZÁLES CHÁVEZ
Doctor en Administración
DNI 10588687

ANEXO 10: BASE DE DATOS DE LA PRIMERA VARIABLE (GESTIÓN ADMINISTRATIVA)

[illegible]

24	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
25	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
26	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
27	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
30	5	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
31	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
32	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
35	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
36	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
37	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
38	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2
39	2	5	5	3	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2
40	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4

ANEXO 11: BASE DE DATOS DE LA SEGUNDA VARIABLE (DESEMPEÑO LABORAL)

Sujetos	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
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5
11	3	4	3	5	3	5	3	3	4	4	5	5	5	3
12	4	3	3	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	3
13	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	4
14	5	4	3	5	4	5	3	3	4	5	3	5	5	3
15	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3
20	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
21	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
25	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3
26	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
27	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5
28	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3
29	3	3	4	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3
30	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
35	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
38	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4
39	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4
40	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5

ANEXO N° 12: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

Variable N° 1: Gestión administrativa

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,9626	24

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Gestión administrativa, se logra una fiabilidad del 96,26%, valor considerado como Excelente, según la escala a saber:

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coeficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

ANEXO N° 13: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

Variable N° 2: Desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,8662	14

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Desempeño laboral, se logra una fiabilidad del 86,62%, valor considerado como Bueno, según la escala a saber:

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coeficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

ANEXO N° 14: CONSTANCIA DE TURNITING

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAVÍN DE HUÁNTAR, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%	26%	%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	2%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	www.investigarmqr.com Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
20	revistas.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	

		<1 %
21	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to unapiquitos Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
30	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %

31	repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
32	www.slideshare.net	<1 %
	Fuente de Internet	
33	Submitted to Universidad Andina del Cusco	<1 %
	Trabajo del estudiante	
34	dspace.utb.edu.ec	<1 %
	Fuente de Internet	

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
CHAVEZ SOLIS MERI ANGELICA		73418957	meriangelicac@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒	Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
☐ Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría
4. Título del Documento de Investigación			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAVÍN DE HUÁNTAR, 2023.			
5. Programa Académico			
CONTABILIDAD			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒	Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)		☐ Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital		
		Firma

Lugar	Día	Mes	Año
HUARAZ	08	12	2024

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma o en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 1.2.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENA TI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).