



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores
de la Municipalidad Distrital de Ocobamba Apurímac, 2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión pública

PRESENTADO POR

Mamani Quispe, Ruth Angelica

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADA**

DOCENTE ASESOR

Dra. Castro Vilcapuma, Nathia Erika

<https://orcid.org/0000-0002-3516-9071>

Chincha, Perú, 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha Alta, 07 de mayo de 2025

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad
Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **Bach. RUTH ANGELICA MAMANI QUISPE**, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de derecho, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA APURÍMAC, 2024"

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

DRA. NATHIA ERIKA CASTRO VILCAPUMA
CODIGO ORCID:0000-0002-9546-8663

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Ruth Angelica Mamani Quispe, identificado(a) con DNI N° 42256931, en mi condición de Bachiller del programa de estudios de Derecho, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Ocobamba Apurímac, 2024", declaro bajo juramento que:

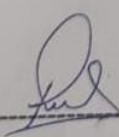
- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

DOCUMENTO NO REDACTADO
EN ESTA NOTARÍA

13%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 17 de Junio de 2025


Mamani Quispe, Ruth Angelica
DNI N.º 42256931



*Las firmas y huellas dactilares corresponden al/los responsables(s) de la investigación.

LEGALIZACIÓN A LA VUELTA →

DEDICATORIA

A mis padres, por sus sabias enseñanzas y consejos valiosos, que hicieron que cada día de mi vida sea un logro más, la perseverancia de sus palabras ha logrado a cumplir mis metas y mis objetivos, y al desarrollo de mi personalidad con buenos valores y costumbres.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por estar cada momento presente, protegiéndonos y guiándonos en nuestro camino, a la Universidad por abrirnos sus puertas para poder ser profesionales, a nuestros catedráticos por sus conocimientos y lograr culminar satisfactoriamente nuestros estudios de pregrado, a la Municipalidad Distrital de Ocobamba, por brindarnos su apoyo en la realización del presente trabajo de investigación.

La autora.

RESUMEN

La presente investigación titulada "Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba - Apurímac, 2024", tuvo como objetivo general analizar la relación entre la gestión administrativa, en sus dimensiones de planificación, organización y dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 53 trabajadores de dicha municipalidad, aplicándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validado por juicio de expertos y con confiabilidad determinada a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Entre los principales resultados se encontró que existe una correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores, con un valor de Rho de Spearman de 0,695 y un p-valor menor a 0,05, lo que evidencia que, a mejor gestión administrativa, mayor será el desempeño laboral. Se concluye que es necesario fortalecer los procesos de planificación, organización y dirección dentro de la gestión administrativa para optimizar el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad de Ocobamba.

Palabras claves: Gestión administrativa, desempeño laboral, planificación, organización.

ABSTRACT

The present research entitled "Administrative management and job performance of the workers of the District Municipality of Ocobamba - Apurímac, 2024", had as its general objective to analyze the relationship between administrative management, in its dimensions of planning, organization and direction and the job performance of the workers of the District Municipality of Ocobamba - Apurímac, 2024. The study was developed under a quantitative approach, of a basic type, correlational level, with a non-experimental and cross-sectional design. The population and sample consisted of 53 workers from said municipality, applying the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, duly validated by expert judgment and with reliability determined through Cronbach's Alpha coefficient. Among the main results, it was found that there is a positive and significant correlation between administrative management and the job performance of workers, with a Spearman's Rho value of 0.695 and a p-value less than 0.05, which shows that the better the administrative management, the higher the job performance. It is concluded that it is necessary to strengthen the planning, organization, and management processes within administrative management to optimize the work performance of the staff of the Municipality of Ocobamba.

Keywords: Administrative management, job performance, planning, organization.

ÍNDICE

Portada	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general	viii
Indice de tablas académicas y de figuras	x
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2.1. Descripción del Problema	16
2.2. Pregunta de investigación general	17
2.3. Preguntas de investigación específicas	17
2.4. Objetivo General	18
2.5. Objetivos Específicos	18
2.6. Justificación e importancia	18
2.7. Alcances y limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO	22
3.1. Antecedentes	22
3.2. Bases teóricas	32
3.3. Marco conceptual	45
IV. METODOLOGÍA	49
4.1. Tipo y Nivel de Investigación	49
4.2. Diseño de la Investigación	50
4.3. Hipótesis general y específicas	50
4.4. Identificación de las variables	50
4.5. Matriz de operacionalización de variables	52
4.6. Población – Muestra	54
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	55

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos	55
V. RESULTADOS	56
5.1. Presentación de Resultados	56
5.2. Interpretación de Resultados	88
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	96
6.1. Análisis inferencial	96
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	108
7.1. Comparación resultados	108
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	113
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115
ANEXOS	110
Anexo 1: Matriz de consistencia	121
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	123
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	127
Anexo 4: Base de datos	131
Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud	132
Anexo 6: Evidencia fotográfica	133

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de variables	52
Tabla 2.	P1. ¿Los objetivos el municipio son alcanzables?	56
Tabla 3.	P2. ¿Se evalúa los objetivos en cada área?	57
Tabla 4.	P3. ¿Los objetivos del municipio son claros?	58
Tabla 5.	P4. ¿Se informa a los empleados de nuevas estrategias que se realizan en el municipio?.....	59
Tabla 6.	P5. ¿Se utilizan estrategias para mejorar su trabajo?.....	60
Tabla 7.	P6. ¿Los problemas de la municipalidad se resuelven inmediato?	61
Tabla 8.	P7. ¿Se revisa periódicamente los objetivos del municipio, si se están implementando?.....	62
Tabla 9.	P8. ¿Las metas del municipio se identifican por áreas?	63
Tabla 10.	P9. ¿La organización asigna roles a los trabajadores?.....	64
Tabla 11.	P10. ¿Entienden las funciones que realizan?	65
Tabla 12.	P11. ¿Su jefe muestra interés por el trabajo que usted realiza?	66
Tabla 13.	P12. ¿Cuentas con material necesario para realizar tu trabajo?	67
Tabla 14.	P13. ¿Conoces el plan organizativo de tu lugar de trabajo?...	68
Tabla 15.	P14. ¿Conoces el plan organizativo de tu lugar de trabajo?...	69
Tabla 16.	P15. ¿Las tareas diarias están coordinadas?	70
Tabla 17.	P16. ¿Desarrollan estrategias para el logro de las metas del municipio?.....	71
Tabla 18.	P1. ¿En circunstancias imprevistas resuelven en el tiempo adecuado?	72
Tabla 19.	P2. ¿Realizas tus tareas con seguridad y responsabilidad?...	73
Tabla 20.	P3. ¿Se promueve el desarrollo personal?	74
Tabla 21.	P4. ¿Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo?.....	75
Tabla 22.	P5. ¿El trabajo en equipo es importante para realizar cualquier actividad?.....	76
Tabla 23.	P6. ¿El trabajo en equipo desarrolla un mejor desempeño laboral?	78
Tabla 24.	P7. ¿Los empleados toman decisiones en el campo de trabajo?	7970
Tabla 25.	P8. ¿Te consideras capaz de tomar decisiones en el trabajo?	80
Tabla 26.	P9. ¿Tu aporte siempre cuenta?.....	81

Tabla 27. P10. ¿Tu jefe te da instrucciones sobre cómo hacer su trabajo cuando el trabajo lo requiera en su ausencia?.....	82
Tabla 28. P11. ¿Estas utilizando los recursos correctamente para construir tu producto?	83
Ta0bla 29.P12. ¿Las acciones que realizar se cumplen dentro de los plazos establecidos?.....	84
Tabla 30. P13. ¿Las actividades municipales son fáciles de implementar?	85
Tabla 31. P14. ¿Prestas atención para ejercer nuevas funciones a desempeñar?	86
Tabla 32. P15. ¿Te reconocen tus habilidades en tu puesto de trabajo?	87
Tabla 33. Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba-Apurímac.....	88
Tabla 34. Relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba-Apurímac.....	99
Tabla 35. Relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba-Apurímac.....	102
Tabla 36. Relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba-Apurímac.....	105

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Etapas de la gestión administrativa	33	Error!
Figura 2. Los objetivos del municipio son alcanzables.....	57	Marcador no definido.
Figura 3. Se evalúa los objetivos en cada área.....	58	
Figura 4. Los objetivos del municipio son claros	59	
Figura 5. Se informa a los empleados de nuevas estrategias que se realizan en el municipio.....	60	
Figura 6. Se utilizan estrategias para mejorar su trabajo	61	
Figura 7. Los problemas de la municipalidad se resuelven inmediato ...	62	
Figura 8. Se revisa periódicamente los objetivos del municipio, si se están implementando.....	63	
Figura 9. Las metas del municipio se identifican por áreas.....	64	
Figura 10. La organización asigna roles a los trabajadores	65	
Figura 11. Entienden las funciones que realizan.....	66	
Figura 12. Su jefe muestra interés por el trabajo que usted realiza	67	
Figura 13. Cuentas con material necesario para realizar tu trabajo	68	
Figura 14. Conoces el plan organizativo de tu lugar de trabajo	69	
Figura 15. Conoces el plan organizativo de tu lugar de trabajo	70	
Figura 16. Las tareas diarias están coordinadas.....	71	
Figura 17. Desarrollan estrategias para el logro de las metas del municipio.....	72	
Figura 18. En circunstancias imprevistas resuelven en el tiempo adecuado.....	73	
Figura 19. Realizas tus tareas con seguridad y responsabilidad	74	
Figura 20. Se promueve el desarrollo personal.....	75	
Figura 21. Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.....	76	
Figura 22. El trabajo en equipo es importante para realizar cualquier actividad.....	77	
Figura 23. El trabajo en equipo desarrolla un mejor desempeño laboral.....	78	
Figura 24. Los empleados toman decisiones en el campo de trabajo.....	79	
Figura 25. Te consideras capaz de tomar decisiones en el trabajo	80	
Figura 26. Tu aporte siempre cuenta	81	
Figura 27. Tu jefe te da instrucciones sobre cómo hacer su trabajo cuando el trabajo lo requiera en su ausencia	82	
Figura 28. Estas utilizando los recursos correctamente para construir tu producto	83	

Figura 29. Las acciones que realizar se cumplen dentro de los plazos establecidos	84
Figura 30. Las actividades municipales son fáciles de implementar	85
Figura 31. Prestas atención para ejercer nuevas funciones a desempeñar.....	86
Figura 32. Te reconocen tus habilidades en tu puesto de trabajo.....	87
Figura 33. Correlación gestión administrativa y el desempeño laboral. ...	97
Figura 34. Relación entre la planificación y el desempeño laboral.....	100
Figura 35. Relación entre la organización y el desempeño laboral	103
Figura 36. Relación entre la dirección y el desempeño laboral	106

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se titula “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba-Apurímac, 2024”.

La problemática que se aborda surge a partir de la ineficaz gestión administrativa que se viene realizando en la Municipalidad distrital de Ocobamba, con un manejo inadecuado de los recursos financieros, evidenciado por escándalos de corrupción que han minado la confianza pública, lo cual afecta el desempeño laboral de los trabajadores y a su vez, ello impacta en la percepción de los ciudadanos en la calidad de servicio que se les brinda, buscando evitar la mala atención y descontentos a los mismos, toda vez que, a nivel nacional los autores Cordova (2024), expusieron la problemática que surge en el contexto de la mala atención que se brinda a los usuarios lo cual está relacionado con la calidad de servicio parte de la gestión administrativa de los municipios provinciales y distritales, por lo que al encuestarse a personal administrativo de la municipalidad de Apurímac en el año 2024, se tuvo como resultado que el 80% de 100% trabajadores percibe tanto la gestión administrativa como a la ejecución presupuestal en un nivel regular, lo que significa que una adecuada gestión administrativa puede contribuir a optimizar la ejecución de los presupuestos, lo cual es fundamental para mejorar la percepción de calidad en los servicios, lo que resalta la importancia de implementar estrategias de gestión que optimicen el desempeño administrativo para lograr resultados superiores.

Por tanto, el problema central de esta investigación se centra en la deficiente gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Ocobamba, la cual obstaculiza una adecuada ejecución presupuestal y repercute negativamente en la calidad del servicio público brindado.

Para el problema general se formuló ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024?, el objetivo general fue, analizar la relación entre la gestión administrativa, en sus dimensiones de planificación, organización y dirección y el desempeño laboral de los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024, con el fin de identificar áreas de mejora en la eficiencia y eficacia de los procesos administrativos que impactan directamente en la productividad y calidad del servicio brindado a los ciudadanos.

En cuanto a la metodología, la investigación fue pura, básica, nivel descriptivo, correlacional, diseño no experimental y de enfoque cuantitativo.

La tesis comprende siete capítulos: i) Introducción, la cual comprende una mirada general de la investigación a desarrollarse en los siguientes capítulos, ii) Planteamiento del problema, el cual describe la situación que se desea investigar, identificando las dificultades o vacíos existentes en el contexto actual, iii) Marco teórico, en este capítulo se revisan y analizan teorías, conceptos y estudios previos relacionados con el problema planteado, iv) Metodología, aquí se detalla el enfoque y los métodos que se utilizarán para llevar a cabo la investigación, v) Resultados, en donde se exponen los resultados arribados de la aplicación del instrumento de investigación, vi) Análisis de los resultados, en donde se realiza un análisis de los resultados expuestos, lo que implica un análisis inferencial, y vii) Discusión de resultados, en donde se realiza la comparación de resultados; para finalmente arribar a las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

La investigación aborda la relación crítica entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores, destacando que la globalización ha impulsado cambios en las estructuras políticas y administrativas de las organizaciones, tanto públicas como privadas, según los autores Erazo, et al. (2024), las deficiencias que existen en la gestión administrativa engloban a varios países de América Latina, indicando que, con la puesta en marcha del nuevo proceso de gestión administrativa, se opta por la externalización de servicios bajo el argumento de mejorar la eficacia y eficiencia institucional.

A juicio de la investigadora, estas deficiencias se traducen en problemas como la falta de capacitación, alta rotación de personal y dificultades en la adaptación al trabajo, lo que afecta negativamente los servicios ofrecidos a la población.

En Perú, se evidencia que existe problemas en los niveles de gobierno nacional, regional y locales esto es, la ineficiencia administrativa, con un manejo inadecuado de los recursos financieros, evidenciado por escándalos de corrupción que han minado la confianza pública. Este contexto crea un ciclo vicioso donde el rendimiento de los servidores públicos es deficiente, lo que repercute en la percepción negativa de los ciudadanos sobre los servicios gubernamentales.

Según la Defensoría del Pueblo (2024), los gobernantes y alcaldes de diversas regiones del país han estado involucrados en actos de corrupción, en los primeros seis meses de dicho año se registraron 6294 casos de corrupción en trámite a nivel nacional, superando de esta forma la cifra de 5779 casos registrados durante el segundo semestre de 2023, con un incremento del 9 %, lo que conlleva a la pérdida de confianza de la población en las autoridades y en todo lo relacionado con la política, debido a estos hechos, el rendimiento de los servidores es desfavorable para los usuarios.

Particularmente en el distrito de Ocobamba, ubicado en la provincia de Chincheros, región Apurímac, se evidencian serias deficiencias

administrativas que impactan negativamente en la calidad de los servicios brindados a la población. La carencia de investigaciones que aborden de manera específica las dinámicas internas de esta municipalidad resalta la necesidad de analizar factores clave como la coordinación y el trabajo en equipo. Uno de los problemas más notorios es la deficiente interacción entre los trabajadores, lo que se traduce en demoras y baja eficiencia en la atención al ciudadano. Esta falta de relaciones interpersonales saludables entre el personal —tanto designado como contratado— no solo representa una realidad en Ocobamba, sino que refleja una problemática común en diversas municipalidades del país, especialmente en zonas rurales de Apurímac, donde los retos administrativos son mayores.

Para mejorar la situación, es fundamental que los líderes, especialmente los gerentes, implementen cambios que fomenten una mejor coordinación y comunicación dentro de la organización, por lo que, la buena coordinación es esencial para el funcionamiento efectivo de la institución, así como la importancia de la comunicación en la motivación y el desempeño de los trabajadores. Por lo tanto, esta investigación propone alternativas para mejorar la gestión administrativa y, en consecuencia, el desempeño laboral de los trabajadores.

2.2. Pregunta de Investigación General

P.G. ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024?

2.3. Preguntas de Investigación Específicas

P.E.1. ¿De qué manera la planificación estratégica influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024?

P.E.2. ¿Cómo afecta la organización interna de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024 en el desempeño laboral de los trabajadores?

P.E.3. ¿Cuál es el impacto del liderazgo y la dirección administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024?

2.4. Objetivo general

O.G. Analizar la relación entre la gestión administrativa, en sus dimensiones de planificación, organización y dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

2.5. Objetivos Específicos

O.E.1. Determinar de qué manera la planificación estratégica influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

O.E.2. Determinar cómo afecta la organización interna de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024 en el desempeño laboral de los trabajadores.

O.E.3. Conocer cuál es el impacto del liderazgo y la dirección administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

2.6. Justificación e importancia

2.6.1. Justificación teórica

La justificación es teórica, porque existen nuevas propuestas y teoría con respecto al trabajo a investigar, la parte doctrinaria permite enriquecer el nivel cognoscitivo del tema de investigación.

La justificación teórica de esta investigación es fundamental para comprender el impacto de la gestión administrativa en el desempeño laboral dentro del contexto específico de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. La teoría proporciona el marco conceptual necesario para abordar el problema de investigación y analizar los fenómenos observados.

Asimismo, la parte doctrinaria de la investigación ofrece una oportunidad para expandir el conocimiento existente sobre la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral.

Al respecto, se cuentan con investigaciones recientes en el campo del derecho y la administración pública, sobre los siguientes aspectos:

Transparencia y Rendición de Cuentas: Estudios han explorado cómo la implementación de leyes de transparencia afecta la confianza pública en las instituciones gubernamentales. Se ha encontrado que la

accesibilidad a la información pública mejora la rendición de cuentas y reduce la corrupción.

Derechos Humanos y Políticas Públicas: Investigaciones han analizado cómo las políticas públicas pueden alinearse con los derechos humanos, centrándose en la inclusión de grupos vulnerables y el impacto de las decisiones administrativas en la equidad social.

Tecnología y Administración Pública: Se ha investigado el uso de tecnologías digitales en la administración pública, incluyendo la digitalización de servicios y el uso de big data para la toma de decisiones. Esto incluye análisis sobre cómo estas tecnologías pueden mejorar la eficiencia y la participación ciudadana.

2.6.2. Justificación Práctica

La justificación es práctica, por que amerita una solución al problema planteado, todo problema tiene solución y tiene una población beneficiada, la misma se expresa en las conclusiones.

La justificación práctica de esta investigación se centra en la necesidad de abordar y resolver problemas específicos identificados en la gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba.

Esta justificación resalta la importancia de aplicar soluciones prácticas basadas en los hallazgos de la investigación para mejorar la eficiencia y efectividad en el ámbito administrativo local.

2.6.3. Justificación Metodológica

La justificación metodológica es vital, porque implica el uso secuencia, planificado, ordenado del tema a desarrollar, además implica la aplicación de un instrumento de recolección de datos.

Es esencial para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. Implica un enfoque estructurado y sistemático en el desarrollo del estudio, que incluye la aplicación de métodos de recolección de datos adecuados y el uso de técnicas analíticas que permiten responder de manera precisa a las preguntas de investigación.

Respecto a la importancia, este estudio es importante porque considera determinar la relación entre la dirección administrativa y el desempeño de la empresa, la cual se desarrollará en el área de recursos

humanos, sugiriendo implementar nuevas metodologías como un seguimiento y planes de retroalimentación entre los procesos de la empresa, asimismo, se presentan indicadores que la productividad viene disminuyendo, resultado de una mala gestión de recursos humanos que se viene realizando en la Municipalidad Distrital de Ocobamba.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

Al respecto, Galarza (2020). “El proceso de investigación tiene como finalidad encontrar soluciones para las diversas necesidades que enfrenta el ser humano. Dentro de este proceso, el nivel de una investigación puede tener diversos alcances que parten desde el nivel exploratorio, descriptivo, correlacional hasta llegar a un alcance explicativo, en donde se busca una explicación del fenómeno que se está investigando” (p.01).

El estudio de la presente investigación fue de carácter descriptivo correlacional, el mismo que se desarrolló en la Municipalidad de Distrital de Ocobamaba, alcanzando a todos los trabajadores de dicha institución, efectuado durante los meses de setiembre a diciembre del año 2024.

2.7.2. Limitaciones

Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, no se presentaron limitaciones que comprometan la calidad de los resultados obtenidos.

No obstante, algunas de las limitaciones principales o dificultades encontradas en el desarrollo del presente trabajo de investigación, consistieron en la falta de predisposición de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba, para participar en el estudio, sin embargo, mediante una adecuada comunicación y sensibilización sobre la importancia del trabajo, se logró su colaboración y se cumplieron los objetivos trazados.

Asimismo, como en toda investigación de campo, se consideró la posibilidad de enfrentar restricciones relacionadas con la disponibilidad de información actualizada, el tiempo asignado para el recojo de datos, y los recursos económicos limitados. Afortunadamente, estas situaciones fueron manejadas de manera eficiente, permitiendo el desarrollo satisfactorio del estudio.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Internacionales

Moncayo et al. (2021), en su tesis, “La motivación intrínseca y su incidencia en el desempeño laboral en el departamento de ventas de la empresa Humanacorp S.A. ubicada en la ciudad de Milagro”, presentado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, el objetivo general fue analizar cómo la motivación interna logra influir en el desempeño de los colaboradores del departamento de ventas de la empresa Humanacorp S.A., tipo de investigación es descriptivo, diseño transversal. Las principales conclusiones, fueron que la motivación interna logra influir en el desempeño laboral, pues según los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario al personal de ventas, la mayoría de los socios tienen motivación interna, que es una característica que trae el individuo, si no depende de la externa, sí se expresa en el desarrollo efectivo del desempeño de los colaboradores, pudiendo afirmar que existe un vínculo entre la dimensión motivacional y el desempeño y una correlación positiva que incide en el desempeño de los colaboradores (p.35).

En función a este antecedente se logra evidenciar, que la motivación personal a los trabajadores resulta necesaria y una de las principales acciones para el buen desempeño laboral. El aporte de esta tesis, destaca un vínculo claro entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, sugiriendo que este tipo de motivación es un factor crucial que potencia la efectividad y el compromiso de los colaboradores en sus funciones. Además, se observa una correlación positiva que sugiere que, a mayor motivación interna, mejor desempeño laboral, este hallazgo resalta la importancia de fomentar un ambiente que estimule la motivación intrínseca, lo que podría beneficiar no solo a los empleados, sino también a la organización en su conjunto.

Jiménez et al. (2020). en su tesis, “Análisis de la incidencia del clima organizacional en el desempeño del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil”, presentado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; el objetivo general fue analizar la ocurrencia del clima organizacional en las actividades de los empleados del

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil para elaborar una propuesta de mejora de los procesos administrativos, investigación tipo descriptiva, diseño no experimental. Las conclusiones fueron el clima organizacional que fue abordada en función a la gestión interna, estabilidad laboral, tensión interna y organización, el cual se analizó con cada presentación de trabajo para determinar la relación entre ellos, durante la encuesta, se observó que el 77% de los empleados calificaron la gestión interna como positiva en la práctica, porque es interés de los supervisores y compañeros completar una tarea compleja que refleja el compromiso de los empleados. (p. 33).

En el estudio de este antecedente, se determina la importancia de un clima organizacional, para un buen desempeño de la función asignada, el cual conlleva a gestión eficiente y positiva, que se relaciona a un buen desempeño laboral. El aporte de esta tesis revela que el clima organizacional se relaciona directamente con aspectos como la gestión interna, la estabilidad laboral, la tensión interna y la organización. Un hallazgo notable es que el 77% de los empleados calificaron la gestión interna como positiva, lo que indica un ambiente laboral en el que los supervisores y compañeros muestran interés en colaborar y completar tareas complejas. Este compromiso refleja un entorno propicio para el rendimiento y sugiere que la mejora del clima organizacional podría ser clave para optimizar el desempeño del personal en la institución.

Muños (2020), en su tesis, "Inseguridad laboral y su relación con el desempeño laboral", presentado en la Universidad de Chile, el objetivo general fue comprender el efecto de la precariedad laboral en el desempeño de los empleados, utilizando el tipo de investigación transversal cuantitativa, diseños longitudinales o experimentos. Concluyendo que, el estudio se desarrolló con base en la teoría del intercambio social, lo que muestra que la mayoría de los estudios recopilados, revisados y sintetizados aquí muestran una relación abrumadoramente negativa entre la precariedad laboral y el desempeño, pero considerando los diferentes patrones de comportamiento de la actividad existente, nuestro estudio también muestra la necesidad de analizar un mayor número de actuaciones

específicas en cada dimensión. (p.56).

En el presente antecedente, la inseguridad laboral trae consigo actitudes negativas en el trabajador para el buen desarrollo laboral, en consecuencia, presenta una relación negativa entre ambas dimensiones. El aporte de esta tesis revela una relación negativa predominante entre la precariedad laboral y el desempeño. A través del análisis de diversos estudios previos, Muños destaca que la inseguridad en el empleo afecta el rendimiento de los trabajadores. Sin embargo, el autor también señala la importancia de investigar patrones de comportamiento más específicos en cada dimensión de la precariedad laboral. Esto sugiere que, aunque hay una tendencia general negativa, es crucial considerar las particularidades de cada contexto laboral para entender completamente esta relación.

Carrillo (2020), en su artículo, “Modelo de gestión pública y desempeño laboral, el caso de un municipio de Ecuador”, encuentra realizada en el Gobierno Autónomo Descentralizado de La Troncal, cantón cañar, Ecuador. El propósito de este artículo fue analizar el desempeño de los servidores públicos bajo un modelo de administración autónoma descentralizada en la tronca, el artículo se basa en un enfoque cuantitativo, un nivel básico, una investigación correlativa de nivel descriptivo, un diseño no experimental. (p.60)

En el antecedente en mención, describe la relación interpersonal entre el personal y la alcaldía, juzgar el grado de satisfacción de cada puesto y juzgar de alguna manera la eficiencia del desempeño laboral del personal. El aporte de esta tesis, permite analizar cómo este modelo de gestión impacta en el rendimiento de los empleados públicos, contribuyendo a entender las dinámicas de la gestión pública en contextos locales.

Quiroga (2021), en su tesis “La Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot S.A”, presentado en la Universidad Politécnica Salesiana Ecuador, en donde tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión administrativa no planificada en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha entidad. Las principales conclusiones fueron que el cumplimiento de diversos indicadores que comprenden la gestión administrativa inciden

positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, debe considerarse el cumplimiento de un plan de mantenimiento por equipo crítico de plantas (considerando las funciones que realiza la empresa), el factor de bienestar psicosocial, entre otros, recomendándose ampliar el análisis integral de la entidad, para tener un mejor panorama de la gestión administrativa y operativa, recomendándose también establecer otros indicadores para tener mejor información sobre la perspectiva del cliente.

En el estudio de este antecedente, se puede apreciar cómo una gestión administrativa no planificada puede afectar significativamente el desempeño laboral dentro de una empresa privada. Si bien el entorno organizacional de una cantera difiere del de una municipalidad, los principios de gestión y desempeño laboral son similares: una planificación deficiente, la falta de indicadores adecuados y el descuido de factores como el bienestar psicosocial de los trabajadores generan impactos negativos en la productividad y en la calidad del servicio ofrecido.

Aplicando este enfoque al ámbito municipal, como en el caso de la Municipalidad Distrital de Ocobamba, se puede inferir que la ausencia de una gestión administrativa estructurada también puede repercutir en la motivación, eficiencia y compromiso del personal, una administración desorganizada no solo afecta el clima laboral, sino que también deteriora la percepción ciudadana sobre la calidad del servicio público.

3.1.2. Nacionales

Carranza (2022), en su tesis titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019”, presentada en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, transversal y con un diseño no experimental. Las conclusiones principales indican que existen deficiencias en distintas áreas de la organización, siendo fundamentales para mejorar el desempeño laboral factores como la capacitación del personal, la comunicación efectiva y el cumplimiento de metas.

La investigación destaca la importancia de incorporar el concepto de gobernanza en la gestión pública, entendido como un proceso que debe incluir a la ciudadanía en la toma de decisiones y en la definición de objetivos de interés colectivo. Desde esta perspectiva, Carranza argumenta que una gestión administrativa eficiente no solo impacta en el rendimiento del personal, sino que también puede fortalecer la participación ciudadana y la construcción de un futuro institucional más alineado con las expectativas sociales.

Navarro, et al. (2021) en su tesis, “Relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas en la EPS SEDACAJ S.A Cajamarca en el año 2021”, presentado en la Universidad Privada de Antonio Guillermo Urrelo, plantea como objetivo determinar la relación de la Gestión Administrativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas, la metodología desarrollada fue de enfoque cuantitativo y el diseño de investigación descriptivo. Las conclusiones principales fue determinar la relación significativamente entre la gestión administrativa y desempeño laboral que existe entre los trabajadores de manera individual en las funciones que vienen desarrollando y sus limitaciones. (p.57)

En el presente antecedente, las variables de estudio presentan una gran relación positiva en forma individual entre los trabajadores, en este sentido favorece al buen desempeño de la labor encomendada. Las principales conclusiones del trabajo indican que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Esto se manifiesta en las funciones que los trabajadores desempeñan y en las limitaciones que enfrentan en su labor diaria. Este hallazgo resalta la importancia de una gestión administrativa efectiva como un factor clave para optimizar el desempeño de los colaboradores en la organización.

Vera (2021), en su tesis, “Impacto de la simplificación administrativa en la mejora de servicios de la Gestión Municipal, Lima, 2021”, presentado en la universidad Autónoma de Ica, el objetivo general fue analizar el impacto de la simplificación administrativa en la mejora del servicio de la

gestión municipal, Lima, 2021, tipo de investigación básica, diseño no experimental transversal, correlacional, causal, población y muestra de 42 usuarios. Las conclusiones más importantes fueron el análisis de los efectos de la simplificación administrativa en la mejora de los servicios administrativos municipales en Lima 2021, lo que demuestra que la correlación positiva de la simplificación administrativa y la mejora de los servicios tiene un impacto significativo y grande en la gestión municipal. (p.40)

En este antecedente de estudio, la simplificación administrativa como parte de un conjunto de principios y acciones para eliminar obstáculos y costos innecesarios para la sociedad, presenta una alta correlación singular en la mejoría de la gestión municipal. Las conclusiones más destacadas indican que la simplificación administrativa tiene un efecto positivo y significativo en la mejora de los servicios municipales. La correlación entre estos dos aspectos sugiere que implementar procesos más eficientes no solo optimiza la gestión administrativa, sino que también contribuye a una mayor satisfacción de los usuarios con los servicios públicos. Este hallazgo resalta la importancia de las reformas administrativas para fortalecer la efectividad en la gestión municipal.

Azabache (2021), en su tesis, "Gestión Administrativa y calidad del servicio en el área de Registros Civiles en la Municipalidad Distrital de Laredo, 2020", presentado en la universidad Autónoma de Ica, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa en la calidad de servicios que brinda el área de registros civiles en la Municipalidad Distrital de Laredo, 2020, tipo de investigación básica, diseño correlacional. Concluyendo que, existe una relación positiva directa muy fuerte entre la gestión administrativa y la calidad de los servicios, en base a los resultados evaluados se puede concluir que la institución del municipio de Laredo, porque realiza una buena gestión, en base a dimensiones importantes como la planificación, la organización. instrucciones e indicaciones, se considera la calidad del servicio. (p.115)

En el presente antecedente, se determina la relación positiva que existe entre la gestión administrativa y calidad de servicios, la relación de

estas dos variables es de singular importancia, toda vez que se logra una eficiente gestión administrativa para el desarrollo los objetivos trazados. Las conclusiones destacan una relación positiva directa y muy fuerte entre la gestión administrativa y la calidad del servicio. Los resultados indican que una buena gestión en la municipalidad, basada en dimensiones clave como la planificación y la organización, contribuye significativamente a la mejora de la calidad del servicio. Este hallazgo subraya la importancia de implementar prácticas de gestión eficaces para garantizar un servicio público de alta calidad en el ámbito municipal.

Carbajal (2020), en su tesis, “Competencias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una Empresa de Transportes de la Provincia de Chincha-2020”, presentado en la universidad Autónoma de Ica, el objetivo general fue determinar la relación entre las competencias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de transportes de la provincia de Chincha-2020, investigación básica, diseño no experimental de corte transversal. Las principales conclusiones fueron que, se pudo identificar una relación directa y significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño de las empresas de transporte socias de la provincia de Chincha en el año 2020. (p.57)

En el estudio de este antecedente, las competencias gerenciales como parte del manejo del liderazgo en relación al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, están relacionados de manera directa, de tal manera que se logra un buen desempeño laboral para el logro de sus objetivos, el manejo del liderazgo en un factor importante para el desarrollo de una actividad. Las conclusiones más relevantes indican que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño de los colaboradores en las empresas de transporte de la región. Este hallazgo resalta la importancia de las competencias gerenciales, en especial el liderazgo, como un factor clave para mejorar el desempeño laboral en el sector del transporte, sugiriendo que un liderazgo efectivo puede fomentar un ambiente de trabajo más productivo y comprometido.

3.1.3. Locales

Choquecahuana (2021), en su tesis, “Gestión administrativa y el

desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Local de Apurímac, en el año 2020”, presentado en la Universidad Cesar Vallejo, su objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la institución antes mencionado, investigación de tipo aplicada, descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo. Concluyendo que existe una relación positiva débil, efectuado mediante la correlación de Pearson, demostrando niveles bajos de relación entre las variables de estudio de la investigación citada. (p.30)

En el presente antecedente, se observa la relación existente entre las variables de estudio, el cual es positiva débil, esto demuestra una organización deficiente, afectando el buen desempeño laboral. Las conclusiones indican que existe una relación positiva, aunque débil, entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, según lo determinado a través de la correlación de Pearson. Este hallazgo sugiere que, si bien hay una conexión entre ambas variables, los niveles de relación son bajos, lo que podría implicar que otros factores también influyen en el desempeño de los trabajadores, destacando la necesidad de profundizar en los elementos que afectan esta dinámica en la institución.

Viguria (2021), en su tesis, “Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas - Apurímac 2021”, presentado en la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2021, tipo de investigación básico, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental. Las principales conclusiones fueron, existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud en mención, asimismo se ha logrado determinar que los trabajadores antes descritos, presentan un nivel de motivación excelente, otros grupos profesionales presentan muy buena motivación intrínseca. (p.32)

En el presente antecedente, se describe la importancia de la motivación personal para el buen desempeño laboral, esta correlación positiva entre los trabajadores conlleva una satisfacción personal y profesional. Las principales conclusiones destacan que existe una relación

significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud. Además, se observa que estos trabajadores presentan un nivel de motivación excelente, con algunos grupos profesionales mostrando una motivación intrínseca notable. Este hallazgo subraya la importancia de fomentar la motivación en el entorno laboral, ya que puede influir positivamente en el desempeño de los empleados en el sector de la salud.

Montoya (2020), en su tesis, “Desempeño laboral de los trabajadores en procesos de contrataciones con el Estado de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas Apurímac, 2020”, presentado en la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre desempeño laboral de los trabajadores en los procesos de selección de las contrataciones con el estado de la municipalidad de Andahuaylas en el año 2020, tipo de investigación descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo. Como resultado de la conclusión de que existe una probabilidad de error del 0,2 por ciento entre la ejecución de la obra y el contrato con el Estado a través de la provincia de Andahuaylas, también existe una relación moderada entre la ejecución de la obra y las medidas. (p.39)

En el presente antecedente, el desempeño laboral dentro de las contrataciones es moderada, debido a las injerencias de posiciones políticas del estado. Las conclusiones indican que hay una probabilidad de error del 0.2% entre la ejecución de la obra y el contrato con el Estado en la provincia de Andahuaylas. Además, se establece que existe una relación moderada entre la ejecución de la obra y las medidas implementadas. Este hallazgo sugiere que, aunque hay elementos positivos en la gestión de los contratos, también se requieren mejoras para optimizar el desempeño laboral y garantizar el éxito en la ejecución de proyectos.

Vergara (2021), en su tesis, “Gestión administrativa y calidad de servicio en el área de personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas”, presentado por la Universidad Cesar Vallejo, el estudio tiene como propósito principal Determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad del servicio en el recurso humano de la Unidad

Educativa Local de Andahuaylas, la metodología utilizada es un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental. Las principales conclusiones fueron, existe relación de la gestión administrativa y calidad de servicio en el área de personal de la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, del mismo modo la planeación y calidad de servicio se determina que la relación entre estas variables es baja confiabilidad. (p.49)

En el presente antecedente, la correlación de las variables de estudio, se observa la baja confiabilidad, consecuentemente esto determina una gestión administrativa insuficiente que no brinda servicios de calidad. Las conclusiones indican que existe una relación entre la gestión administrativa y la calidad del servicio en el área de personal, aunque se señala que la relación entre estas variables es de baja confiabilidad. Esto sugiere que, aunque hay un vínculo, la gestión administrativa podría no ser el único factor determinante de la calidad del servicio, lo que plantea la necesidad de considerar otros elementos que influyen en esta dinámica.

Prado (2024) en su tesis, “Gestión administrativa y desempeño Laboral de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, 2022”, su objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Huamanga, investigación de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental. Las principales conclusiones fueron, la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral, por tanto, al estar relacionado la gestión administrativa con el desempeño, se necesita implementar acciones que mejoren la planeación, organización, dirección y control, orientado a fortalecer las capacidades y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga, asimismo, es necesario establecer acciones que fortalezcan la aptitud cognitiva, conocimientos del puesto, las destrezas, que les permitan a los trabajadores de la UGEL Huamanga resolver problemas y situaciones acorde a sus funciones para lograr objetivos colectivos, finalmente, se requiere mejorar la productiva de los

trabajadores, vinculados a la motivación, uso de recursos estrictamente necesarios, criterios de selección de personal, entre otros aspectos.

En el presente antecedente de estudio, se aporta evidencia relevante sobre la relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del sector público. A pesar de estar enfocada en una entidad educativa, sus conclusiones pueden extrapolarse al contexto de los gobiernos locales, como es el caso de la Municipalidad Distrital de Ocobamba, ya que ambas instituciones comparten características similares: estructuras burocráticas, objetivos institucionales definidos por normativas y una fuerte dependencia de la planificación y organización administrativa para brindar servicios a la población.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Gestión administrativa

La gestión administrativa nace como necesidad a partir de la vida del hombre, una vez que los humanos han tenido que vivir en sociedad para realizar ocupaciones de sobrevivencia, tomar elecciones, regir los recursos, y buscar alimentos, de acuerdo con el diccionario de la real academia la palabra gestión hace referencia a la administración de recursos, sea dentro de una institución estatal o privada, para alcanzar los objetivos propuestos, la gestión administrativa es el conjunto de acciones y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa.

Según González (2020), “la gestión administrativa como elemento fundamental dentro de la administración, y aspecto aglutinador y sistémico, han sido el soporte y sostén del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico del planeta en los últimos siglos y en especial las últimas décadas” (p.33), en nuestra opinión la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.

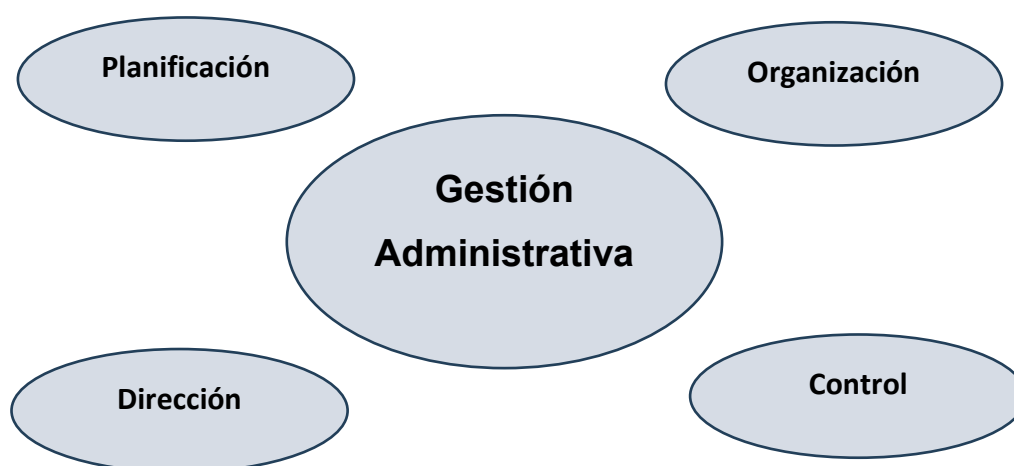
Asimismo, la gestión administrativa se desarrolla en toda institución del sector público o privado, la misma que regula y pone limitaciones

fundamentales para el desarrollo y organización de una organización o institución, en el Perú existe un conjunto de herramientas y acciones que permiten controlar y organizar el uso de recursos del estado, a fin de lograr metas y objetivos eficientes trazados por un entidad u organización.

Por su parte, Torres (2021) la gestión administrativa contiene las siguientes dimensiones: a) Planificación, b) Organización, c) Dirección, y d) Control, para ampliar esta definición, es necesario, representar lo mencionado con la siguiente ilustración:

Figura 1

Etapas de la gestión administrativa



Nota. Adaptado de Torres (2021)

De esta manera, la gestión administrativa tiene notabilidad en la administración pública, puesto que, en el desempeño de este, los servidores están enmarcados en las disposiciones y normas legales, que regulan todos los precedentes dentro de la administración y su desarrollo.

3.2.2. Planificación

El proceso de planificación se determina como metas a alcanzar tomando acciones futuras y detalladas realizadas en un plan estratégico y necesario, esa acción es alcanzarlos y decidir a donde ir, que hacer, cuando y cuando hacerlo. Según Ortega (2024) “La planificación es una actividad que está presente en todos los ámbitos de nuestras vidas, incluso es algo del día a día que nos ayuda a orientar esfuerzos, recursos y trazar

un rumbo para llegar a nuestros objetivos, ya sean personales, académicos o profesionales.”, en nuestra opinión, la planificación es un desarrollo que se da durante el desarrollo de organización, coordinación y está en función de una gestión, a la vez permite proponer metas y objetivos.

La planeación, es una de las bases de la gestión administrativa o de una organización, según Barzola et al. (2023) implica determinar las bases que guíen la acción futura, así como la determinación de los objetivos, el estado de cosas futuro que se desea alcanzar y los lineamientos generales de las acciones que deben realizarse para conseguirlo, en nuestra opinión la planificación consecuentemente es una rama fundamental de toda organización o admiración, que permite consignar objetivos y metas propuestos, que conllevan lineamientos de las actividades a desarrollar.

Asimismo, la planificación en palabras sencillas está inmerso en una serie de objetivos con una organización idónea para alcanzar metas trazadas; en esta etapa se desarrollan los siguientes elementos:

a) Misión: Es el propósito de una función o encargo de la existencia de una organización o empresa; además señala sobre la misión organizacional se debe considerar: Filosofía, clientes, productos o servicios, mercado y tecnología.

b) Visión: La visión se refiere a la imagen futura de una organización, hacia donde se direcciona.

c) Objetivos: Son metas a donde se quiere llegar, en tal sentido, corresponden a los resultados futuros que la organización espera alcanzar, es decir, los requerimientos futuros a los que la organización dirige sus actividades.

d) Estrategias: El concepto de estrategias fue inicialmente puramente militar. Sin embargo, su alcance se ha ampliado significativamente y es aplicable a organizaciones.

e) Procedimientos: Son actividades o un conjunto de actividades que se realizan durante el desarrollo de los procesos definidos por la organización.

f) Principios: Corresponden a la parte axiológica de la organización, estos aplican a las organizaciones públicas y privadas, entre otros, los principios que rigen las funciones públicas como el respeto, la

honradez y la veracidad, entre otros.

g) **Asignación de recursos o presupuestos:** Una asignación de recursos o presupuesto consiste en la asignación de los recursos necesarios para las actividades establecidas por las organizaciones para las cuales contamos con recursos económicos, financieros y humanos. Sin embargo, hoy en día también se consideran los recursos técnicos, entre otros.

3.2.3. Organización

La organización es un sistema que se desarrolla con el fin de alcanzar metas y objetivos, es fundamental para la realización de tareas asignadas con el propósito de lograr fines enmarcados en una meta, en nuestra opinión, la organización viene a ser una parte fundamental de toda organización administrativa que conlleva al logro de una finalidad, es una estructura que está diseñada con recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros que se interceden de forma coordinada ordenada y regulada.

La organización está basada en una estructura en donde se desarrolla actividades programadas, según Plata (2020); “constituye la etapa que se refiere a la estructura de la organización y a todas las actividades y tareas, que de acuerdo con los planes preestablecidos deben ejecutarse” (p.53); en consecuencia al ser considerado como una etapa en el proceso administrativo, comprende una serie de definiciones que la conforman, así como las personas necesarias que se relacionan entre ellas y jerarquía que la conforman.

Por otra parte, en lo sostenido por Silva, Duarte, y Mendoza (2020) define la organización como aspectos importantes y toma en consideración las siguientes etapas:

a) **Diferenciación:** Gestionar adecuadamente la división del trabajo en tareas coherentes, así como en establecer el grado de diferenciación necesario entre las actividades, con el fin de organizar y estructurar eficazmente las funciones y departamentos dentro de la empresa.

b) **Formalización:** Nivel en que se establecen normas destinadas a guiar las acciones de los integrantes de la organización. La presencia de

estos reglamentos es fundamental para especificar el modo, el momento y la disciplina con que deben realizarse las distintas tareas.

c) Centralización: Cuando los directivos de mayor nivel dentro de una organización conservan el control sobre las decisiones relevantes, se considera que existe una alta centralización de la autoridad.

d) Integración: Se busca armonizar de manera simultánea las actividades de la empresa con sus objetivos, de modo que los gerentes integren ambos aspectos en un conjunto coherente y significativo, lo cual se consigue a través de una estructura jerárquica formal.

e) Especialización de trabajo: Implica la segmentación de las tareas laborales, de manera que cada trabajador se enfoque en una función específica en lugar de realizar todas las actividades, con el objetivo de mejorar la eficiencia y los resultados obtenidos.

3.2.4. Dirección

La dirección en una etapa de un proceso administrativo, también denominada órgano de comando, cuya finalidad es ejercer la función de ejecutar, asimismo, como parte fundamental de toda administración de toda entidad, tiene singular importancia para el desarrollo de una gestión, es encargada de guiar todas las etapas de una operación u organización que tiene objetivos definidos.

De este modo, nos referimos al acompañamiento ayudar a implementar planes previamente establecidos y organizados, teniendo en cuenta que la dirección se puede establecer en tres niveles diferentes que se detalla:

a) Dirección global: Engloba a toda la organización, abarca a toda la empresa, es la gestión misma y afecta al presidente de la empresa ya cada director de su área dijo a todos los niveles estratégicos de la organización.

b) Dirección departamental: Se refiere a las direcciones de cada departamento de la organización, correspondiendo al nivel táctico.

c) Dirección operacional: Abarca al personal ubicado en la base del organigrama, corresponde al nivel operacional, en este nivel se encuentran los procedimientos, técnicas, métodos y procesos estratégicos enmarcados en un área específico, el mismo que esta sistemáticamente organizado,

asimismo el mencionado autor hace referencia que la dirección operacional consta de los siguientes factores: motivación, liderazgo, y comunicación.

Según nuestro entendimiento, al motivar a los empleados, los gerentes buscan encauzar esos impulsos o deseos para lograr las metas establecidas en la unidad y las metas personales de cada uno.

La comunicación, es otro factor importante en la función de gestión, según Plata (2020), “este factor se puede definir como la interacción social, mediante la cual se realiza la transferencia de información entre una persona y otra” (p.88); por lo que, en una forma de buscar el intercambio de ideas, conocimientos y sentimientos con información para lograr un cambio positivo en la forma de pensar y actuar de las personas.

3.2.5. Control

En esta etapa, se establecen estándares de desempeño que permiten evaluar los resultados obtenidos. Además, se identifican desviaciones respecto a los objetivos planteados, lo que facilita la implementación de acciones correctivas y la mejora continua de las operaciones. Esta fase es crucial para asegurar que la organización se mantenga en el camino correcto hacia el logro de sus metas.

En el contexto de la gestión administrativa y el desempeño laboral, la fase de control es fundamental. Durante esta etapa, se establecen criterios para evaluar el rendimiento de los empleados y los resultados organizacionales. Se analizan las desviaciones con respecto a los objetivos propuestos, lo que permite implementar acciones correctivas y promover la mejora continua.

3.2.6. Desempeño laboral

El desempeño laboral, comprende las virtudes o destrezas que demuestra el colaborador al realizar una labor en su trabajo, que conlleva a una satisfacción competitiva para una empresa, según Cuello, et al (2020), “son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas” (p.114); de esta manera el desempeño laboral son las habilidades que posee el trabajador en cada actividad que se desempeña, contribuyendo a la competitividad de una empresa u organización.

En otras palabras, es una técnica de gestión para la aplicación en

las actividades de desarrollo de una organización.

Su relevancia se manifiesta en la toma de decisiones relacionadas con los recursos humanos, la implementación de autoevaluaciones y la identificación de errores humanos. Además, este desempeño puede ser determinante al considerar decisiones difíciles, como el despido de un empleado.

Al respecto, podemos señalar la especial importancia de este mecanismo, que ayuda identificar la precisión de las mejores habilidades de los trabajadores e implica competencia directa entre los trabajadores.

Las cualidades, las empresas y las formas en que se consideran importantes ahora o en el futuro son:

a) Método de escala mixta: El método de escala mixta es una modificación del método de escala básico. En lugar de calificar los rasgos en una escala, los evaluadores reciben tres descripciones específicas de cada rasgo: excelente, promedio y deficiente

b) Método de partición forzada: el método de partición forzada requiere que el evaluador elija entre varias proposiciones, a menudo agrupadas en pares. Esta desactualizado de todos modos.

c) Método narrativo: El método narrativo requiere que el evaluador escriba un ensayo que describa con la mayor precisión posible al empleado que está siendo evaluado. Es una gran oportunidad para que los jefes expresen sus opiniones sobre sus empleados.

d) Evaluación 360°: Su uso es una apreciación notoria, ha sido generalizado y su implementación requiere un fuerte compromiso tanto de la empresa como de su equipo humano integral, quienes reconocen el verdadero valor de las personas como parte fundamental del capital humano de una organización.

3.2.7. Eficacia

La eficacia, son los logros obtenidos de una actividad o función desarrollada que satisface el cumplimiento de una misión asignada.

En el Perú en muchas instituciones públicas y privadas, la eficacia está calificada como una meta de logros y beneficios para el colaborador y la empresa, de esta manera permite alcanzar mejor la competitividad.

3.2.8. Eficiencia

La eficiencia, se emplea para relacionar los esfuerzos frente a los resultados que se obtengan, a fin de alcanzar mejores resultados de una actividad, se considera la capacidad de proporcionar un servicio adecuado a la sociedad y está directamente relacionado a la eficacia, es la contribución a las metas propuestas dentro de una actividad a desarrollarse.

Por otro lado, la eficiencia se desarrolla en diferentes factores dentro de la productividad de un trabajo, según Viguria (2022) lo concibe como un conjunto de factores productivos, fundamentalmente trabajo y capital, que produce un conjunto de servicios públicos; en este sentido, podemos mencionar que se enmarca en factores productivos, de los cuales se obtienen una determinada de bienes y servicios, en su mayor esplendor, esto quiere decir que la eficiencia exige la obtención de mayor cantidad de productos de los que se tiene previsto.

3.2.9. Competencia

La competencia, es un vínculo entre el trabajo, la capacitación y la educación, para el desarrollo de los recursos humanos, según Irigoin et al. (2021), “las competencias parecen constituir, en la actualidad, una conceptualización y un modo de operar en la gestión de recursos humanos que permite una mejor articulación entre gestión y trabajo y educación, en una visión y organización sistémica” (p.43); la competencia es una aptitud que se demuestra en un determinado campo, así como también viene a ser un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que conducen al desempeño adecuado en diversos contextos.

Por otro lado, existe muchas concepciones y operara en actualidad en diferentes organizaciones o instituciones, que permite una mejor articulación entre el trabo y la gestión, según Irigoin et al. (2021), “la primera acepción de competencia se asocia a disputa y oposición, pero posteriormente está explicado como aptitud, idoneidad, correspondiendo competente ha proporcionado, oportuno, adecuado”, (p.14). en nuestra opinión es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que nos llevan a un buen desempeño y adecuado desarrollo de nuestras aptitudes.

La competencia nos permite calificar el nivel de profesionalismo de

los trabajadores, ver sus capacidades que permiten desempeños satisfactorios en una determinada área, asimismo indica el nivel de desarrollo del pensamiento científico, técnico y reflectivo aplicados a construir marcos referenciales en un contexto profesional.

Del mismo modo, la competencia se refiere a un desempeño puntual de una actividad, desarrollado la capacidad de conocimientos, técnica, habilidades sobre una acción, por consiguiente, nos referimos a una acción conjunta entre la parte cognitiva y la tarea a desarrollar aplicando todas las capacidades y habilidades que satisfagan los resultados obtenidos.

3.3. Marco conceptual

3.3.1. Competencia

Según Irigoien et al. (2021), “las competencias parecen constituir, en la actualidad, una conceptualización y un modo de operar en la gestión de recursos humanos que permite una mejor articulación entre gestión y trabajo y educación” (p.14), en ese sentido la competencia son las capacidades y habilidades desarrolladas sobre una actividad.

3.3.2. Control

Consiste en la etapa a través de la cual se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos con el objetivo de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las operaciones, ello básicamente implica verificar si el proceso está acorde a un plan establecido con las instrucciones y reglas establecidos.

3.3.3. Desempeño laboral

El desempeño laboral es el rendimiento de las capacidades en el desarrollo de una actividad, lo cual satisface los logros obtenidos; por lo tanto, son los hechos que perciben en una persona para el cumplimiento de las metas fijadas.

3.3.4. Departamentalización

La departamentalización, consiste en dividir las funciones de una organización, por lo que, a través de la división de trabajo, se delegan funciones y facultades a fin de obtener mejor desempeño y control sobre la misma.

3.3.5. Eficacia

La eficacia es una medida de logro de resultados.

3.3.6. Eficiencia

Es la capacidad de producir un máximo resultado con un mínimo de recurso, energía o tiempo.

3.3.7. Estrategias

Son el conjunto de acciones orientados a consolidar un objetivo en un determinado tiempo y lugar.

3.3.8. Fiabilidad.

Se hace referencia a un instrumento de medición o probabilidad de un buen desempeño o funcionamiento de algo.

3.3.9. Gestión administrativa

Se hace referencia a un conjunto de acciones organizados sistemáticamente para realizar actividades de los procesos dentro de la misma.

3.3.10. Liderazgo

El ejercicio de liderazgo, es un conjunto de habilidades y capacidades que conllevan a la unidad e interacción de personas o grupo de trabajo. Asimismo, se considera a la persona con rasgos propios de personalidad, que determinan sus acciones sobre otras personas.

3.3.11. La planeación

La planeación, es una de las bases del liderazgo gerencial u organización.

3.3.12. Objetivos

Son las metas propuestas que se desea alcanzar, con resultados posteriores, en otras palabras, son las pretensiones futuras a las cuales se orienta una organización.

3.3.13. Organización

Implica una estructura sistemática en donde se ejercen diversos roles con fines de un propósito establecido.

3.3.14. Retroalimentación

La retroalimentación viene a ser una interacción de las actividades a realizar con respecto a un determinado trabajo, como parte de un proceso estructurado.

IV. METODOLOGÍA

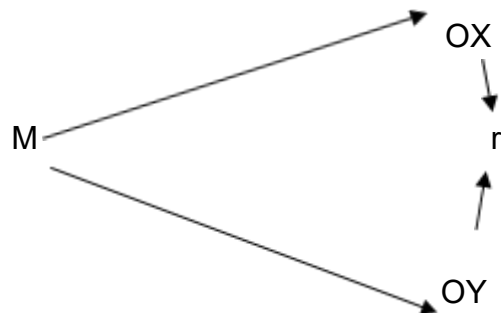
4.1. Tipo y nivel de Investigación

a) Tipo de Investigación

El tipo de investigación a desarrollar es básico, ya que en ella se va desarrollar aspectos teóricos y doctrinarios del tema a desarrollar, en la presente se buscó mejorar y ampliar las teorías cognoscitivas para una óptima aplicación en el tema a desarrollar.

b) Nivel de investigación

El nivel de investigación que se desarrolló es descriptivo y correlacional, es descriptiva por que describe los hechos, sucesos y acontecimientos materia de investigación, es correlacional por que estudia la correlación de las variables, según la muestra relacionada al objeto de estudio se utilizara la fórmula según (Ary et al, 1989).



Donde:

M: Representa a la muestra obtenida

Ox: Corresponde a la observación de la variable gestión administrativa.

Oy: Corresponde a la observación de la variable desempeño laboral.

r: Posible relación entre las variables estudiadas.

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental, es decir no se manipulan las variables de estudio, se toma en cuenta para el desarrollo de la teoría y doctrina de acuerdo con sus dimensiones.

4.3. Hipótesis general y específicas

a) Hipótesis General

H.G. Existe relación directa entre la gestión administrativa, en sus dimensiones de planificación, organización y dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

b) Hipótesis específicas

H.E.1. La planificación estratégica influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

H.E.2. La organización interna afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

H.E.3. Existe impacto directo del liderazgo y la dirección administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

4.4. Identificación de las variables

a) Variable Independiente: Gestión Administrativa

Para Ortega (2023) la gestión administrativa es una parte importante en las entidades puesto que ayuda a determinar el nivel de productividad de los colaboradores, repercutiendo en las actividades que manera eficiente, ayudando así a lograr las metas establecidas, siendo importante contar con el compromiso de los trabajadores con la gestión aplicada.

b) Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Según Viguria (2022) lo define como un proceso mediante el cual se evalúa el grado de éxito alcanzado por las organizaciones, personas o procesos en la ejecución de sus funciones y en el logro de los objetivos asignados a cada puesto. La medición del desempeño laboral permite valorar el cumplimiento de los objetivos individuales, así como el avance hacia las metas estratégicas establecidas.

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variables independientes	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Tipo de variable estadística
Gestión administrativa	Planificación	- Retroalimentación - Estrategias - Metas	Ítem 1 Ítem 2 Ítem 3 Ítem 4 Ítem 5	Escala de valoración 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. siempre	Variable Ordinal
	Organización	-Funciones -Estructura -Organizacional -Coordinación	Ítem 6 Ítem 7 Ítem 8 Ítem 9 Ítem 10		Variable Ordinal
	Dirección	-Liderazgo -Supervisión -Comunicación -Colectiva	Ítem 11 Ítem 12 Ítem 13 Ítem 14 Ítem 15 Ítem 16		Variable Ordinal
Variable dependiente	Eficacia	-Supervisión	Ítem 17 Ítem 18 Ítem 19		Variable Ordinal

Desempeño laboral		- Capacidad -Resultados	Ítem 20	
	Eficiencia	-Efectividad de los colaboradores -Facilidad de Aprendizaje. -Habilidades Individuales	Ítem 21 Ítem 22 Ítem 23 Ítem 24 Ítem 25 Ítem 26	Variable Ordinal
	Competencia	-Capacidades -Resultados - Metas	Ítem 27 Ítem 28 Ítem 29 Ítem 30 Ítem 31	Variable Ordinal

Nota. Elaboración Propia

4.6. Población – Muestra

a) Población

La población es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación, según Guzmán (2023), es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación.

En consecuencia, en nuestra investigación la población fue de 61 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba.

b) Muestra

La muestra se concibe como un conjunto de elementos que poseen una o más variables (características, propiedades o atributos) comunes, que deben ser precisados en tiempo y espacio, para la presente investigación se utilizó el método de muestreo probabilístico aleatorio simple, obteniendo como resultado a 53 participantes de la Municipalidad Distrital de Ocobamba.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población (82 trabajadores)

p = probabilidad de éxito = 50%

q = probabilidad de fracaso = 50%

Z= Nivel de confianza al 95%, valor 1.96

d = Margen de error = 5%

Desarrollo:

$$n = \frac{61(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(61 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

n= 53 participantes.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

a) Técnica

Guzmán (2023), refiere que las técnicas son los procedimientos e

instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento. Para el presente estudio, se aplicó la técnica de la encuesta

b) Instrumento

Arias (2020) refiere que el “cuestionario es un instrumento de recolección de datos utilizado comúnmente en los trabajos de investigación científica” (p.21).

En el presente estudio de investigación, el instrumento que se utilizó es el cuestionario.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Para el presente estudio se utilizaron las técnicas e instrumentos de recojo de datos.

Los instrumentos se seleccionan a partir de la técnica previamente elegida”; en nuestra esta investigación se utilizó cuestionarios de preguntas tipo Likert.

Las encuestas, según Hammond (2024) implica la agrupación de interrogantes seleccionadas para una muestra específica, para averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de hecho; en efecto, para el recojo de datos se realizó sobre la muestra de la población de estudio, en este sentido se utilizaron fuentes secundarias respecto a los variables de estudio, aplicándose en el campo encuestas de tipo cuestionario a los participantes con variedad de preguntas.

Para el procesamiento de datos, se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial, utilizándose la prueba de correlación (Rho de Spearman), siendo que los datos estadísticos han sido procesados a través del Software SPSS versión XX.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada, los cuales están directamente relacionados con las variables de investigación planteadas en este estudio. En esta sección, se incluirán tablas e imágenes que ilustran de manera detallada las respuestas obtenidas, permitiendo un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos recolectados.

Las tablas proporcionarán una visión clara de las distribuciones de las respuestas, mientras que las imágenes facilitarán la comprensión de patrones y tendencias visuales que emergen de las mismas. A través de esta presentación, se busca ofrecer una comprensión integral de los resultados que fundamentan la discusión y conclusiones del trabajo.

5.1.1. Variable independiente: Gestión administrativa

Tabla 2

P1. ¿Los objetivos el municipio son alcanzables?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	9,4	9,4	9,4
	A veces	19	35,8	35,8	45,3
	Casi siempre	26	49,1	49,1	94,3
	Siempre	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 2

Los objetivos el municipio son alcanzables

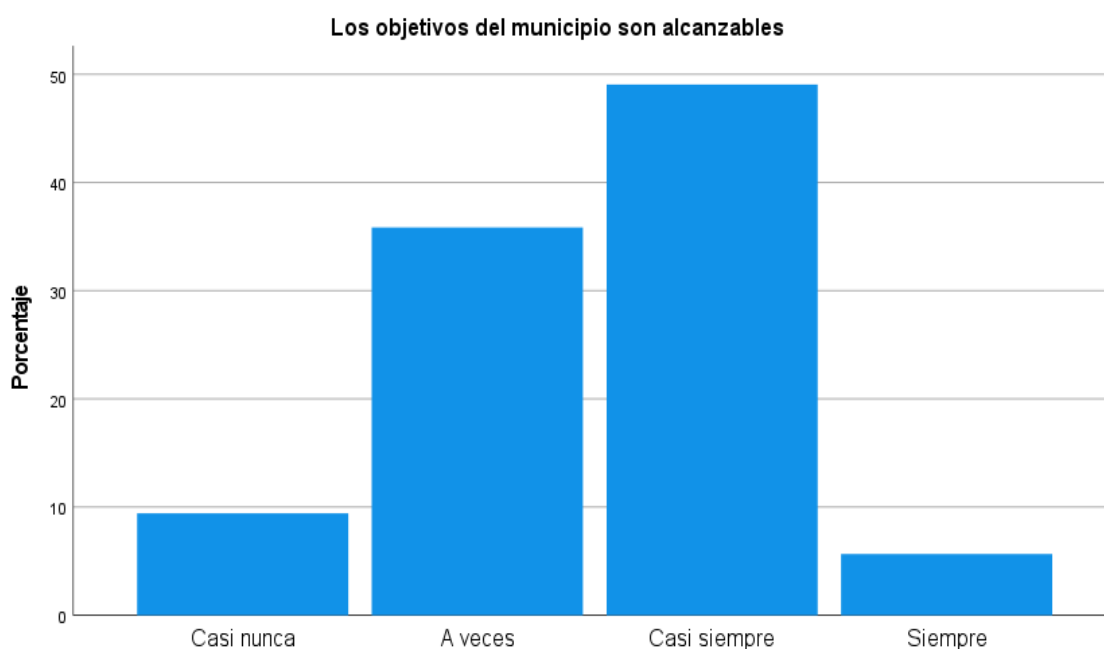


Tabla 3

P2. ¿Se evalúa los objetivos en cada área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	Casi nunca	7	13,2	13,2	15,1
	A veces	21	39,6	39,6	54,7
	Casi siempre	23	43,4	43,4	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 3

Se evalúa los objetivos en cada área

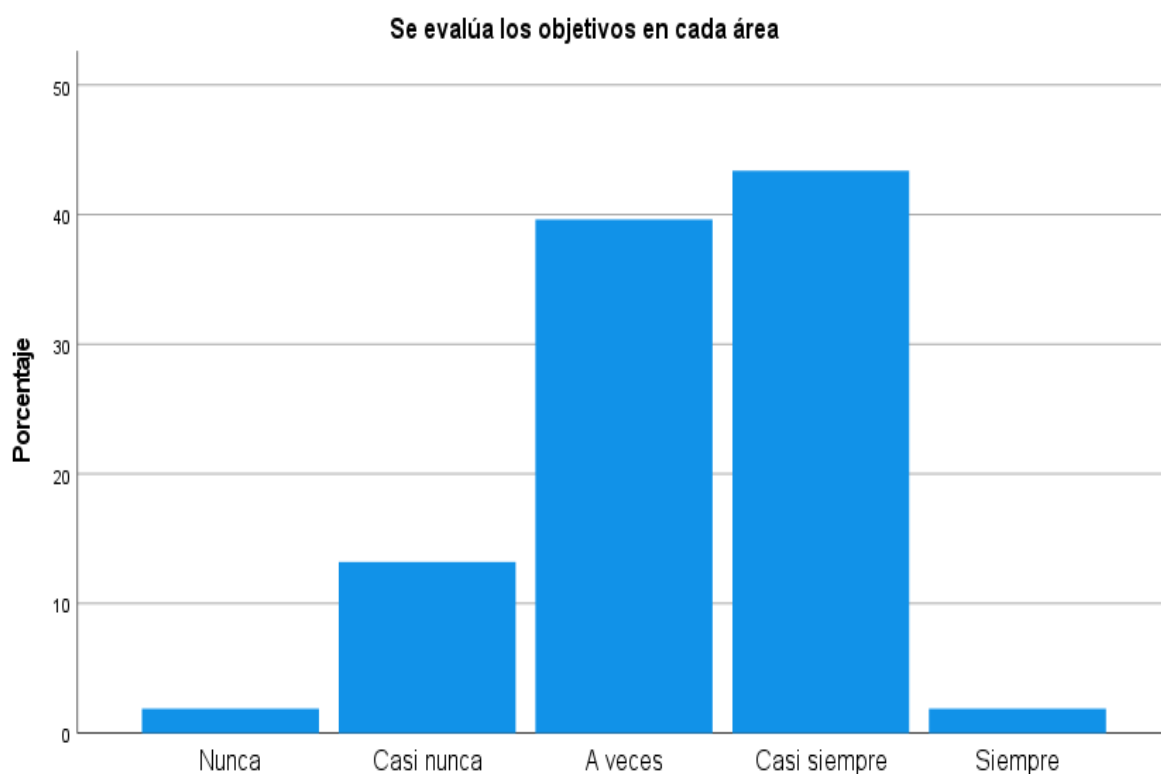


Tabla 4

P3. ¿Los objetivos del municipio son claros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	9,4	9,4	9,4
	A veces	30	56,6	56,6	66,0
	Casi siempre	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 4

Los objetivos del municipio son claros

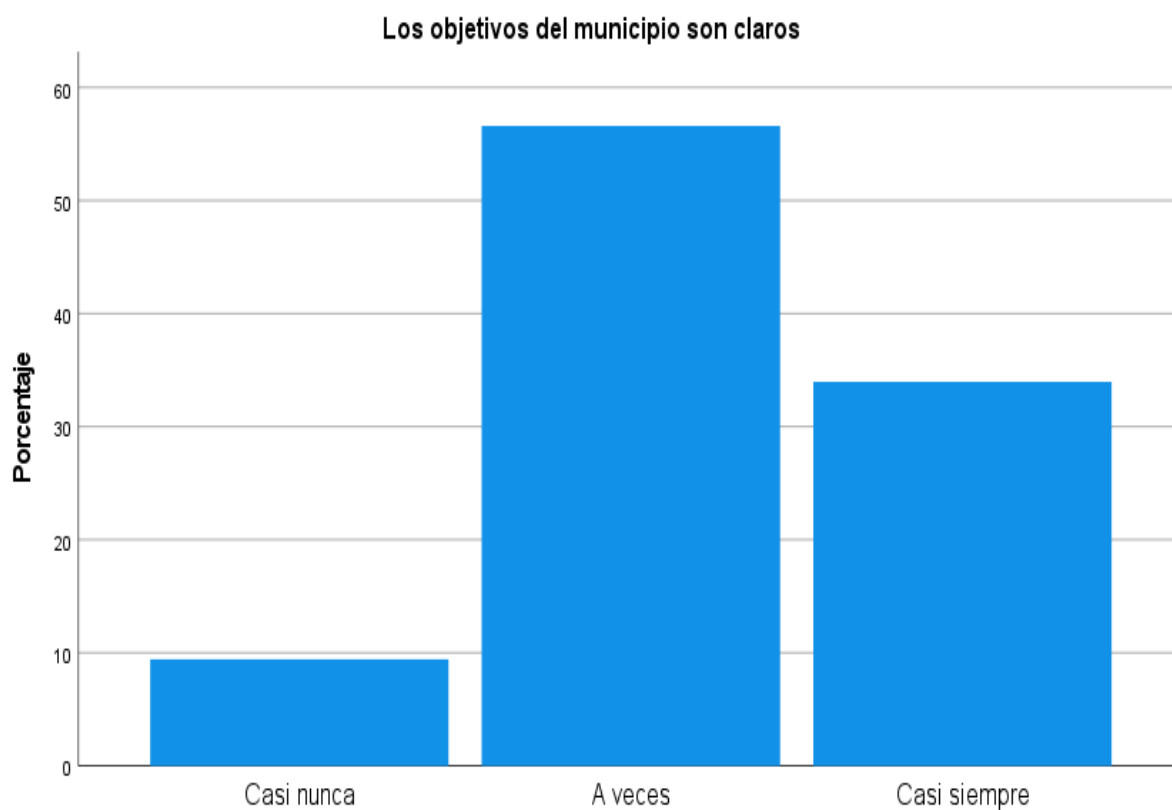


Tabla 5

P4. ¿Se informa a los empleados de nuevas estrategias que se realizan en el municipio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	15,1	15,1	15,1
	A veces	32	60,4	60,4	75,5
	Casi siempre	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 5

Se informa a los empleados de nuevas estrategias que se realizan en el municipio

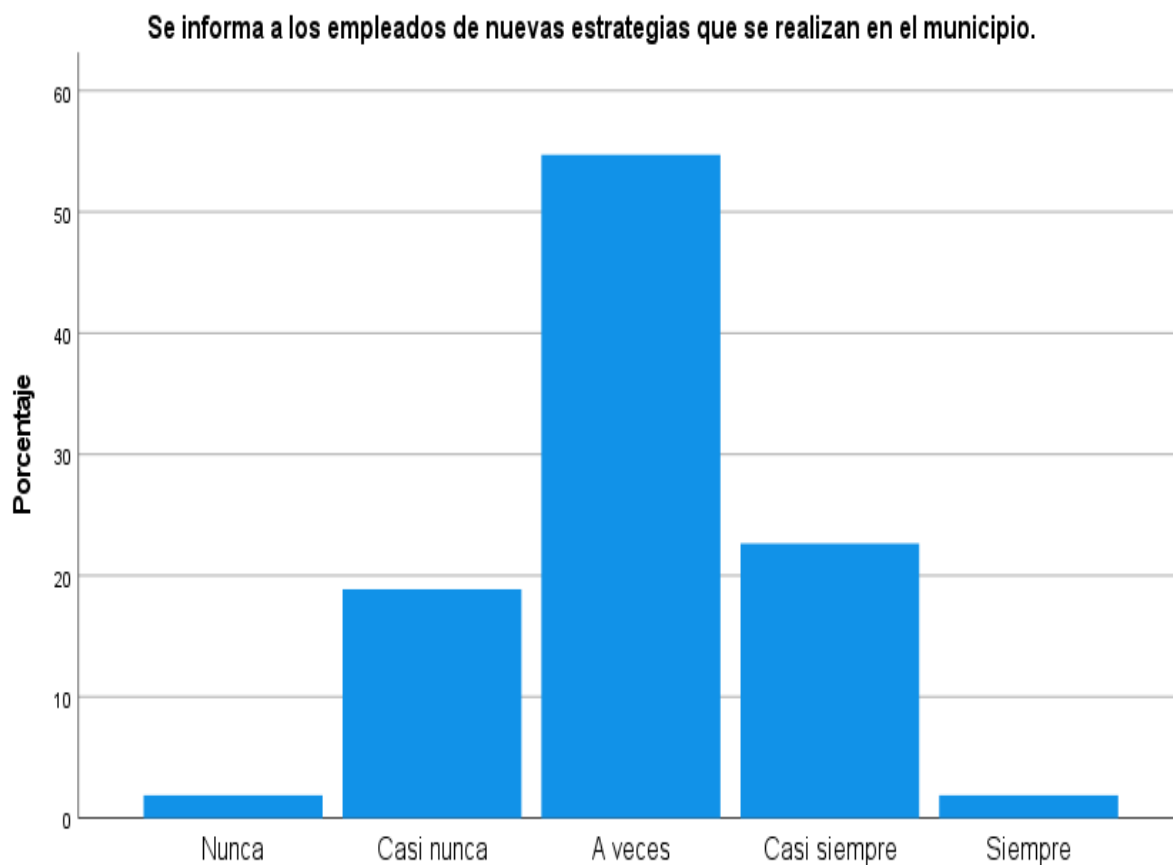


Tabla 6

P5. ¿Se utilizan estrategias para mejorar su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi nunca	11	20,8	20,8	20,8
A veces	25	47,2	47,2	67,9
Casi siempre	16	30,2	30,2	98,1
Siempre	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Figura 6

Se utilizan estrategias para mejorar su trabajo

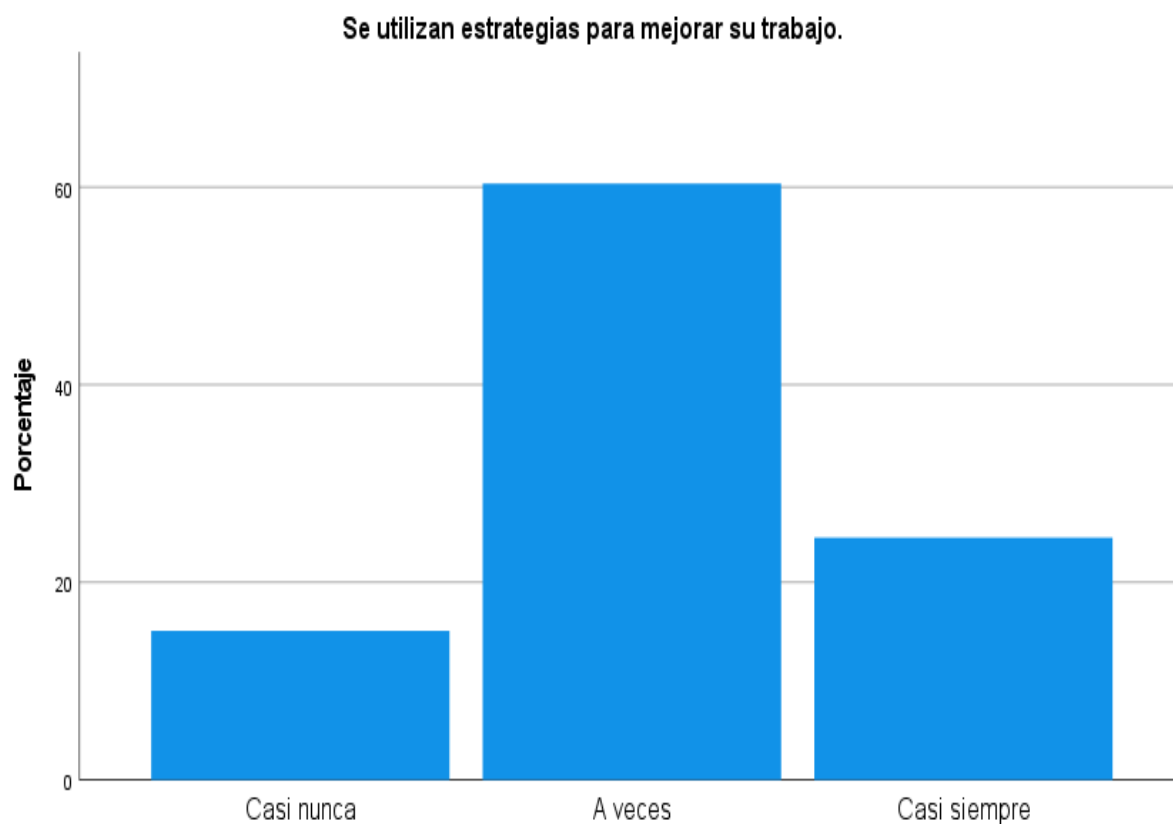


Tabla 7

P6. ¿Los problemas de la municipalidad se resuelven inmediato?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	11	20,8	20,8	20,8
A veces	25	47,2	47,2	67,9
Casi siempre	16	30,2	30,2	98,1
Siempre	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Figura 7

Los problemas de la municipalidad se resuelven de inmediato

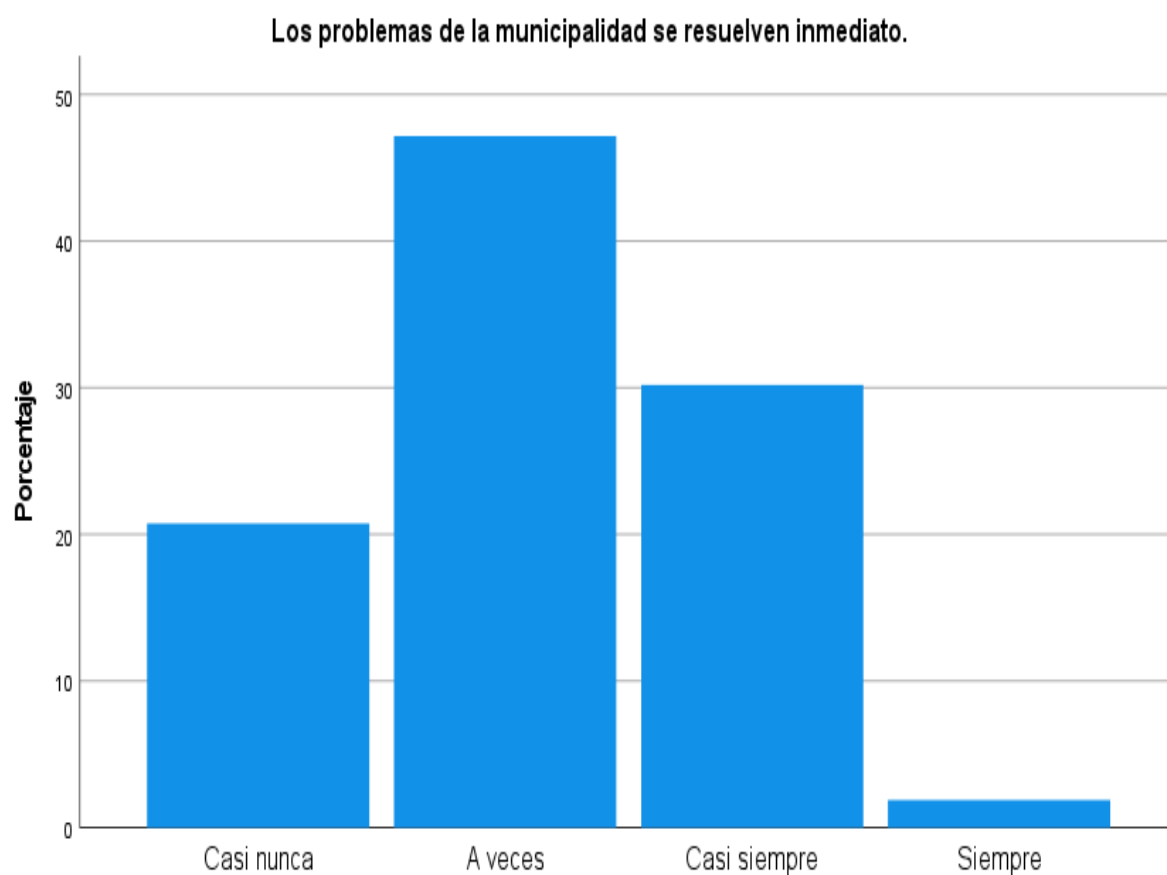


Tabla 8

P7. ¿Se revisa periódicamente los objetivos del municipio, si se están implementando?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	11	20,8	20,8	20,8
	A veces	30	56,6	56,6	77,4
	Casi siempre	11	20,8	20,8	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 8

Se revisa periódicamente los objetivos del municipio, si se están implementando.

Se revisa periódicamente los objetivos del municipio, si se están implementando.

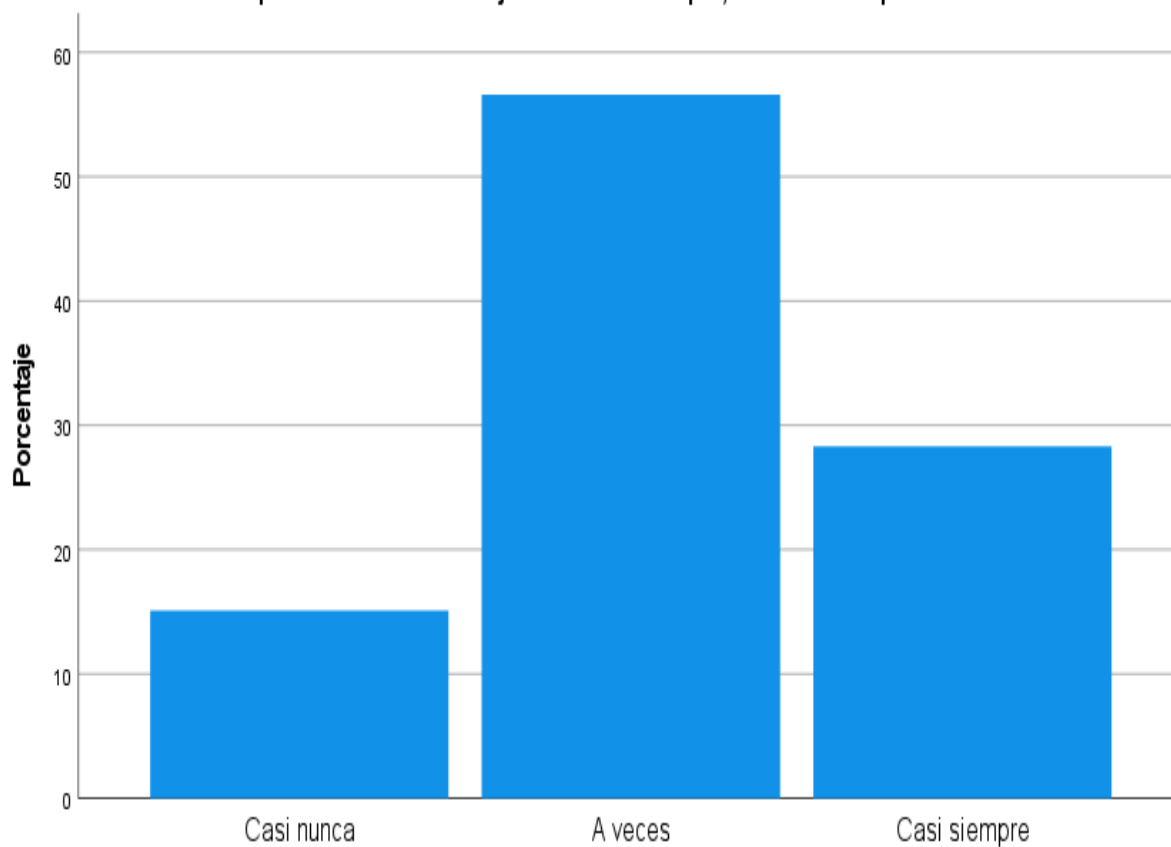


Tabla 9

P8. ¿Las metas del municipio se identifican por áreas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	18,9	18,9	18,9
	A veces	24	45,3	45,3	64,2
	Casi siempre	18	34,0	34,0	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 9

Las metas del municipio se identifican por áreas

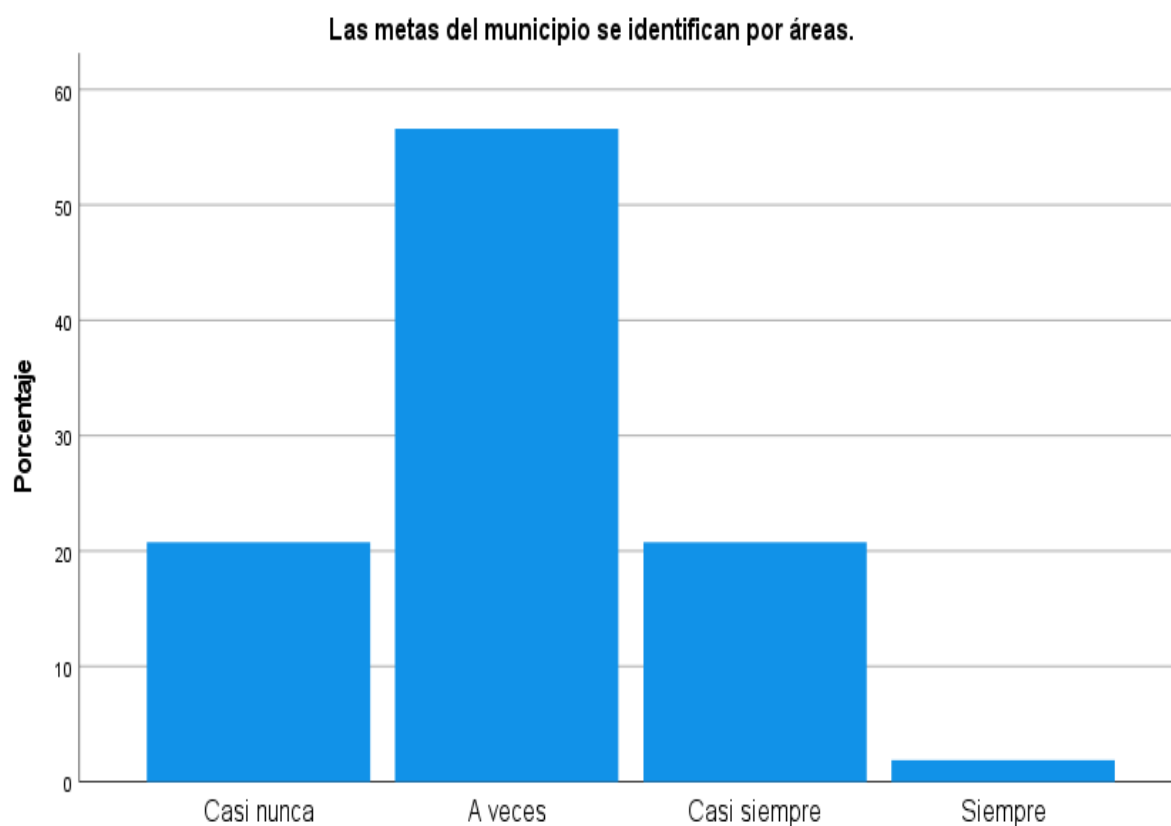


Tabla 10

P9. ¿La organización asigna roles a los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	18,9	18,9	18,9
	A veces	24	45,3	45,3	64,2
	Casi siempre	18	34,0	34,0	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 10

La organización asigna roles a los trabajadores

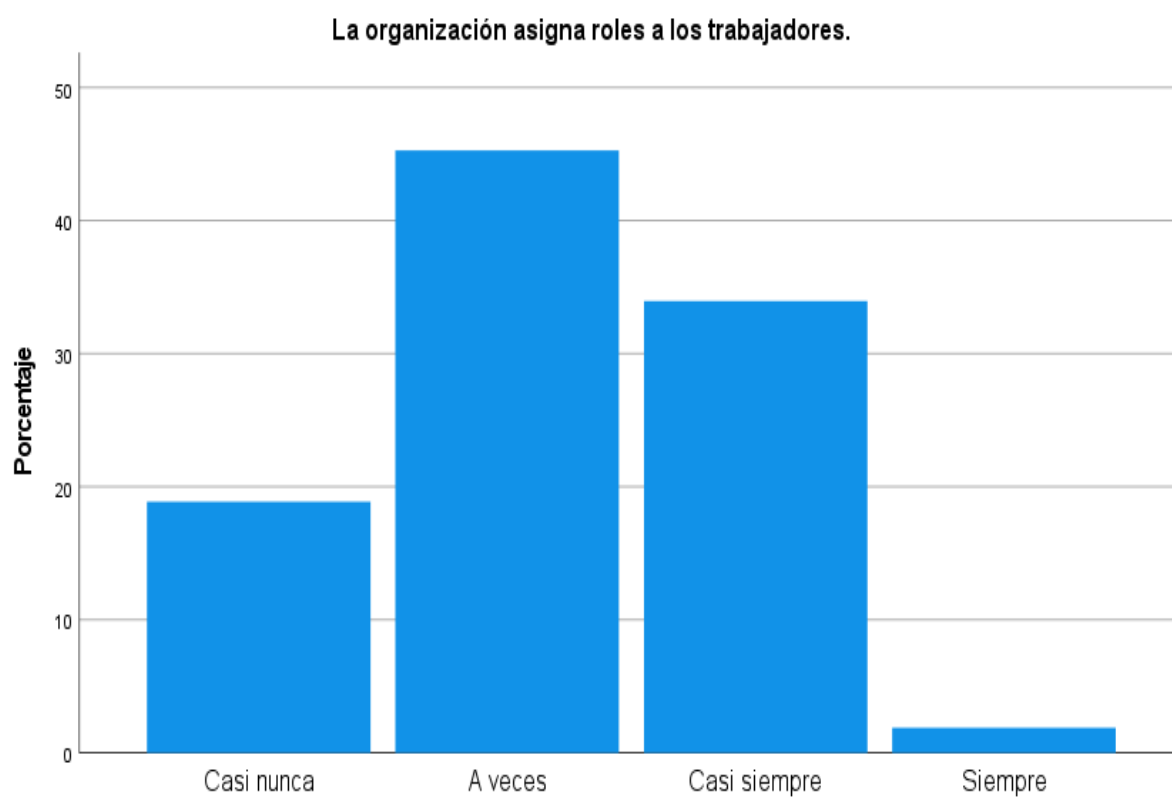


Tabla 11

P10. ¿Entienden las funciones que realizan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	5,7	5,7	5,7
	A veces	35	66,0	66,0	71,7
	Casi siempre	15	28,3	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 11

Entienden las funciones que realizan

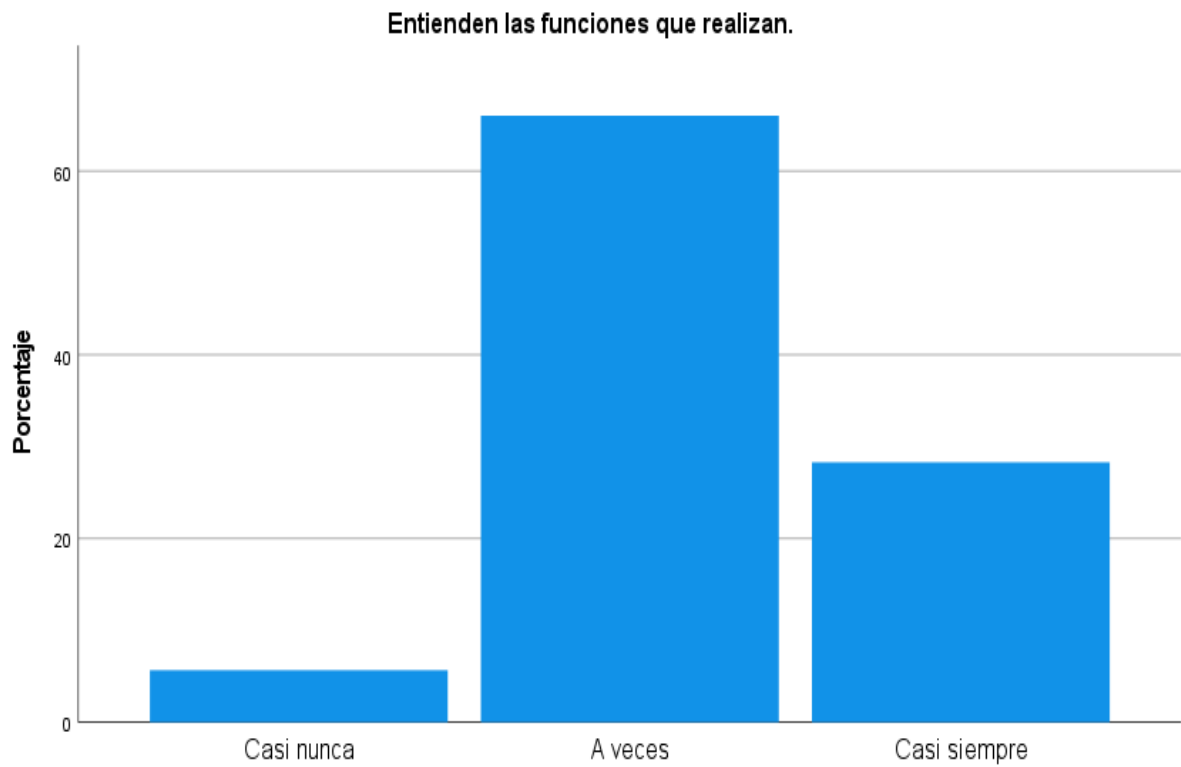


Tabla 12

P11. ¿Su jefe muestra interés por el trabajo que usted realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	11,3	11,3	11,3
	A veces	23	43,4	43,4	54,7
	Casi siempre	23	43,4	43,4	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 12

Su jefe muestra interés por el trabajo que usted realiza

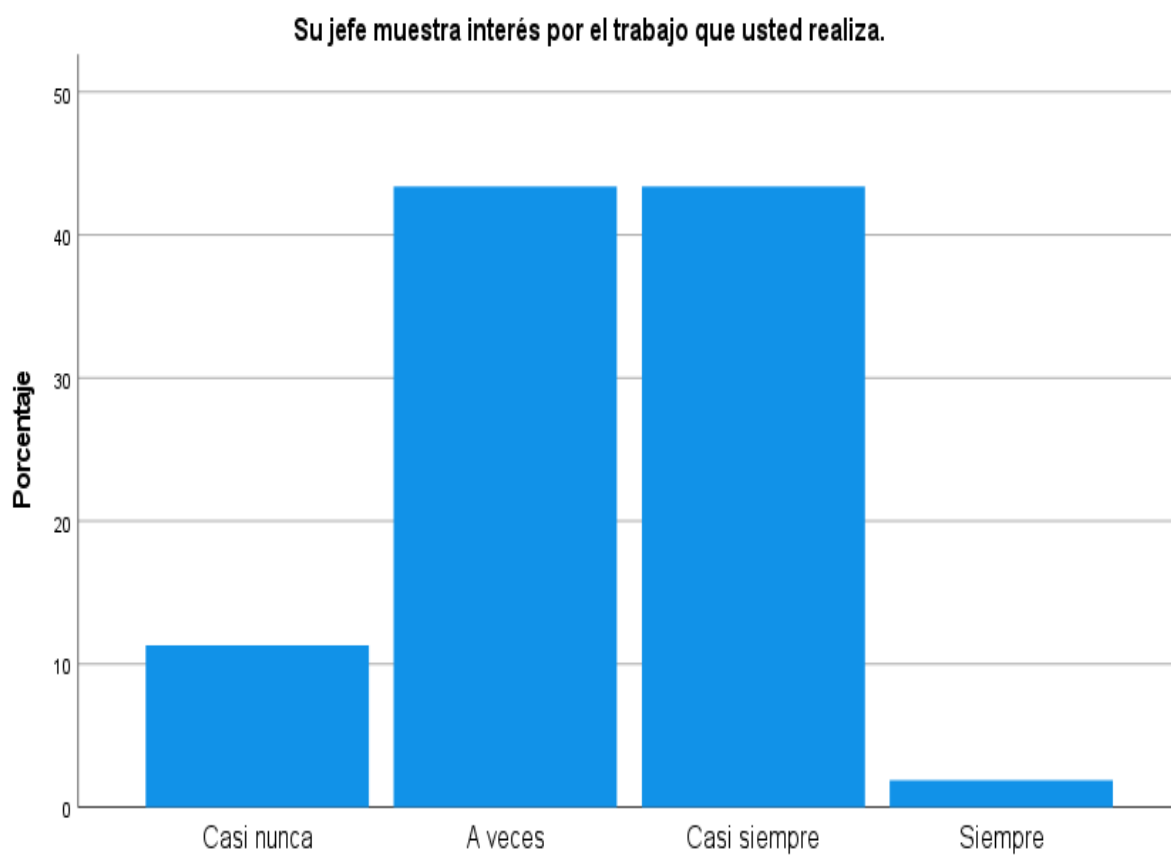


Tabla 13

P12. ¿Cuentas con material necesario para realizar tu trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	15,1	15,1	15,1
	A veces	27	50,9	50,9	66,0
	Casi siempre	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 13

Cuentas con material necesario para realizar tu trabajo

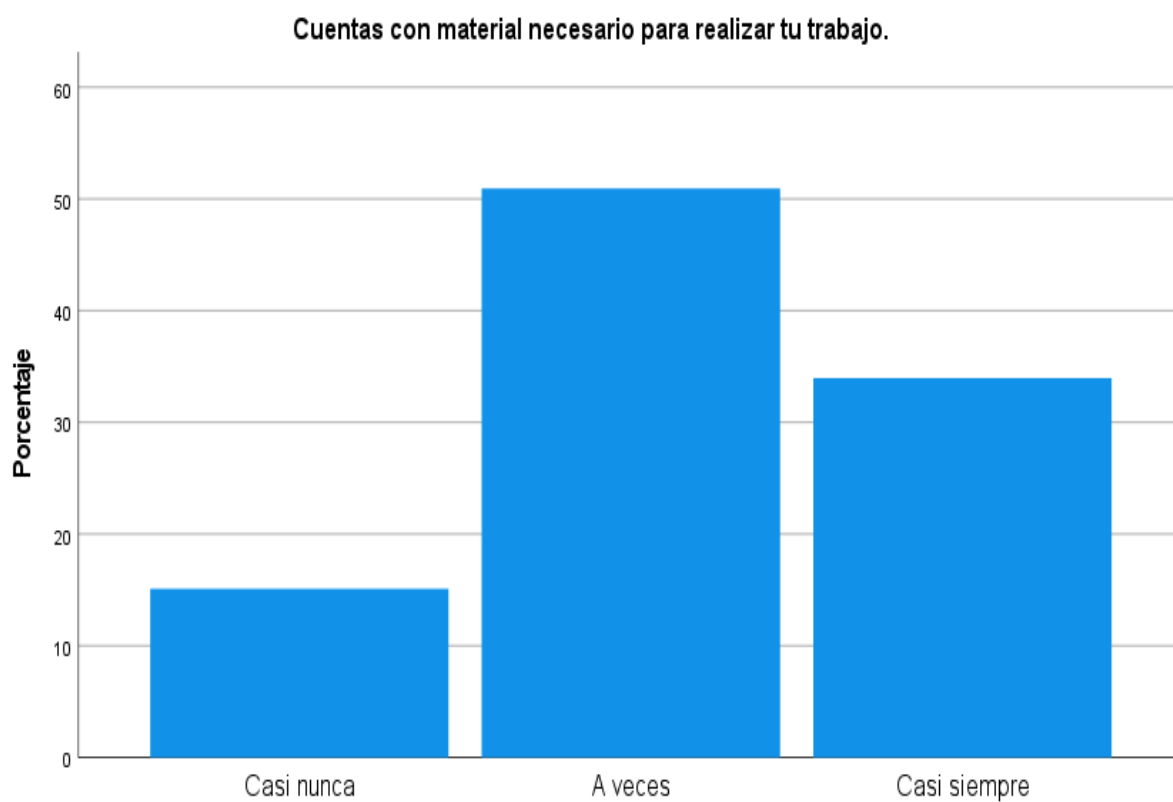


Tabla 14

P13. ¿Conoces el plan organizativo de tu lugar de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	7,5	7,5	7,5
	A veces	36	67,9	67,9	75,5
	Casi siempre	12	22,6	22,6	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 14.

Conoces el plan organizativo de tu lugar de trabajo

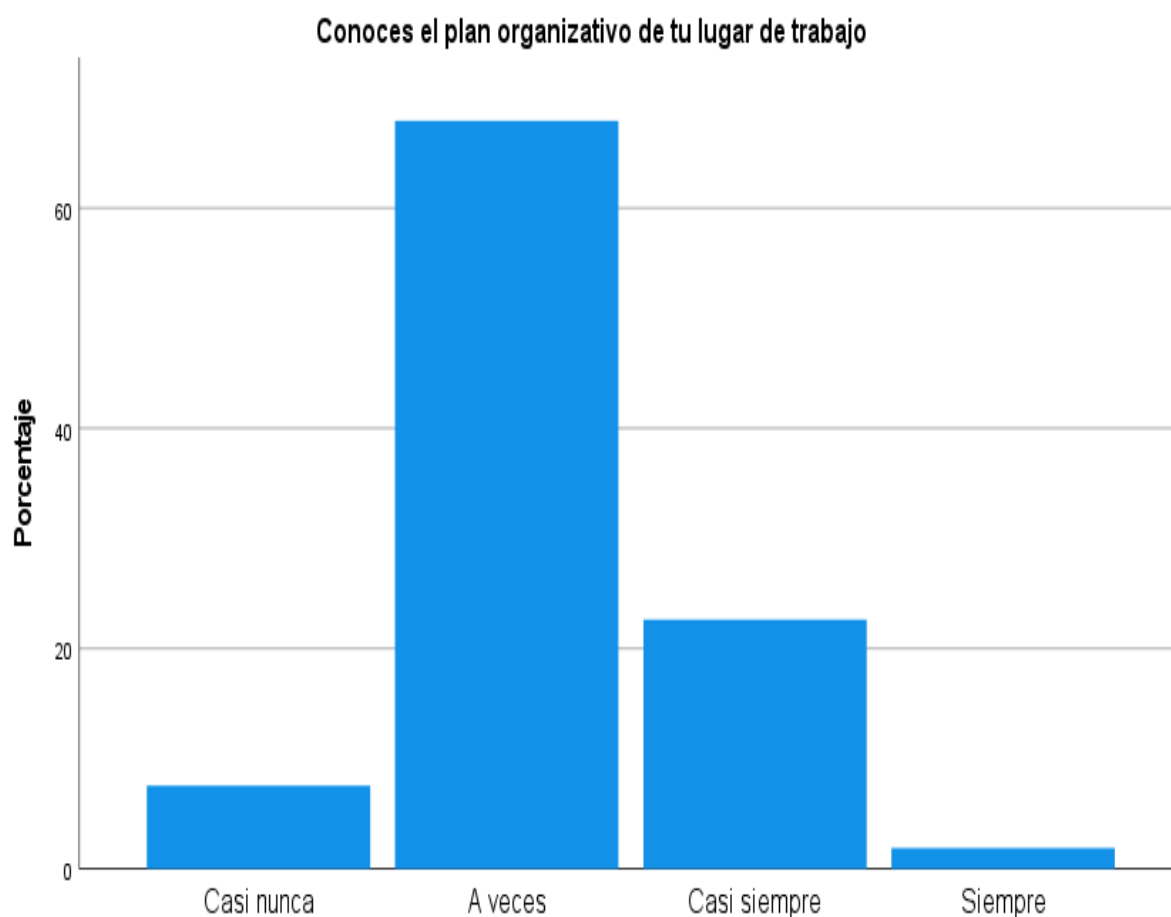


Tabla 15

P14. ¿Coordinas tu área de trabajo y otras áreas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	13,2	13,2	13,2
	A veces	33	62,3	62,3	75,5
	Casi siempre	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 15

Coordina tu área de trabajo y otras áreas

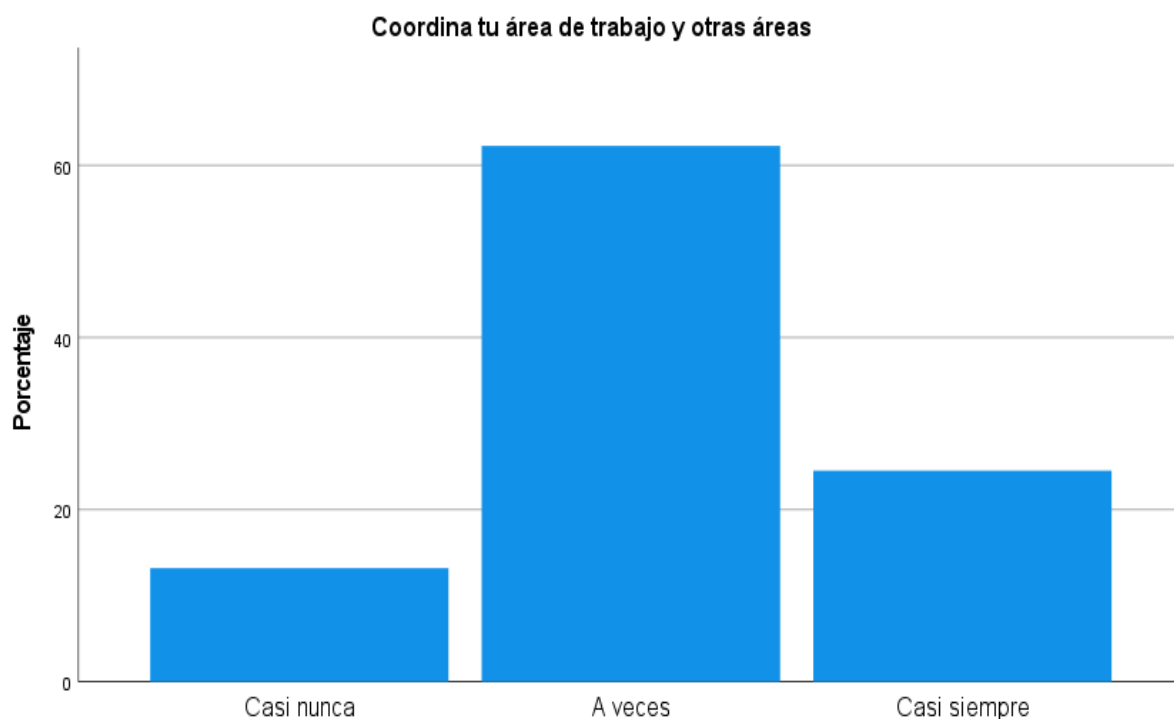


Tabla 16

P15. ¿Las tareas diarias están coordinadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	5,7	5,7	5,7
	A veces	37	69,8	69,8	75,5
	Casi siempre	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 16

Las tareas diarias están coordinadas

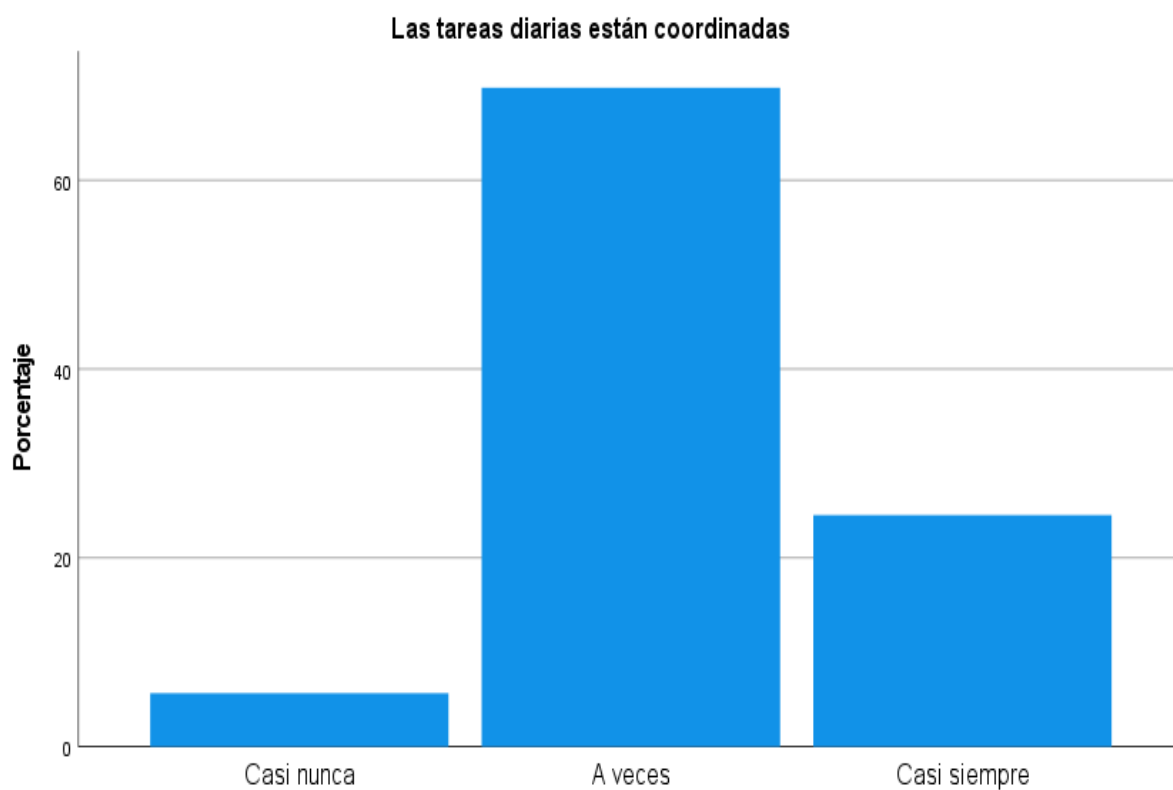


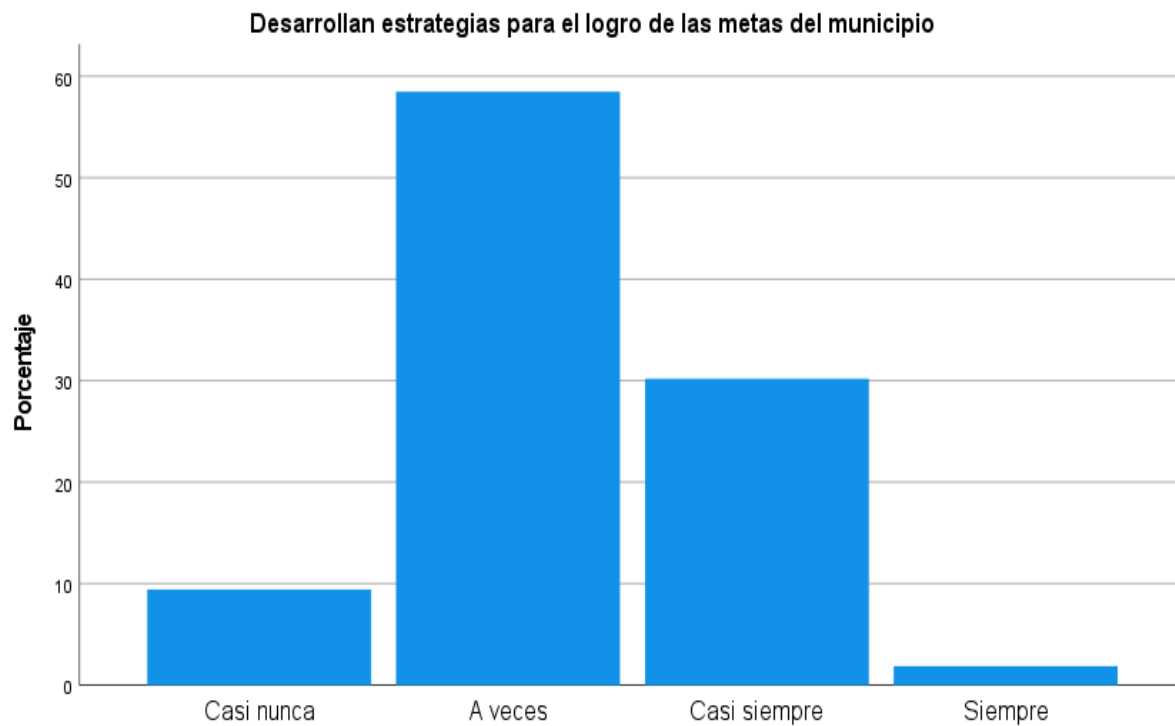
Tabla 17

P16. ¿Desarrollan estrategias para el logro de las metas del municipio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	9,4	9,4	9,4
	A veces	31	58,5	58,5	67,9
	Casi siempre	16	30,2	30,2	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 17

Desarrollan estrategias para el logro de las metas del municipio



5.1.2. Variable dependiente: Desempeño laboral

Tabla 18

P1. ¿En circunstancias imprevistas resuelven en el tiempo adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,8	3,8	3,8
	A veces	25	47,2	47,2	50,9
	Casi siempre	25	47,2	47,2	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 18

En circunstancias imprevistas resuelven en el tiempo adecuado

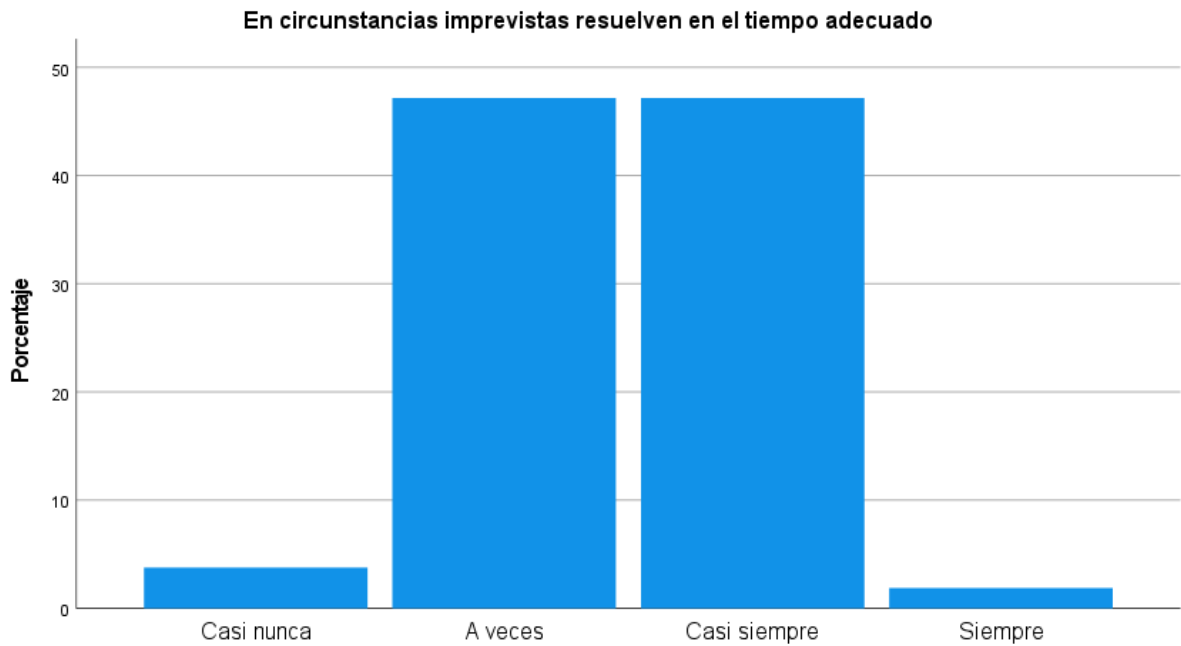


Tabla 19

P2. ¿Realizas tus tareas con seguridad y responsabilidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi siempre	20	37,7	37,7	41,5
	Siempre	31	58,5	58,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 19

Realizas tus tareas con seguridad y responsabilidad

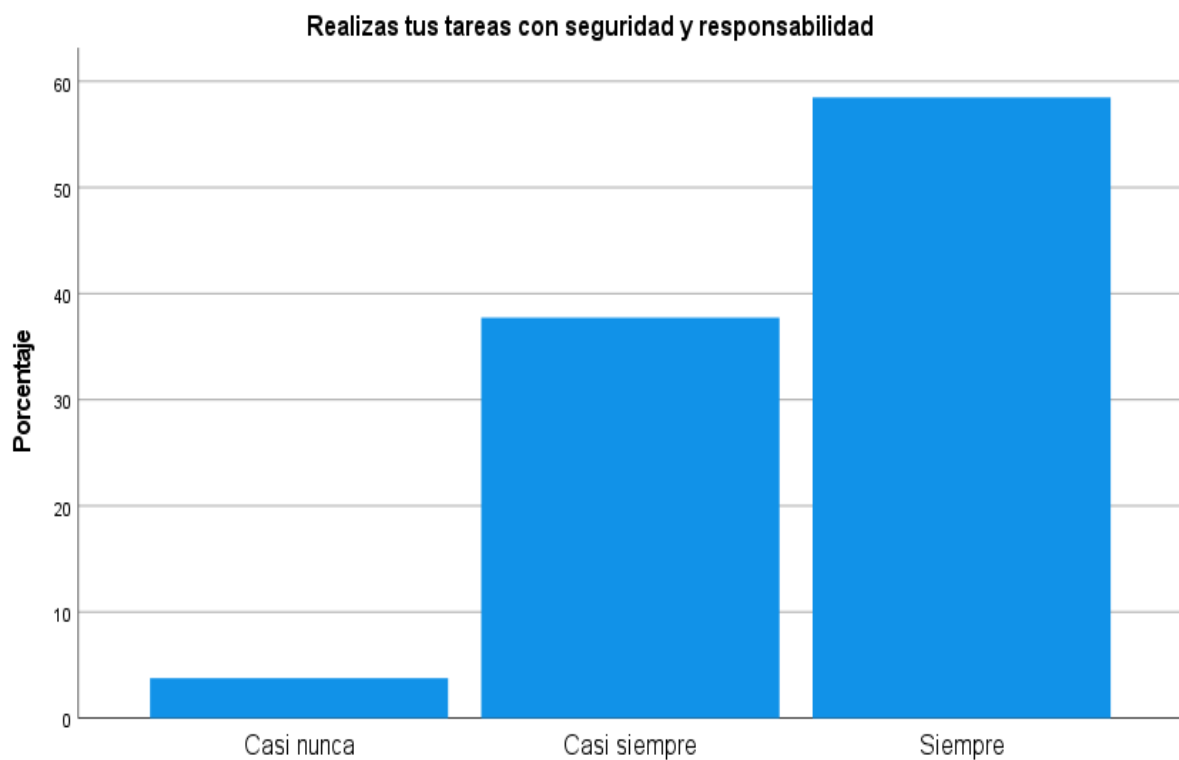


Tabla 20

P3. ¿Se promueve el desarrollo personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	14	26,4	26,4	26,4
	A veces	39	73,6	73,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 20

Se promueve el desarrollo personal

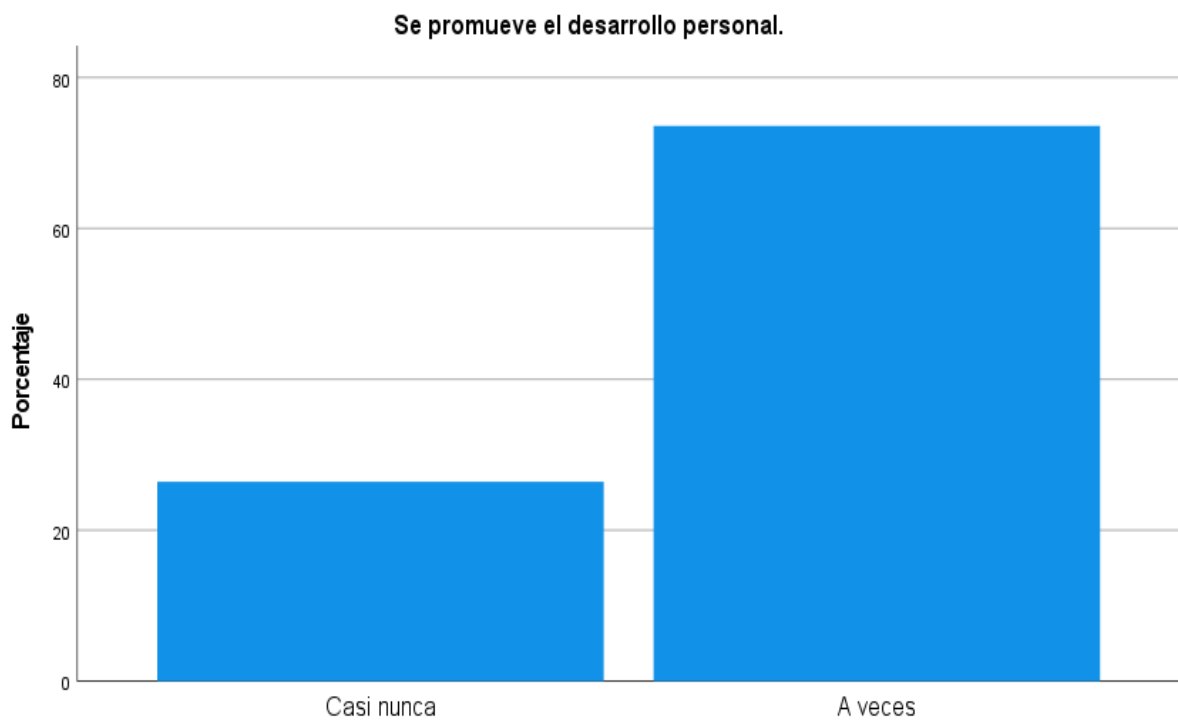


Tabla 21

P4. ¿Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	7,5	7,5	7,5
	A veces	12	22,6	22,6	30,2
	Casi siempre	36	67,9	67,9	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 21

Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo

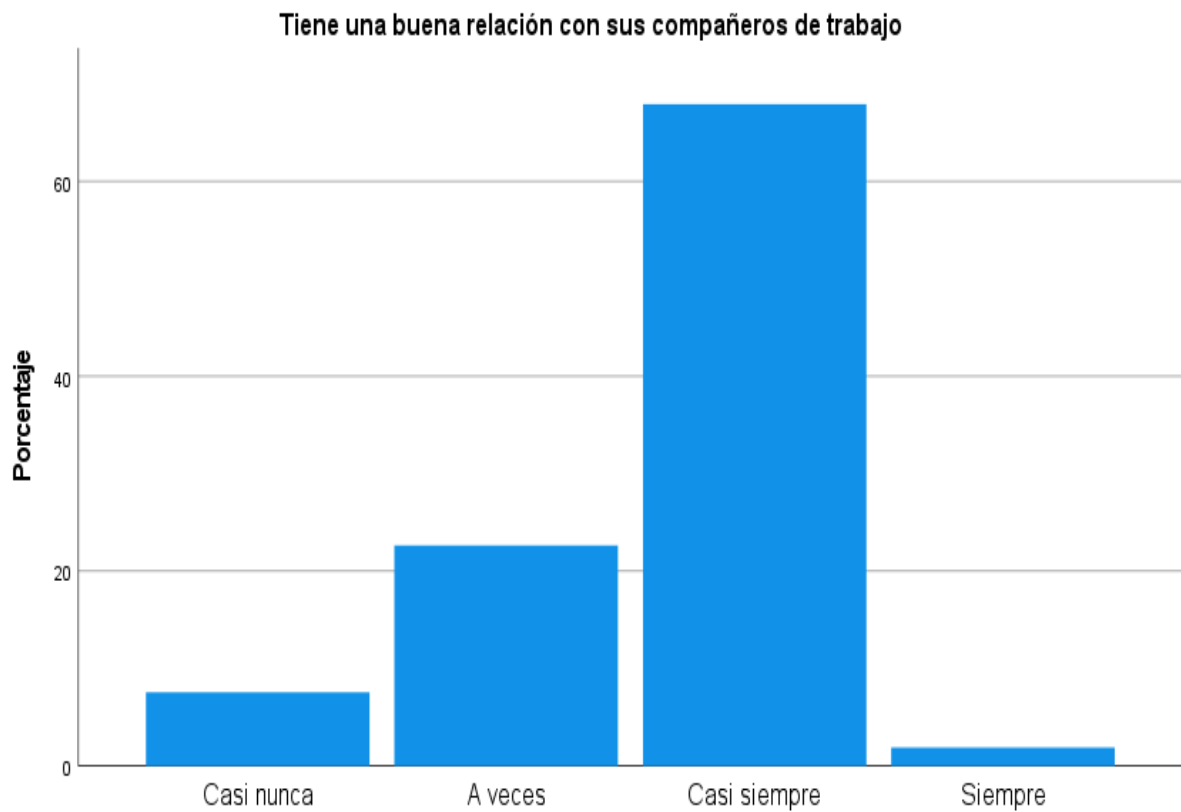


Tabla 22

P5. ¿El trabajo en equipo es importante para realizar cualquier actividad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	7,5	7,5	7,5
	A veces	44	83,0	83,0	90,6
	Casi siempre	5	9,4	9,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 22

El trabajo en equipo es importante para realizar cualquier actividad

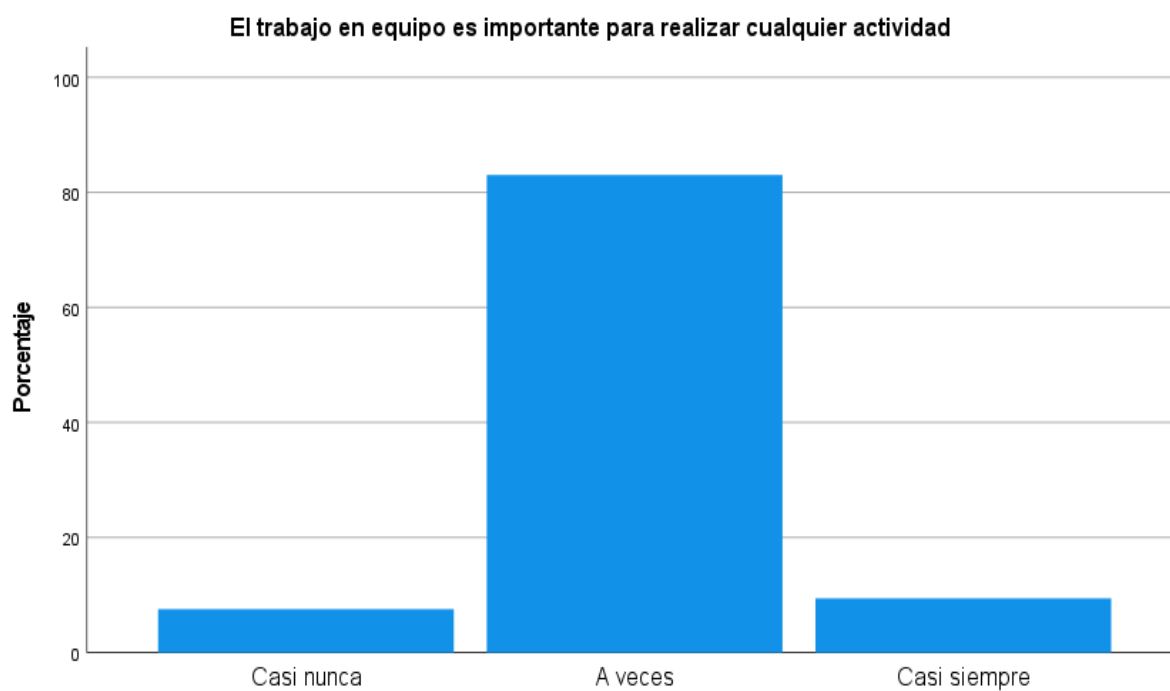


Tabla 23

P6. ¿El trabajo en equipo desarrolla un mejor desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	7,5	7,5	7,5
	A veces	31	58,5	58,5	66,0
	Casi siempre	14	26,4	26,4	92,5
	Siempre	4	7,5	7,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 23

El trabajo en equipo desarrolla un mejor desempeño laboral

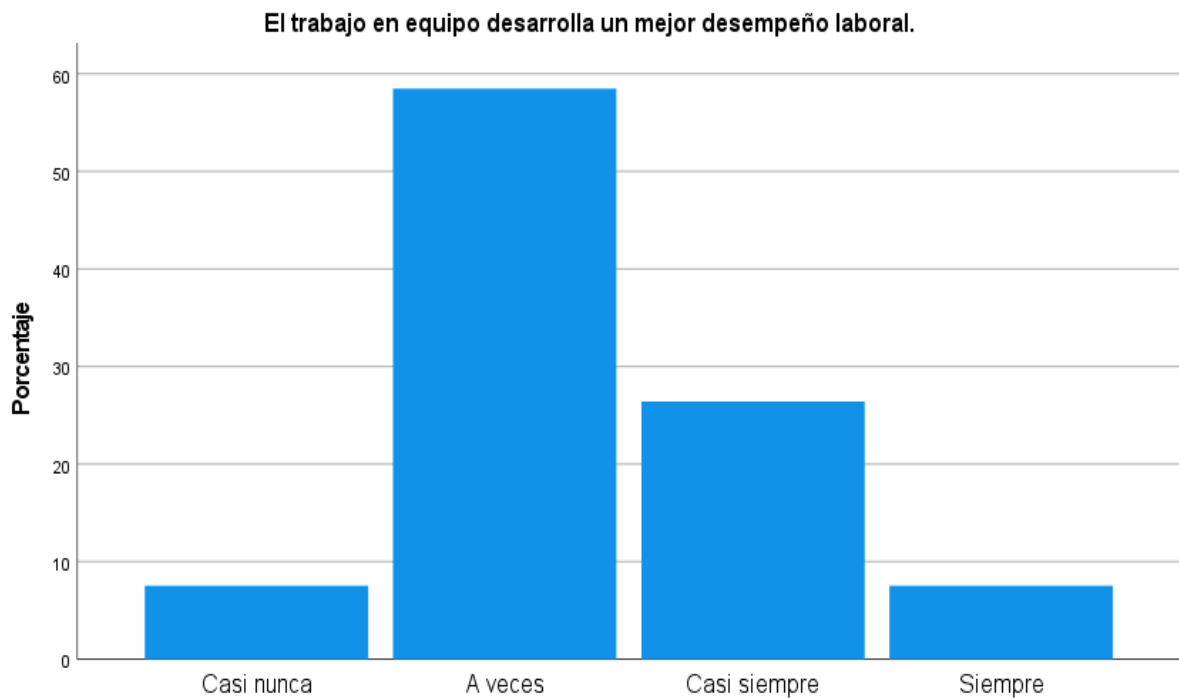


Tabla 24

P7. ¿Los empleados toman decisiones en el campo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	66,0	66,0	66,0
	Casi nunca	16	30,2	30,2	96,2
	A veces	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 24

Los empleados toman decisiones en el campo de trabajo

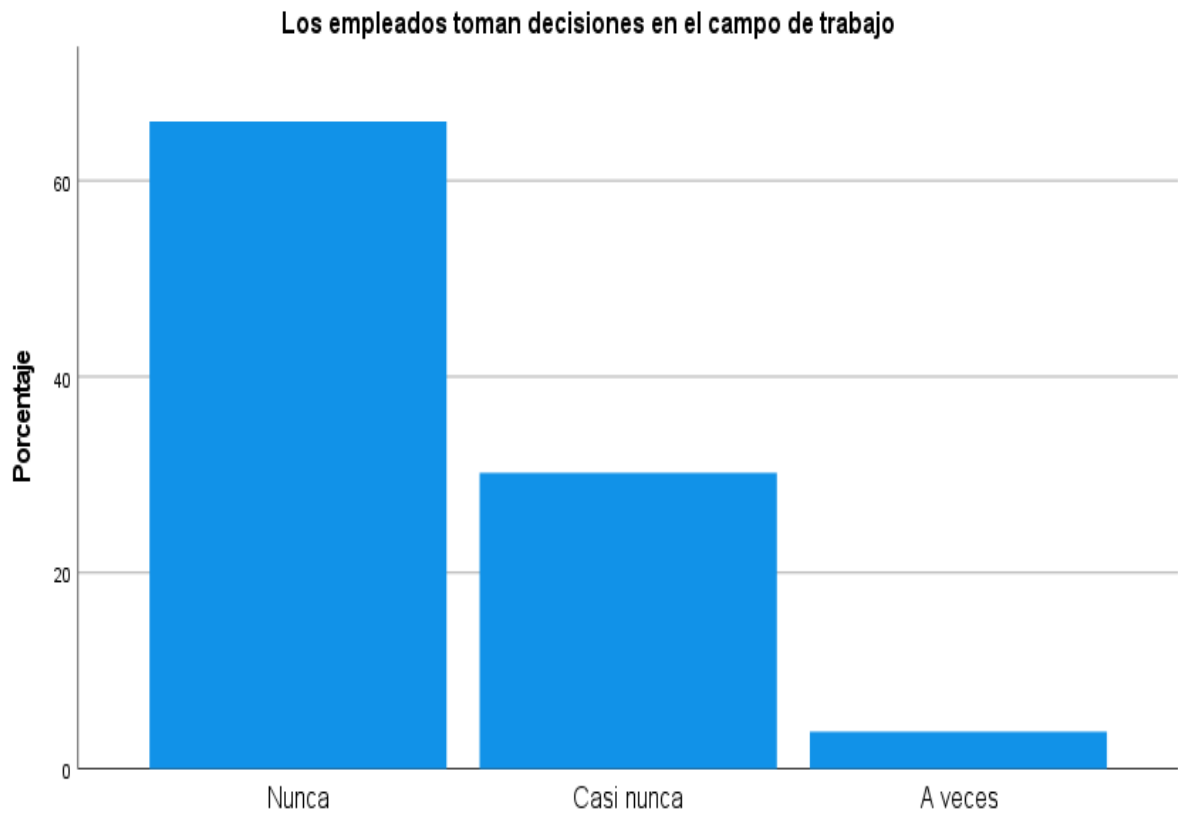


Tabla 25

P8. ¿Te consideras capaz de tomar decisiones en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	46	86,8	86,8	86,8
	Casi siempre	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 25

Te consideras capaz de tomar decisiones en el trabajo



Tabla 26

P9. ¿Tu aporte siempre cuenta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	47	88,7	88,7	88,7
	Casi siempre	5	9,4	9,4	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 26

Tu aporte siempre cuenta

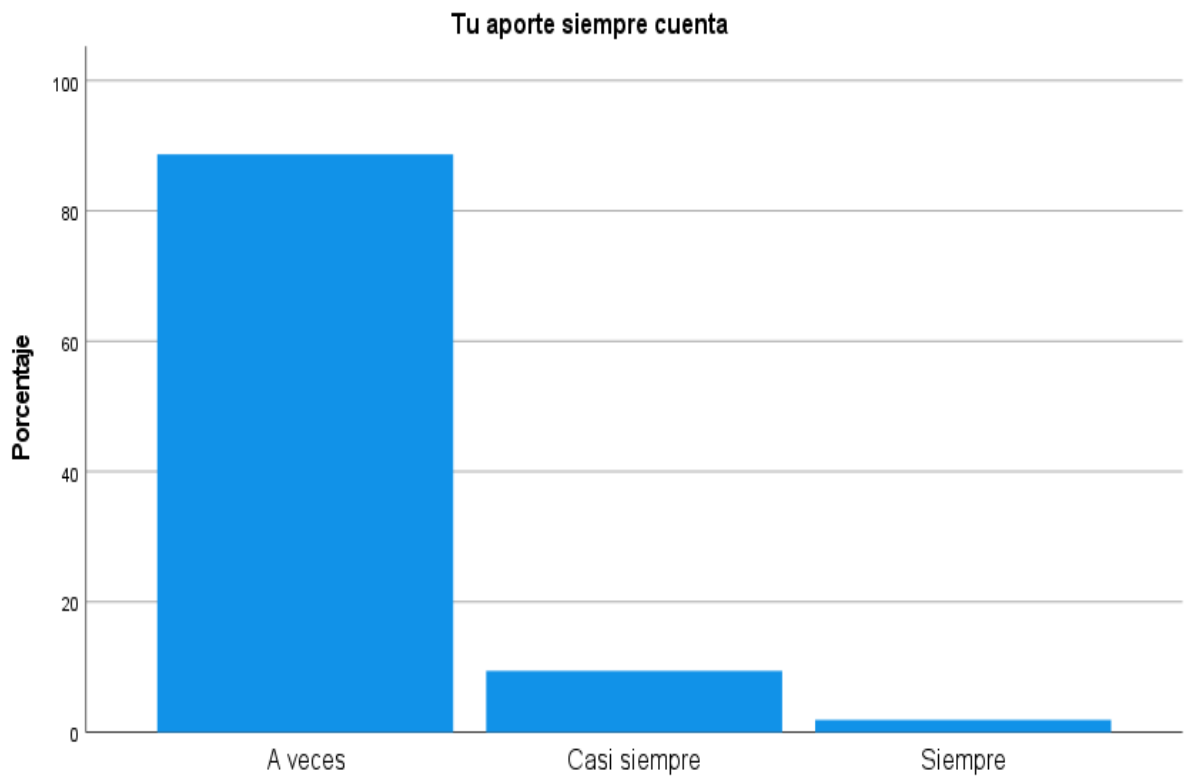


Tabla 27

P10. ¿Tu jefe te da instrucciones sobre cómo hacer su trabajo cuando el trabajo lo requiera en su ausencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	35	66,0	66,0	66,0
	Casi siempre	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 27

Tu jefe te da instrucciones sobre cómo hacer su trabajo cuando el trabajo lo requiera en su ausencia

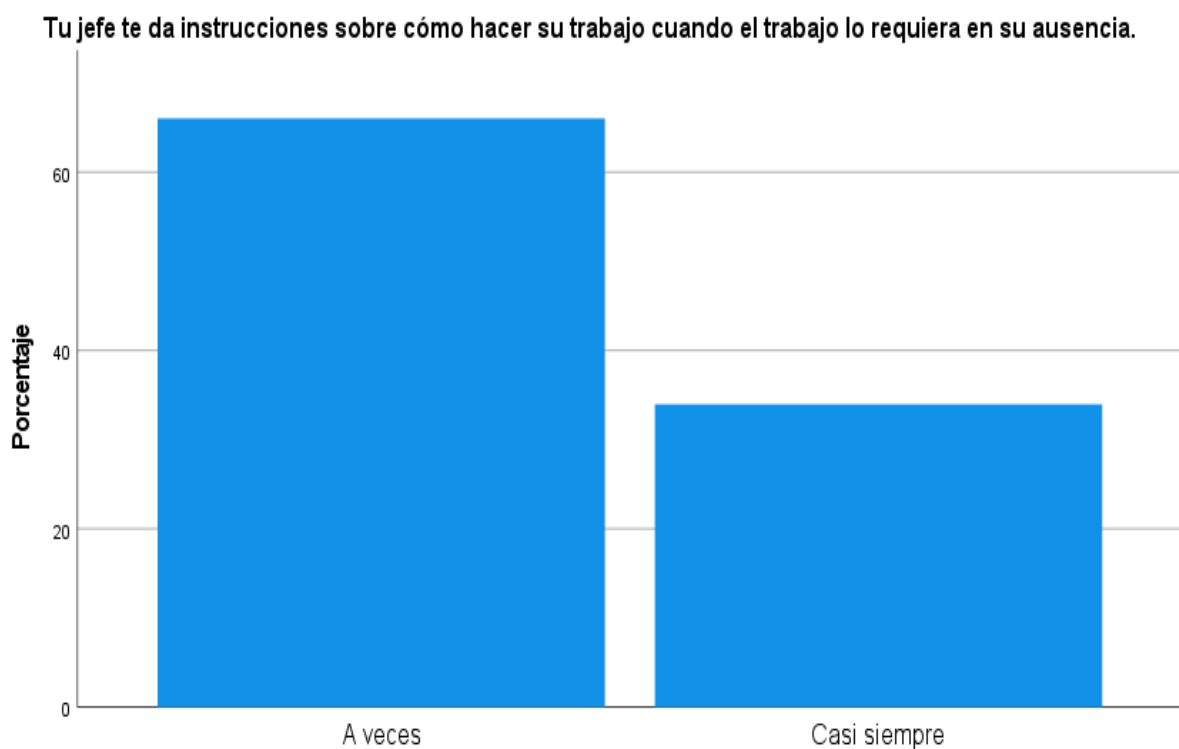


Tabla 28

P11. ¿Estas utilizando los recursos correctamente para construir tu producto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,9	1,9	1,9
	A veces	2	3,8	3,8	5,7
	Casi siempre	15	28,3	28,3	34,0
	Siempre	35	66,0	66,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 28

Estas utilizando los recursos correctamente para construir tu producto

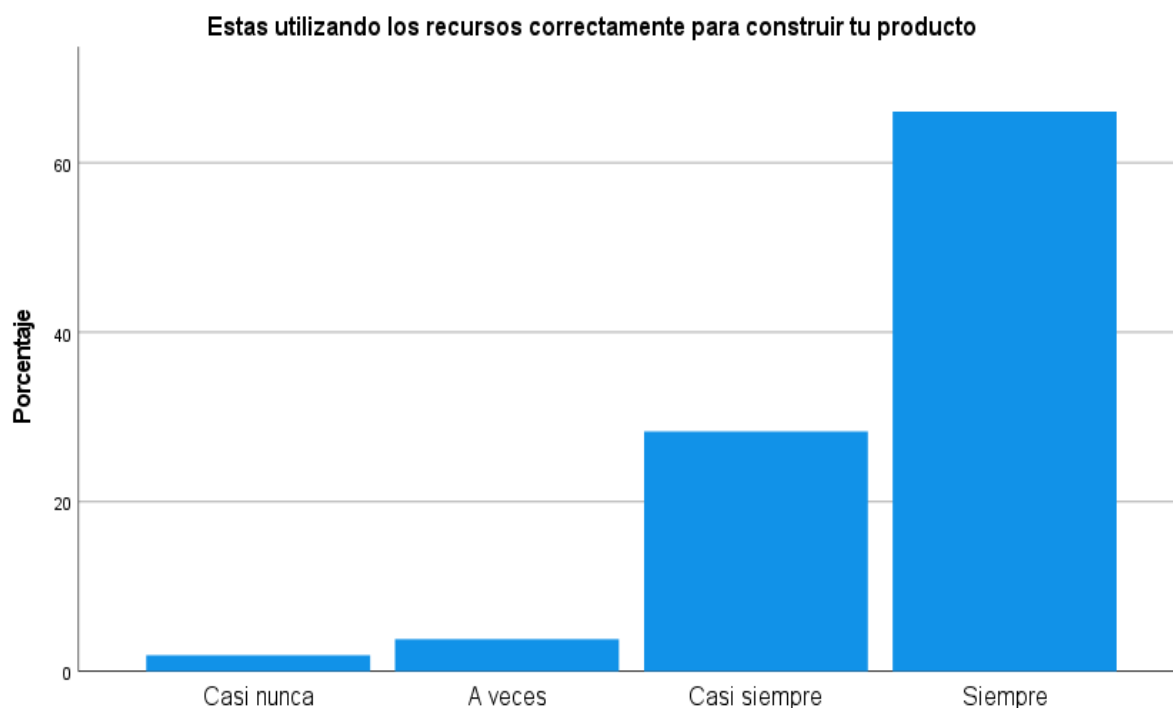


Tabla 29

P12. ¿Las acciones que realizar se cumplen dentro de los plazos establecidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	15	28,3	28,3	28,3
	A veces	27	50,9	50,9	79,2
	Casi siempre	11	20,8	20,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 29

Las acciones que realizan se cumplen dentro de los plazos establecidos

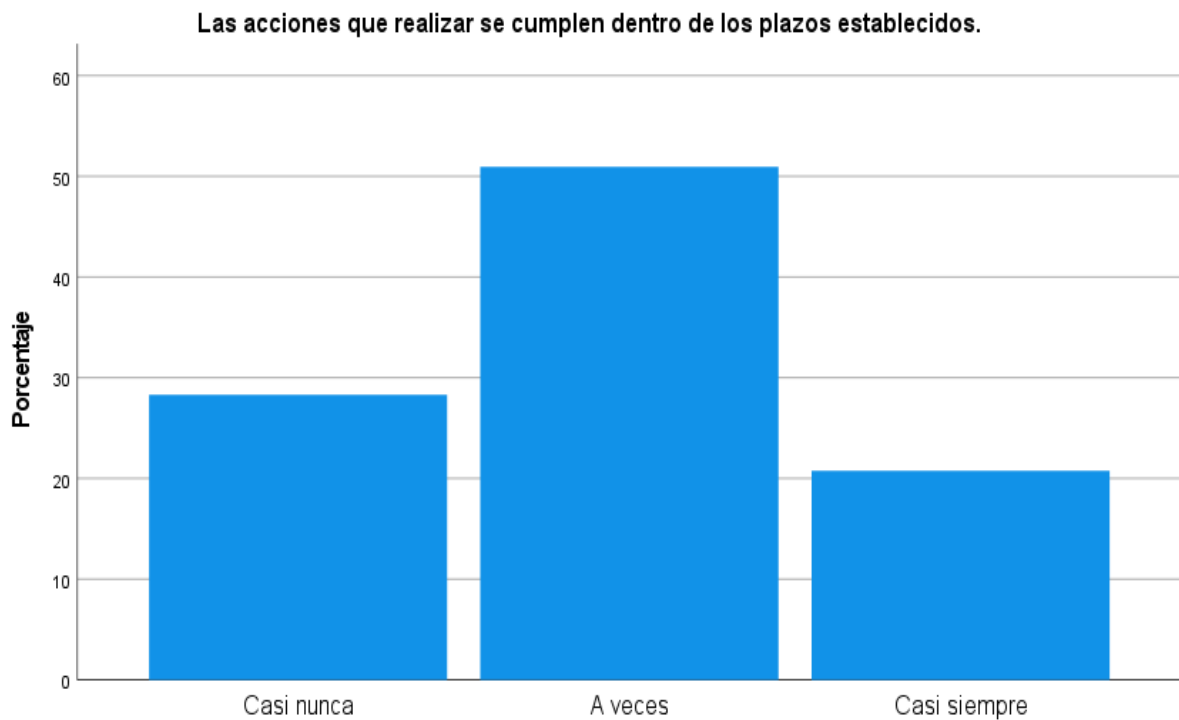


Tabla 30

P13. ¿Las actividades municipales son fáciles de implementar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	11	20,8	20,8	20,8
	A veces	41	77,4	77,4	98,1
	Casi siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 30

Las actividades municipales son fáciles de implementar

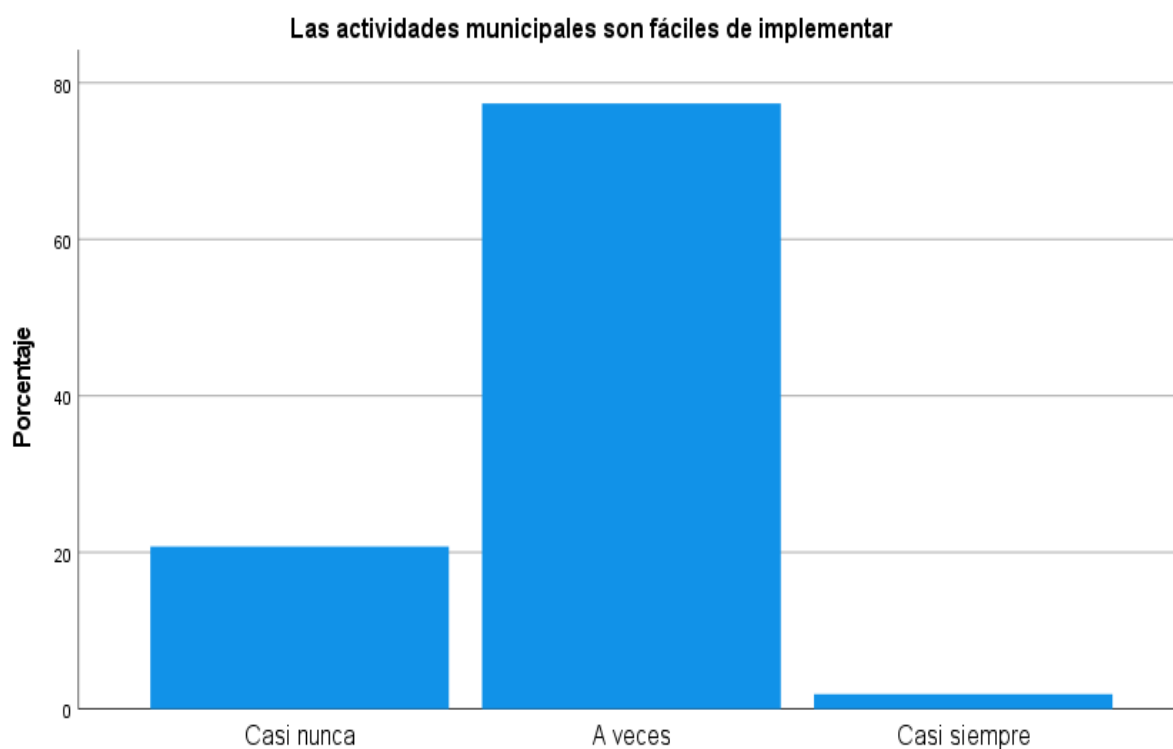


Tabla 31

P14. ¿Prestas atención para ejercer nuevas funciones a desempeñar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,9	1,9	1,9
	Casi siempre	14	26,4	26,4	28,3
	Siempre	38	71,7	71,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 31

Prestas atenciones para ejercer nuevas funciones a desempeñar

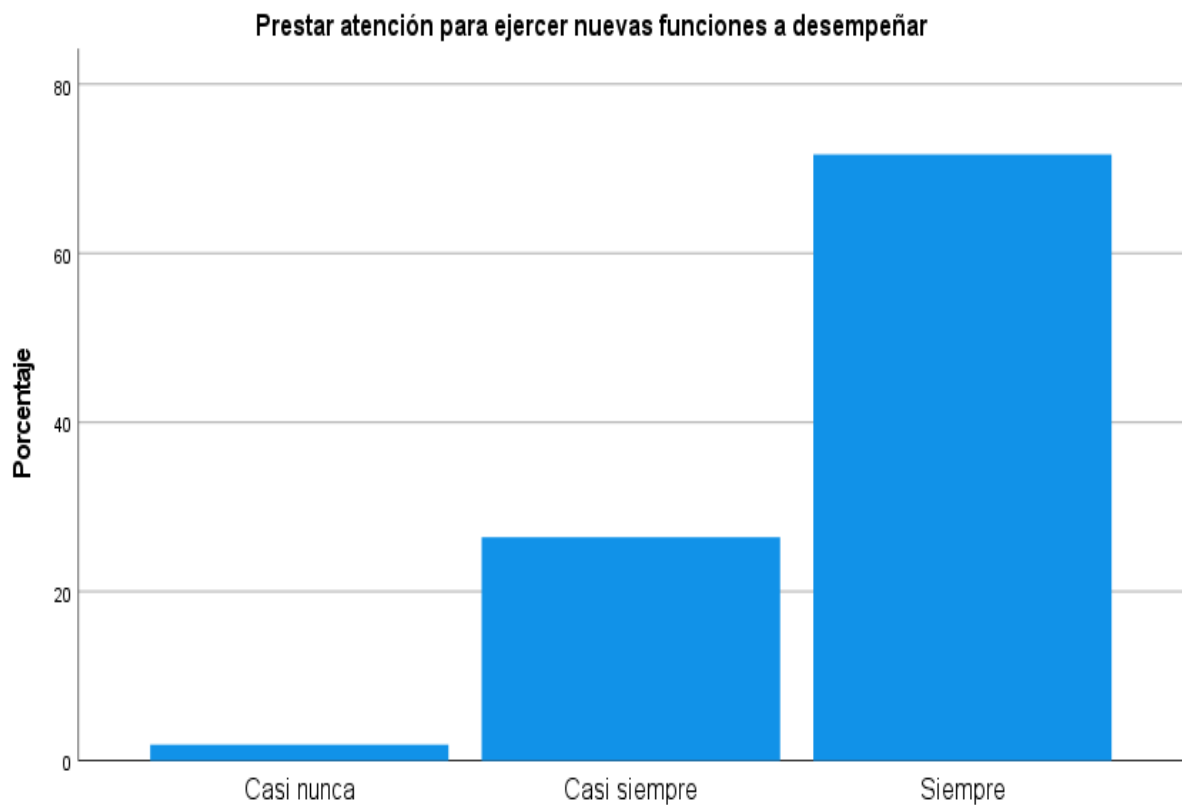


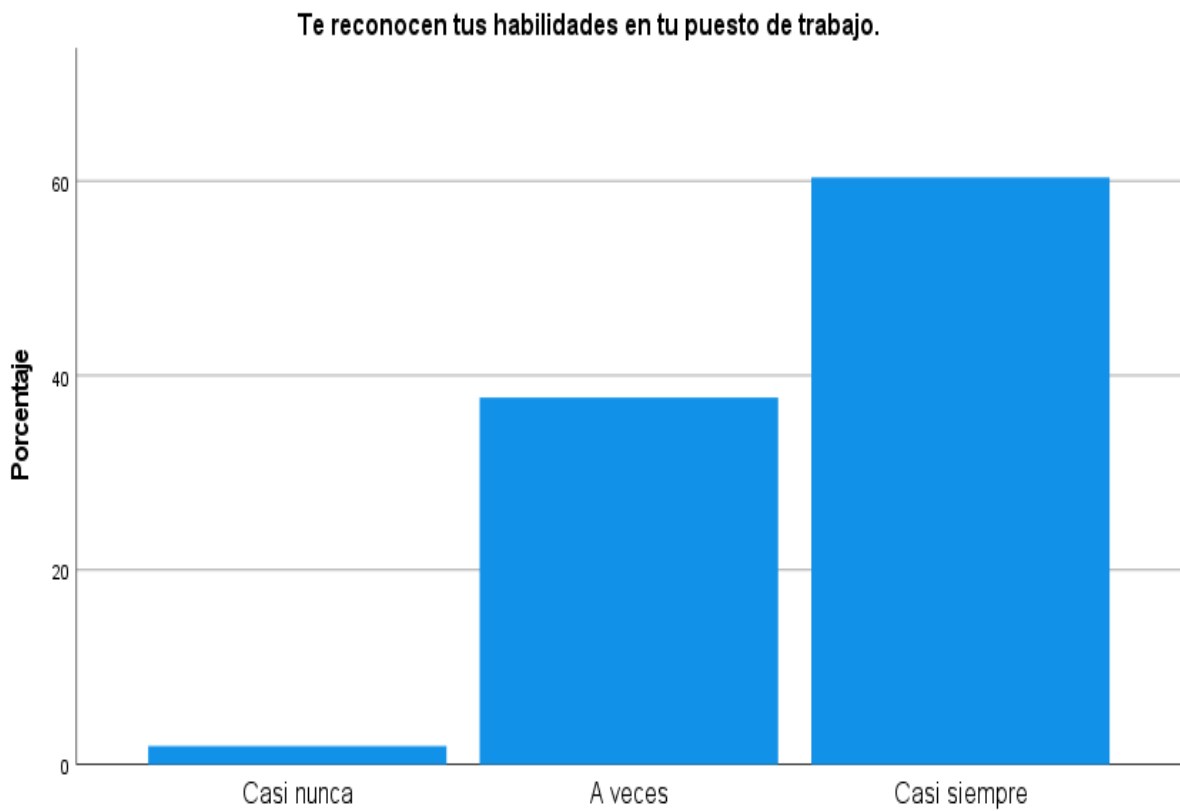
Tabla 32

P15. ¿Te reconocen tus habilidades en tu puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,9	1,9	1,9
	A veces	20	37,7	37,7	39,6
	Casi siempre	32	60,4	60,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 32

Te reconocen tus habilidades en tu puesto de trabajo



5.2. Interpretación de Resultados

5.2.1. Variable independiente: Gestión administrativa

P1. ¿Los objetivos del municipio son alcanzables?

En el Tabla N° 2 y Figura N° 2, observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se puede apreciar los niveles de objetivos del municipio son alcanzables; en su mayoría califican en el nivel de casi siempre y representan el 49.1%; así mismo ellos se muestran en a veces y son el 35.8%; y los que se aparecen en el nivel de siempre son el 5.7%, y los trabajadores indican que casi nunca hubo objetivos figuran con un 9.4%.

P2. ¿Se evalúa los objetivos en cada área?

En el Tabla N° 3 Figura N° 3 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles que se evalúa los objetivos en cada área; en su mayoría califican en el nivel de casi siempre y representan el 43.4%; así mismo ellos se muestran en a veces y son el 39.6%; y los que se aparecen en el nivel de siempre son el 1.9%; los trabajadores indican que casi nunca se evalúa los objetivos figuran con un 13.2% y los que indican de nunca son el 1.9%.

P3. ¿Los objetivos del municipio son claros?

En el Tabla N° 4 Figura N° 4 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se aprecia sobre los niveles de los objetivos del municipio son claros; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 56.6%; así mismo ellos se muestran en el nivel de casi siempre y son el 34.0% y los que se aparecen en el nivel de casi nunca son el 9.4%.

P4. ¿Se informa a los empleados de nuevas estrategias que se realizan en el municipio?

En el Tabla N° 5 Figura N° 5 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles que Se informa a los empleados de nuevas estrategias que se realizan en el municipio; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 54.7%; así mismo ellos se muestran casi siempre y son el 22.6%; y los que se aparecen en el nivel de siempre son el 1.9%; los

trabajadores indican que casi nunca se informa a los empleados figuran con un 18.9% y los que indican de nunca son el 1.9%.

P5. ¿Se utilizan estrategias para mejorar su trabajo?

En el Tabla N° 6 Figura N° 6 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de los usan estrategias para mejorar su trabajo; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 60.4%; así mismo ellos se muestran en el nivel de casi siempre y son el 24.5% y los que se aparecen en el nivel de casi nunca son el 15.1%.

P6. ¿Los problemas de la municipalidad se resuelven inmediato?

En el Tabla N° 7 Figura N° 7 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de los problemas de la municipalidad se resuelven inmediato; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 47.2%; así mismo ellos se muestran casi siempre y son el 30.2%; y los que se aparecen en el nivel de siempre son el 1.9%; y los que indican de casi nunca son el 20.8%.

P7. ¿Se revisa periódicamente los objetivos del municipio, si se están implementando?

En el Tabla N° 8 Figura N° 8 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles que se revisa periódicamente los objetivos del municipio, si se están implementando; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 56.6%; así mismo ellos se muestran en el nivel de casi siempre y son el 28.3% y los que se aparecen en el nivel de casi nunca son el 15.1%.

P8. ¿Las metas del municipio se identifican por áreas?

En el Tabla N° 9 Figura N° 9 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de Las metas del municipio se identifican por áreas; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 56.6%; así mismo ellos se muestran casi siempre y son el 28.2%; y los que se aparecen en el nivel de siempre son el 1.9%; y los que indican de casi nunca son el 20.8%.

P9. ¿La organización asigna roles a los trabajadores?

En el Tabla N° 10 Figura N° 10 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de organización que asigna roles a los trabajadores; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 45.3%; así mismo ellos se muestran casi siempre y son el 34.0%; y los que se aparecen en el nivel de siempre son el 1.9%; y los que indican de casi nunca son el 18.9%.

P10. ¿Entienden las funciones que realizan?

En el Tabla N° 11 Figura N° 11 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles que entienden las funciones que realizan, si se están implementando; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 66.0%; así mismo ellos se muestran en el nivel de casi siempre y son el 28.3% y los que se aparecen en el nivel de casi nunca son el 5.7%.

P11. ¿Su jefe muestra interés por el trabajo que usted realiza?

En el Tabla N° 12 Figura N° 12 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles del jefe que muestra interés por el trabajo que usted realiza; en su mayoría califican en el nivel de a veces y casi siempre y representan el 43.4% respectivamente; y los que se aparecen en el nivel de siempre son el 1.9%; y los que indican de casi nunca son el 11.3%.

P12. ¿Cuentas con material necesario para realizar tu trabajo?

En el Tabla N° 13 Figura N° 13 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles que cuenta con material necesario para realizar tu trabajo; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 50.9%; así mismo ellos se muestran en el nivel de casi siempre y son el 34.0% y los que se aparecen en el nivel de casi nunca son el 15.1%.

P13. ¿Conoces el plan organizativo de tu lugar de trabajo?

En el Tabla N° 14 Figura N° 14 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de conocimiento del plan organizativo de tu lugar de trabajo; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 67.9%; así mismo

ellos se muestran casi siempre y son el 22.6%; y los que se aparecen en el nivel de siempre son el 1.9%; y los que indican de casi nunca son el 7.5%.

P14. ¿Coordina tu área de trabajo y otras áreas?

En el Tabla N° 15 Figura N° 15 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles que coordina tu área de trabajo y otras áreas; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 62.3%; así mismo ellos se muestran en el nivel de casi siempre y son el 24.5% y los que se aparecen en el nivel de casi nunca son el 13.2%.

P15. ¿Las tareas diarias están coordinadas?

En el Tabla N° 16 Figura N° 16 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de Las tareas diarias están coordinadas; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 69.8%; así mismo ellos se muestran en el nivel de casi siempre y son el 24.5% y los que se aparecen en el nivel de casi nunca son el 5.7%.

P16. ¿Desarrollan estrategias para el logro de las metas del municipio?

En el Tabla N° 17 Figura N° 17 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de desarrollan estrategias para el logro de las metas del municipio; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 58.5%; así mismo ellos se muestran casi siempre y son el 30.2%; y los que se aparecen en el nivel de siempre son el 1.9%; y los que indican de casi nunca son el 9.4%.

5.2.2. Variable independiente: Desempeño laboral

P1. ¿En circunstancias imprevistas resuelven en el tiempo adecuado?

En el Tabla N° 18 Figura N° 18 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de circunstancias imprevistas resuelven en el tiempo adecuado; en su mayoría califican en el nivel de a veces y casi siempre representan el

47.2 respectivamente%; y los que se aparecen en el nivel de siempre son el 1.9%; y los que indican de casi nunca son el 3.8%.

P2. ¿Realizas tus tareas con seguridad y responsabilidad?

En el Tabla N° 19 Figura N° 19 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles que realizas tus tareas con seguridad y responsabilidad; en su mayoría califican en el nivel de siempre y representan el 58.5%; así mismo ellos se muestran casi siempre y son el 37.7% y los que indican de casi nunca son el 3.8%.

P3. ¿Se promueve el desarrollo personal?

En el Tabla N° 20 Figura N° 20 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles que promueve el desarrollo personal; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 73.6%; así mismo ellos se muestran casi siempre y son el 26.4%.

P4. ¿Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo?

En el Tabla N° 21 Figura N° 21 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de tener una buena relación con sus compañeros de trabajo; en su mayoría califican en el nivel de casi siempre y representan el 67.9%; así mismo ellos se muestran a veces y son el 22.6%; y los que se aparecen en el nivel de siempre son el 1.9%; y los que indican de casi nunca son el 7.5%.

P5. ¿El trabajo en equipo es importante para realizar cualquier actividad?

En el Tabla N° 22 Figura N° 22 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles del trabajo en equipo es importante para realizar cualquier actividad; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 83.0%; así mismo ellos se muestran casi siempre y son el 9.4% y los que indican de casi nunca son el 7.5%.

P6. ¿El trabajo en equipo desarrolla un mejor desempeño laboral?

En el Tabla N° 23 Figura N° 23 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de trabajo en equipo desarrolla un mejor desempeño laboral.; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 58.5%; así mismo ellos se muestran a veces y son el 26.4%; y los que se aparecen en el nivel de siempre son el 7.5%; y los que indican de casi nunca son el 7.5%.

P7. ¿Los empleados toman decisiones en el campo de trabajo?

En el Tabla N° 24 Figura N° 24 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de los empleados que toman decisiones en el campo de trabajo; en su mayoría califican en el nivel de nunca y representan el 66.0%; así mismo ellos se muestran casi nunca y son el 30.2% y los que indican de a veces son el 3.8%.

P8. ¿Te consideras capaz de tomar decisiones en el trabajo?

En el Tabla N° 25 Figura N° 25 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles que consideras capaz de tomar decisiones en el trabajo; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 86.6%; así mismo ellos se muestran casi siempre y son el 13.2%.

P9. ¿Tu aporte siempre cuenta?

En el Tabla N° 26 Figura N° 26 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de tu aporte siempre cuenta; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 88.7%; así mismo ellos se muestran casi siempre y son el 9.4% y los que indican de siempre son el 1.9%.

P10. ¿Tu jefe te da instrucciones sobre cómo hacer su trabajo cuando el trabajo lo requiera en su ausencia?

En el Tabla N° 27 Figura N° 27 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los

niveles que tu jefe te da instrucciones sobre cómo hacer su trabajo cuando el trabajo lo requiera en su ausencia; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 66.0%; así mismo ellos se muestran casi siempre y son el 34.0%.

P11. ¿Estas utilizando los recursos correctamente para construir tu producto?

En el Tabla N° 28 Figura N° 28 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de estar utilizando los recursos correctamente para construir tu producto; en su mayoría califican en el nivel de siempre y representan el 66.0%; así mismo ellos se muestran casi siempre y son el 28.3%; y los que se aparecen en el nivel de a veces son el 3.8%; y los que indican de casi nunca son el 1.9%.

P12. ¿Las acciones que realizar se cumplen dentro de los plazos establecidos?

En el Tabla N° 29 Figura N° 29 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de las acciones que realizar se cumplen dentro de los plazos establecidos; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 50.9%; así mismo ellos se muestran casi siempre y son el 20.8% y los que indican de casi siempre son el 28.3%.

P13. ¿Las actividades municipales son fáciles de implementar?

En el Tabla N° 30 Figura N° 30 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de actividades municipales son fáciles de implementar; en su mayoría califican en el nivel de a veces y representan el 77.4%; así mismo ellos se muestran casi siempre y son el 1.9% y los que indican de casi nunca son el 20.8%.

P14. ¿Prestas atención para ejercer nuevas funciones a desempeñar?

En el Tabla N° 31 Figura N° 31 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de prestar atención para ejercer nuevas funciones a desempeñar; en su mayoría califican en el nivel de siempre y representan el 71.7%; así

mismo ellos se muestran casi siempre y son el 26.4% y los que indican de casi nunca son el 1.9%.

P15. ¿Te reconocen tus habilidades en tu puesto de trabajo?

En el Tabla N° 32 Figura N° 32 observamos que 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac. Se observa sobre los niveles de reconocer tus habilidades en tu puesto de trabajo; en su mayoría califican en el nivel de casi siempre y representan el 60.4%; así mismo ellos se muestran a veces y son el 37.7% y los que indican de casi nunca son el 1.9%.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

6.1.1 Resultados para el objetivo general

Tabla 33

Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba-Apurímac.

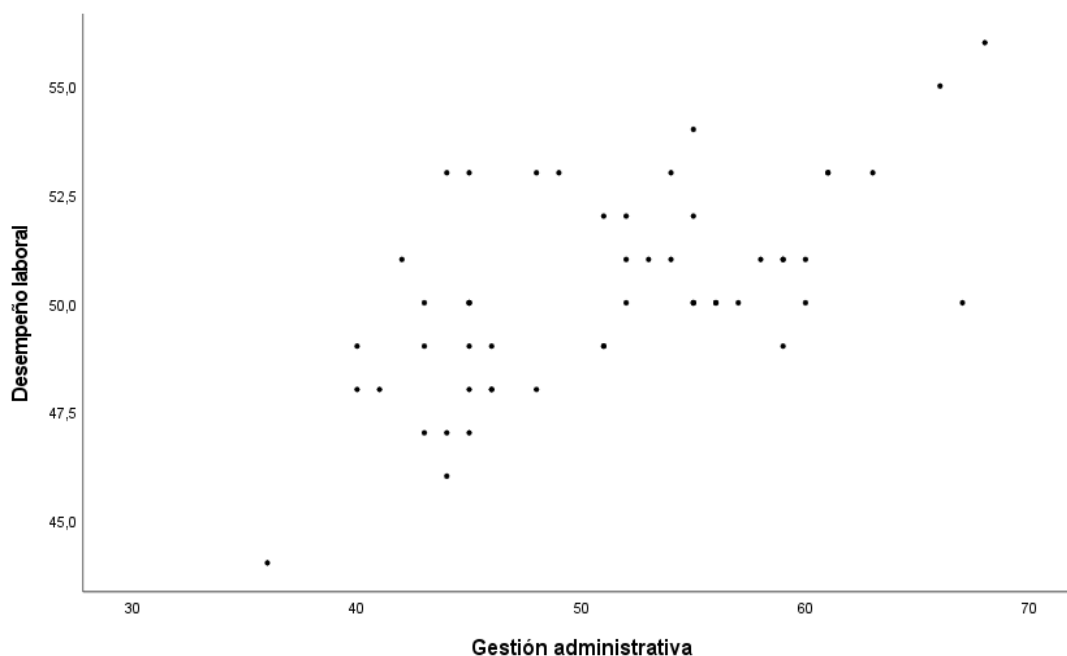
Correlaciones

			Desempeño laboral	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 33

Correlación gestión administrativa y el desempeño laboral



Interpretación:

Cuando $0 \leq r < 0.20$ Existe correlación no significativa.

Cuando $0.20 \leq r < 0.40$ Existe una correlación baja.

Cuando $0.40 \leq r < 0.70$ Existe correlación significativa.

Cuando $0.70 \leq r < 1.00$ Existe un alto grado de asociación.

En el presente estudio se presente un moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras mejor es la gestión administrativa mejor es el desempeño laboral.

De acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman, la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral es de 0, 569; es decir, existe una correlación es significativa en el nivel el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ocobamba – Apurímac.

Prueba de la hipótesis general usando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

a. Hipótesis

1. **Hipótesis Nula (Ho):** No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

2. **Hipótesis Alterna (Ha):** Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

b. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una “ T_α ” con n-2 grados de libertad

c. **Regla de decisión.** - Como la ($p_valor = 0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

d. **Conclusión:** Como se aprecia el valor del coeficiente de *Rho de Spearman* ($r_s = 0.569; p - valor = 0.000 < 0.05$) lo que significa que la gestión administrativa se relaciona directa y significativamente positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

6.1.2. Resultados para el objetivo específico uno.

Tabla 34

Relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba-Apurímac.

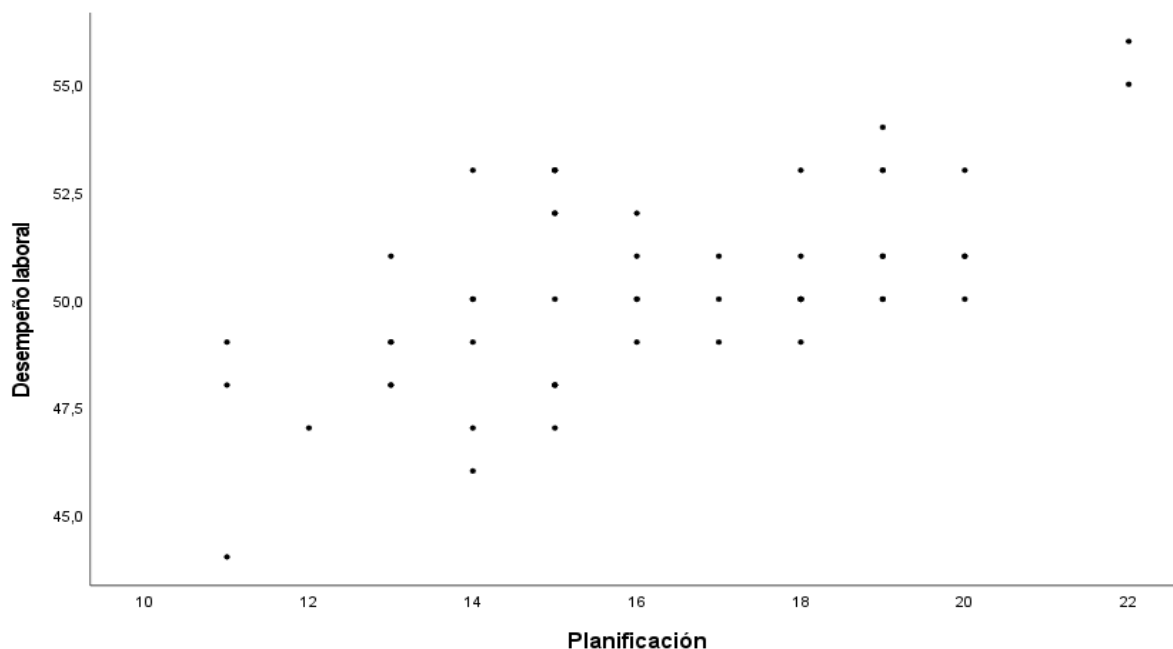
Correlaciones

		Desempeño laboral		Planificación
Rho Spearman	de Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de 1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Planificación	Coefficiente de correlación	de ,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 34

Relación entre la planificación y el desempeño laboral



En el presente estudio se presente un moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras mejor es la planificación mejor es el desempeño laboral.

La correlación entre la planificación y el desempeño laboral es de 0,578; es decir, la relación entre la planificación y el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ocobamba - Apurímac, tiene una relación significativa según los niveles especificados.

Prueba de la hipótesis específica uno

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

a. Hipótesis

1. **Hipótesis Nula (Ho):** No existe relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

2. **Hipótesis Alterna (Ha):** Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

b. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una “ T_α ” con $n-2$ grados de libertad

c. **Regla de decisión.** - Como la ($p_valor = 0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

d. **Conclusión:** Como se aprecia el valor del coeficiente de *Rho de Spearman* ($r_s = 0.578; p - valor = 0.000 < 0.05$) lo que significa que la planificación se relaciona directa y significativamente positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

6.1.3. Resultados para el objetivo específico dos.

Tabla 35

Relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba-Apurímac.

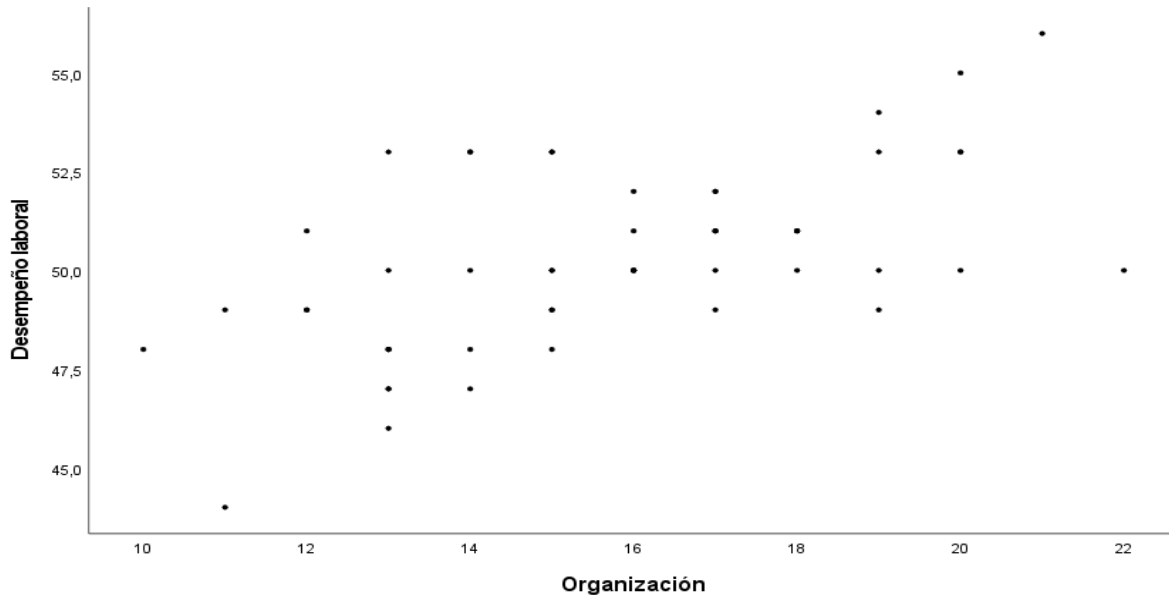
Correlaciones

		Desempeño laboral		Organización
Rho Spearman	de Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de 1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Organización	Coeficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 35

Relación entre la organización y el desempeño laboral



En el presente estudio se presente un moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras mejor es la organización mejor es el desempeño laboral.

La correlación entre la organización y el desempeño laboral es de 0,567; es decir, el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ocobamba - Apurímac, tiene una correlación significativa.

Prueba de la hipótesis específica dos.

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

a. Hipótesis

1. **Hipótesis Nula (Ho):** No existe relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

2. **Hipótesis Alternativa (Ha):** Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

b. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una “ T_{α} ” con $n-2$ grados de libertad

c. **Regla de decisión.** - Como la ($p_valor = 0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

d. **Conclusión:** Como se aprecia el valor del coeficiente de *Rho de Spearman* ($r_s = 0.567; p - valor = 0.000 < 0.05$) lo que significa que la organización se relaciona directa y significativamente positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

6.1.4. Resultados para el objetivo específico tres.

Tabla 36

Relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba-Apurímac.

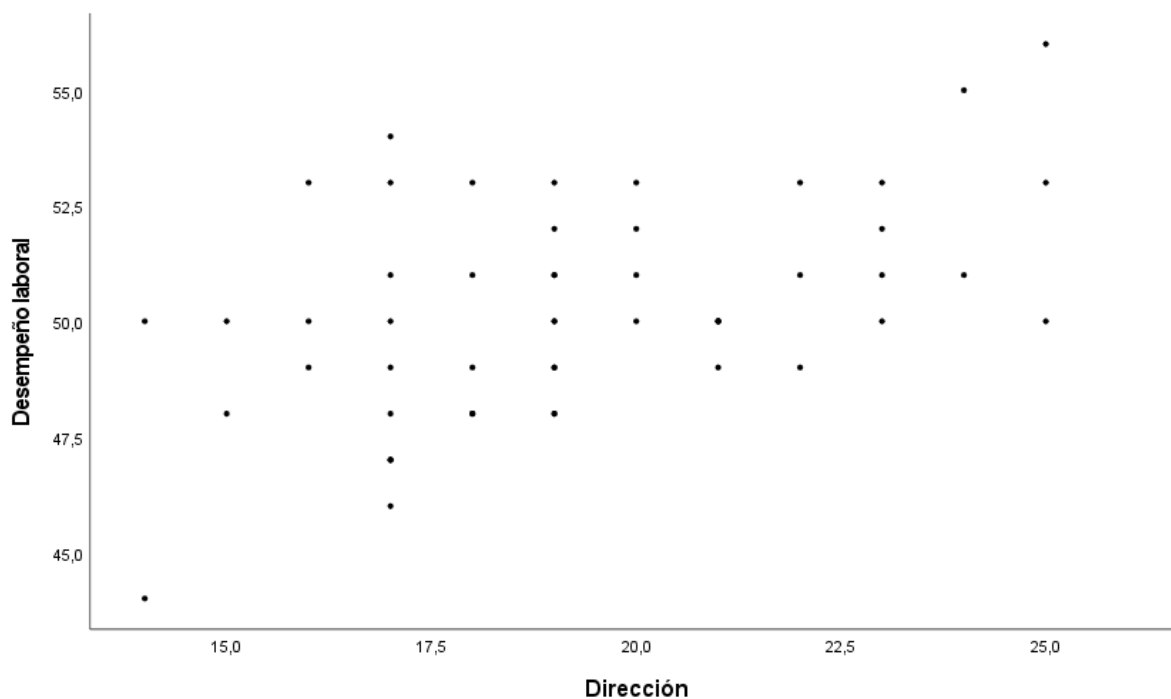
Correlaciones

			Desempeño laboral	Dirección
Rho Spearman	de Desempeño laboral	Coeficiente correlación	de 1,000	,431**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	53	53
	Dirección	Coeficiente correlación	de ,431**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	53	53

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 36

Relación entre la dirección y el desempeño laboral



En el presente estudio se presente un moderado grado de correlación positiva significativa, es decir mientras mejor es la dirección mejor es el desempeño laboral.

La correlación entre la dirección y el desempeño laboral es de 0,431; es decir, el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ocobamba - Apurímac, tienen una correlación significativa según el nivel especificado.

Prueba de la hipótesis específica tres.

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

a. Hipótesis

1 hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

2. Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

b. Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$ y una “T $_{\alpha}$ ” con n-2 grados de libertad

c. Regla de decisión. - Como la ($p_valor = 0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

d. Conclusión: Como se aprecia el valor del coeficiente de *Rho de Spearman* ($r_s = 0.431; p - valor = 0.000 < 0.05$) lo que significa que la dirección se relaciona directa y significativamente positiva con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

7.1.1. Objetivo general

Con respecto al objetivo general se consideró una prueba estadística no paramétrica, se esperó analizar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba - Apurímac. De esta manera se halló una relación significativa; es decir, la asociación de la gestión administrativa se relaciona directa y positivamente de manera moderada con el desempeño laboral. Estos resultados guardan relación directa con los encontrados por Carranza (2022) quien realizó una investigación de: Gestión administrativa y desempeño laboral en la dirección de circulación de la dirección regional de transporte y comunicaciones, Amazonas, 2019, en el que se logró observar una conexión notable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en aspectos como la planificación, el control, la dirección y la operación.

Así mismo Navarro y Torres (2021), averiguo acerca de la “Relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas en la EPS SEDACAJ S.A. Cajamarca en el año 2021”, se realizó un análisis de correlación de Spearman, obteniendo un valor de $Rho = 0.521$, lo que indica una correlación positiva considerable. Además, se encontró que la significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha=0.05$). Esto proporciona suficiente evidencia para afirmar que existe una relación entre la variable de gestión administrativa y el desempeño laboral en la EPS SEDACAJ en Cajamarca durante el año 2021. Por su parte, Valencia Escobar; H. F; Solano Gómez; J. (2021) realizó una investigación para averiguar “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de Huancavelica - 2019” llegando a la conclusión que las pruebas realizadas han establecido la forma en que se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica durante el año 2019. Se ha confirmado la existencia de una relación positiva y significativa, donde la intensidad de la relación, medida

por el coeficiente de correlación de Pearson, es del 66,6%, lo que se clasifica como una correlación positiva media. La probabilidad asociada, $P(t > 6,681) = 0,000$, respalda esta conclusión. También en el trabajo de investigación de Machaca (2022) manifiesta que el descubrimiento realizado, se ha encontrado una correlación positiva moderada, lo que lleva a la conclusión de que existe una relación entre las variables de Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la MP DFT durante el año 2021.; los resultados encontrados se observa un valor de correlación de 0,453 y la significancia es de $0,000 < 0.05$.

7.1.2. Objetivo Especifico 1

En cuanto al primer objetivo específico se esperó determinar la influencia positiva entre la planificación estratégica y el desempeño laboral en los trabajadores de municipalidad distrital de Acobamba - Apurímac. El análisis de los resultados demuestra la existencia de una relación significativa moderada. Estos resultados guardan relación directa con la investigación de Choquecahuana (2021), donde afirma que el 51.70% de los 29 trabajadores indicaron que la planeación se lleva a cabo "siempre", mientras que el 48% de los colaboradores administrativos mencionaron que la UGEL cuenta "con frecuencia" con los instrumentos de gestión adecuados y actualizados, y que la institución brinda capacitación continua a su personal. Además, en la investigación de Navarro Cabrera, E. D; Torres Correa, Y. J. (2021), se analizó la relación entre la planeación y el desempeño laboral. Los resultados de la prueba estadística de Rho Spearman indicaron que se obtuvo una correlación de Spearman con un valor de $Rho = 0.324$, lo que indica una correlación positiva media. Además, la significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha=0.05$). Por lo tanto, existe suficiente evidencia para afirmar que existe una relación entre la dimensión de la planeación y la variable de desempeño laboral en la EPS SEDACAJ en Cajamarca durante el año 2021. Para la investigación de Valencia Escobar; H. F; Solano Gómez; J. (2021), confirma la relación entre la gestión administrativa en su dimensión de planificación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica durante el año 2019 se caracteriza por una intensidad de relación medida por el

coeficiente de correlación de Pearson del 56,0%, lo cual se clasifica como una correlación positiva media. La probabilidad asociada, $P(t > 5,060) = 0,000$, respalda esta conclusión. En el trabajo de investigación de Machaca López, T. Y. (2022) indica que se obtuvo una correlación positiva moderada, se puede concluir que existe una relación entre la planeación y el desempeño laboral del personal que trabaja en la MP DFT durante el año 2021.

7.1.3. Objetivo específico 2

En referencia al segundo objetivo específico se esperó determinar la influencia entre el nivel de la organización interna de la Municipalidad en el desempeño laboral en los trabajadores de municipalidad distrital de Acobamba - Apurímac. El análisis de los resultados demuestra la presencia de una relación significativa moderada. Estos resultados guardan relación directa con la investigación de Choquecahuana Dongo; J.E. (2021), donde encontró que el 55% de los empleados informaron que se utiliza "siempre" la Organización. Además, el 52% indicó que la administración tiene jerarquías claramente establecidas, el 48% señaló que la UGEL tiene una estructura organizativa definida, y el 52% afirmó que las actividades de la UGEL son coherentes con la misión, visión, objetivos y valores establecidos. De esta forma, se concluye que ha identificado una correlación positiva de magnitud media entre el desempeño laboral y la organización, como se refleja en los resultados obtenidos con un coeficiente $r = 0.660$. En el trabajo de investigación de Navarro Cabrera, E. D; Torres Correa, Y. J. (2021) concluye e indica que hay una correlación positiva de magnitud media entre la dimensión de organización y la variable de desempeño laboral en la EPS SEDACAJ en Cajamarca durante el año 2021, según la correlación de Spearman ($Rho=0.474$). Además, se encontró que la significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha=0.05$), lo cual proporciona suficiente evidencia para afirmar la existencia de una relación entre ambas variables. Para la investigación de Valencia Escobar; H. F; Solano Gómez; J. (2021), confirma la relación entre la gestión administrativa en su dimensión de organización y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica durante el año 2019. Se

encontró que la intensidad de la relación, medida por el coeficiente de correlación de Pearson, es del 59,8%, lo cual se clasifica como una correlación positiva media. Además, la probabilidad asociada, $P (t > 5,583) = 0,000$, respalda esta conclusión. En el trabajo de investigación de Machaca López, T. Y. (2022) indica que se obtuvo una correlación positiva moderada, se puede concluir que existe una relación entre la organización y el desempeño laboral del personal de la MP DFT durante el año 2021.

7.1.4. Objetivo específico 3

En cuanto al tercer objetivo específico se ha investigado el impacto del liderazgo y la dirección administrativa en el desempeño laboral en los trabajadores de municipalidad distrital de Acobamba - Apurímac. El análisis de los resultados demuestra la presencia de una relación significativa moderada. Estos resultados guardan relación directa con la investigación de Choquecahuana (2021), donde encontró que el 59% de los trabajadores afirmaron que "siempre" se lleva a cabo la dirección. Además, el 41% indicó que "siempre" se propicia una comunicación adecuada, mientras que el 48% se siente comprometido con su trabajo. Asimismo, el 41% mencionó que "con frecuencia" la UGEL ofrece los ambientes necesarios para llevar a cabo las actividades laborales. Por otro lado, el 41% señaló que la gestión genera motivación al personal para alcanzar las metas propuestas, y el 38% afirmó que "con frecuencia" se fomenta una comunicación apropiada entre todos los trabajadores. De esta forma, se concluye que se ha encontrado una correlación positiva débil entre el liderazgo y dirección administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores, según los resultados obtenidos con un coeficiente $r = 0.344$. En el trabajo de investigación de Navarro Cabrera, E. D; Torres Correa, Y. J. (2021) concluye e indica que se ha obtenido una correlación de Spearman con un valor de $Rho = 0.594$, lo que indica una correlación positiva considerable. Además, se ha encontrado que la significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.01$). Por lo tanto, hay suficiente evidencia para afirmar que existe una relación entre la dimensión de dirección y la variable de desempeño laboral en la EPS SEDACAJ en Cajamarca durante el año 2021. Para la investigación de Valencia Escobar; H. F; Solano Gómez; J. (2021), confirma la relación entre

la gestión administrativa en su dimensión de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica durante el año 2019. Se ha encontrado que la intensidad de la relación, medida por el coeficiente de correlación de Pearson, es del 62,5%, lo cual se clasifica como una correlación positiva media. Además, la probabilidad asociada, $P(t > 5,991) = 0,00$, respalda esta conclusión. En el trabajo de investigación de Machaca López, T. Y. (2022) indica que se obtuvo una correlación positiva moderada, se puede concluir que existe una relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal MP DFT durante el año 2021.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Primero: Se concluye que existe una relación directa y significativamente positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac durante el año 2024. Este resultado se respalda en el valor de significancia obtenido ($p = 0.000$), el cual es menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), y en el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0.569$), que indica una correlación positiva moderada-alta entre ambas variables. Por lo tanto, se confirma que una adecuada gestión administrativa contribuye a mejorar el desempeño laboral del personal municipal.

Segundo: En relación con el primer objetivo específico, se determinó que existe una influencia positiva y significativa entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, durante el año 2024. El valor de significancia obtenido ($p = 0.000$) es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0.578$) evidencia una correlación positiva moderada.

Tercero: Respecto al segundo objetivo específico, se identificó que existe una relación positiva y significativa entre el nivel de organización interna y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, en el año 2024. El valor de significancia obtenido ($p = 0.000$) es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0.567$) indica una correlación positiva moderada. Estos resultados evidencian que una adecuada estructura organizativa, con funciones claras, jerarquías definidas y coherencia institucional, contribuye de manera significativa al mejor desempeño del personal.

Cuarto: En relación con el tercer objetivo específico, se determinó que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo y la dirección administrativa, y el desempeño laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, durante el año 2024. El valor de significancia obtenido ($p = 0.000$) es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0.431$) indica una correlación positiva de magnitud moderada. Esto demuestra que un liderazgo adecuado, una dirección clara, comunicación efectiva y motivación al personal inciden favorablemente en su desempeño.

RECOMENDACIONES

Primero: Diseñar e implementar un Plan de Fortalecimiento de Capacidades institucional, en coherencia con las políticas de desarrollo del talento humano establecidas en los lineamientos de la gestión pública local. Este plan debe incluir capacitaciones periódicas, eventos de actualización normativa y talleres prácticos, con el objetivo de optimizar el desempeño laboral en función de las metas institucionales de la Municipalidad Distrital de Ocobamba.

Segundo: Desarrollar un Programa de Mejora del Clima Organizacional, alineado con los principios del Plan de Desarrollo Institucional (PDI), que promueva el bienestar laboral mediante mecanismos de reconocimiento, comunicación interna efectiva y espacios participativos. Esto permitirá fomentar una cultura organizacional orientada a resultados, elevando la productividad y calidad de los servicios públicos.

Tercero: Establecer una Política de Liderazgo y Gestión del Talento Humano, que capacite a los gerentes y directivos en liderazgo transformacional, con énfasis en motivación, trabajo colaborativo y toma de decisiones estratégicas. Esta política deberá incluir indicadores de desempeño vinculados a la gestión del personal, reforzando así una cultura de responsabilidad y mejora continua en la administración municipal.

Cuarto: Formular e implementar un Plan de Comunicación y Desarrollo Organizacional, en coordinación con las unidades orgánicas responsables, que contemple: talleres de comunicación efectiva, dinámicas de integración, espacios de retroalimentación y mecanismos de incentivos por cumplimiento de metas. Este plan deberá estar alineado con los objetivos estratégicos de la municipalidad y responder a las necesidades reales del distrito, priorizando la eficacia y eficiencia en la atención a la ciudadanía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. [PDF]. Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Azabache, G. (2021). *Gestión administrativa y calidad del servicio en el área de registros civiles en la Municipalidad Distrital de Laredo, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1311/1/Gladyz%20Amalia%20Azabache%20Moreno%20De%20Diaz.pdf>
- Barzola, I., Flores, W., Daza, P., Flores, C., Flores, J., & Flores, A. (2023). *Importancia de la planificación para mejorar la gestión administrativa en las empresas públicas de turismo, Ecuador*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 2707–2724. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4617
- Carbajal, K. (2020). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de transportes de la provincia de Chincha-2020* [Tesis de bachiller, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1507/1/Karen%20Guilliana%20Carbajal%20Moquillaza.pdf>
- Carranza, M. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio Institucional UNTRM. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2803/Carranza%20Huablocho%20Maria%20Graciela.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Carrillo, J. (2020). *Modelo de gestión pública y desempeño laboral: Caso de un municipio de Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio Institucional UNEMI. <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/5155/Bolivar%20Carrillo%20 ACTUALIZADO.pdf?sequence=1>
- Choquecahuana, J. (2021). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Apurímac, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74015/Choquecahuana_DJE-SD.pdf?sequence=1
- Cordova, L. (2024). *Gestión administrativa y ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de Abancay, Apurímac, 2024*. [Tesis de bachiller, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/150266/Cordova_SLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor agregado*, 7(1), 54-60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/1417/1788
- Defensoría del Pueblo. (2024, agosto 9). *Defensoría del Pueblo advierte incremento de 9 % de casos de corrupción en primer semestre de 2024*. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-advierte-incremento-de-9-de-casos-de-corrupcion-en-primer-semestre-de-2024/>
- Erazo, R., Barrera, M., Salazar, I., Fernández, S. & Montalvan, A. (2024). Problemas de la administración pública de países en vía de industrialización en América Latina y globalización: Caso Ecuador. *Revista Ciencia Latina*, 8(3), 3923–3939. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11601

- Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>
- González, M., & Pérez, L. F. (2023). *Importancia de la planificación para mejorar la gestión administrativa en las empresas públicas de turismo, Ecuador*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 456–470.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4617/7029>
- Guzmán, N. (2023, mayo 23). *Población, muestra y muestreo. Emprendedores, Artistas y Creativos*.
<https://emprendedoresartistasycreativos.com/poblacion-muestra-y-muestreo/>
- Hammond, M. (2024, abril 15). *Top 21 herramientas para crear encuestas online*. Blog de HubSpot. <https://blog.hubspot.es/service/software-encuestas-gratis>
- Irigoin, M., & Vargas, F. (2021). *Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud*. Montevideo: CINTERFOR, OIT, OPS. <https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2021/01/Irigoin-M.-Vargas-F.-Competencia-Laboral.-Manual-de-conceptos-metodos-y-aplicaciones-en-el-sector-salud.pdf>
- Jiménez, D., & Filadelfia, J. (2020). *Análisis de la incidencia del clima organizacional en el desempeño del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil*.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_eb041d097fb5cae462e17019b0d27dfc
- Moncayo, D., & Ramírez, M. (2021). *La motivación intrínseca y su incidencia en el desempeño laboral en el departamento de ventas de la empresa Humana Corp S.A. ubicada en la ciudad de Milagro* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].

Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16975>

Muños, F. (2020). *Inseguridad laboral y su relación con el desempeño laboral* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/xmlui/bitstream/handle/2250/182735/Sebastian%20Ugarte%20G%C3%B3mez.pdf?sequence=1>

Navarro, E., & Torres, Y. (2022). *Relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas en la EPS Sedacaj S.A. Cajamarca en el año 2021* [Tesis de maestría, Universidad de los Andes]. Repositorio Institucional de la Universidad de los Andes. <http://65.111.187.205/bitstream/handle/UPAGU/2285/TESIS%20FINANCIAL%20UPAGU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ortega, K. (2024, mayo 28). *¿Qué es la planificación empresarial y por qué es importante?* Saint Leo University. <https://worldcampus.saintleo.edu/blog/que-es-la-planificacion-empresarial-y-por-que-es-importante>

Ortega, L. (2023). *Gestión administrativa y productividad laboral en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho - Perú, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108724>

Plata, C. (2020). *La administración y el proceso administrativo* [PDF]. Universidad Jorge Tadeo Lozano. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>

Prado, R. (2025). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio Institucional UPCL. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/1266>

- Quiroga, R. (2021). *La Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot S.A.* [Tesis de posgrado, Universidad Politécnica Salesiana Ecuador]. Repositorio Institucional. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- Silva Vanegas, L. X., Duarte Zeledón, J. E., & Mendoza Silva, D. O. (2020). *Organización: Diseño organizacional* [Seminario de graduación, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio Institucional UNAN-Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/12836/1/23069.pdf>
- Torres Díaz, Y. (2021). *Análisis de la gestión administrativa de la empresa Ingenieros y Soluciones S.R.L., Chiclayo-2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7856>
- Vera, J. (2021). *Impacto de la simplificación administrativa en la mejora de servicios de la gestión municipal, Lima, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1616/3/JUDITH%20VERA%20SALAS.pdf>
- Vergara, K. (2021). *Gestión administrativa y calidad de servicio en el área de personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Andahuaylas* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63070/Vergara_DKD-SD.pdf?sequence=1
- Viguria, R. (2021). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas - Apurímac 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84764/Viguria_VRA-SD.pdf?sequence=1

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Ocobamba – Apurímac, 2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>P.G. ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024?</p> <p>P.E.1 ¿De qué manera la planificación estratégica influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la</p>	<p>O.G Analizar la relación entre la gestión administrativa, en sus dimensiones de planificación, organización y dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.</p> <p>O.E.1. Determinar de qué manera la planificación estratégica influye en el desempeño</p>	<p>H.G Existe relación directa entre la gestión administrativa, en sus dimensiones de planificación, organización y dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.</p> <p>H.E.1. La planificación estratégica influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la</p>	<p>Variable independiente Gestión administrativa</p> <p>Dimensión Planificación Organización Dirección</p> <p>Variable dependiente Desempeño laboral</p>	<p>Enfoque: investigación Cuantitativa</p> <p>Nivel: descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnica: La encuesta.</p> <p>Instrumento: El cuestionario</p> <p>Población y muestra Población: 61</p>

<p>Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024?</p> <p>P.E.2. ¿Cómo afecta la organización interna de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024 en el desempeño laboral de los trabajadores?</p> <p>P.E.3. ¿Cuál es el impacto del liderazgo y la dirección administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024?</p>	<p>laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.</p> <p>O.E.2. Determinar cómo afecta la organización interna de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024 en el desempeño laboral de los trabajadores.</p> <p>O.E.3. Conocer cuál es el impacto del liderazgo y la dirección administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.</p>	<p>Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.</p> <p>H.E.2. La organización interna afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.</p> <p>H.E.3. Existe impacto directo del liderazgo y la dirección administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba – Apurímac, 2024.</p>	<p>Dimensión</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Competencias</p>	<p>Muestra: 53</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	--------------------

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Muy buenos días, reciban los saludos cordiales de parte de la Universidad Autónoma de Ica, el presente documento esta referido a una encuesta, en cual servirá para recabar datos para el trabajo de investigación titulado; gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba Apurímac, 2024, por lo que su colaboración y aportación será de vital importancia, agradeceré anticipadamente su gentil participación.

Los datos que facilite son totalmente CONFIDENCIALES, esto garantiza que nadie pueda distinguir a la persona que ha participado en la encuesta.

Instrucciones: Marque la alternativa que considere adecuada con una (x), considerando el siguiente cuadro de medición.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

Ítems	Puntajes				
	1	2	3	4	5
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					

9	La organización asigna roles a los trabajadores.					
10	Entienden las funciones que realizan.					
11	Su jefe muestra interés por el trabajo que usted realiza.					
12	Cuentas con material necesario para realizar tu trabajo.					
13	Conoces el plan organizativo de tu lugar de trabajo					
14	Coordina tu área de trabajo y otras áreas					
15	Las tareas diarias están coordinadas					
16	Desarrollan estrategias para el logro de las metas del municipio					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Muy buenos días, reciban los saludos cordiales de parte de la Universidad Autónoma de Ica, el presente documento esta referido a una encuesta, en cual servirá para recabar datos para el trabajo de investigación titulado; gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba Apurímac, 2024, por lo que su colaboración y aportación será de vital importancia, agradeceré anticipadamente su gentil participación.

Los datos que facilite son totalmente CONFIDENCIALES, esto garantiza que nadie pueda distinguir a la persona que ha participado en la encuesta.

Instrucciones: Marque la alternativa que considere adecuada con una (x), considerando el siguiente cuadro de medición.

Esto garantiza que nadie pueda distinguir a la persona que ha terminado la encuesta.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

Ítems		Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	En circunstancias imprevistas resuelven en el tiempo adecuado					
2	Realizas tus tareas con seguridad y responsabilidad					
3	Se promueve el desarrollo personal.					
4	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo					
5	El trabajo en equipo es importante para realizar cualquier actividad					
6	El trabajo en equipo desarrolla un mejor desempeño laboral.					
7	Los empleados toman decisiones en el campo de trabajo					
8	Te consideras capaz de tomar decisiones en el trabajo					
9	Tu aporte siempre cuenta					
10	Tu jefe te da instrucciones sobre cómo hacer su trabajo cuando el trabajo lo requiera en su ausencia.					

11	Estas utilizando los recursos correctamente para construir tu producto					
12	Las acciones que realizar se cumplen dentro de los plazos establecidos.					
13	Las actividades municipales son fáciles de implementar					
14	Prestar atención para ejercer nuevas funciones a desempeñar					
15	Te reconocen tus habilidades en tu puesto de trabajo.					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA APURÍMAC, 2024"

Nombre del Instrumento: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del Experto: Vanessa Lourdes Atuncar de la Fuente

Grado Académico: MAESTRO EN DERECHO PROCESAL PENAL CON MENCIÓN EN DESTREZAS Y TÉCNICAS DE LITIGACIÓN ORAL

N° de celular: 932418530


Correo Electrónico: vaneloudf@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


Vanessa Lourdes Atuncar de la Fuente
DNI: 72029214



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA APURÍMAC, 2024"
Nombre del Instrumento: DESEMPEÑO LABORAL
Nombre del Experto: Vanessa Lourdes Atuncar de la Fuente
Grado Académico: MAESTRO EN DERECHO PROCESAL PENAL CON MENCIÓN EN DESTREZAS Y TÉCNICAS DE LITIGACIÓN ORAL
N° de celular: 932418530
Correo Electrónico: vaneloudf@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


Vanessa Lourdes Atuncar de la Fuente
DNI: 72029214



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA APURÍMAC, 2022".


Nombre del Experto: JUAN JULIO CASTRO ORTEGA

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	NINGUNA
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	NINGUNA
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	NINGUNA
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	NINGUNA
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	NINGUNA
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	NINGUNA
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	NINGUNA
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y Oportuno para la investigación	CUMPLE	NINGUNA

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA


Apellidos y Nombres del validador: JUAN JULIO CASTRO ORTEGA
Grado académico: MAESTRO EN DERECHO CONST. Y PROC. CONSTITUCIONAL
DNI: 31479474

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA APURIMAC, 2022".


Nombre del Experto: Santos Jusenal Borja Corihuela

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	Ninguna
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y Oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


 Apellidos y Nombres del validador: Borja Corihuela, Santos Jusenal
 Grado académico: Maestro en Gestión Pública y Desarrollo Empresarial
 DNI: 40107160

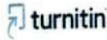
Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud

1/1 **1747157186_MAMANI QUISPE RUTH ANGELICA.docx**

📅 2025
📅 2025
🏛️ Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega trn:oid:::3117:459448275	127 Páginas
Fecha de entrega 15 may 2025, 8:13 a.m. GMT-5	20,752 Palabras
Fecha de descarga 15 may 2025, 8:17 a.m. GMT-5	116.981 Caracteres
Nombre de archivo 1747157186_MAMANI QUISPE RUTH ANGELICA.docx	
Tamaño de archivo 7.7 MB	

 Página 2 of 132 - Integrity Overview Identificador de la entrega trn:oid:::3117:459448275

13% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database:

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 15 words)

Top Sources

- 10% 🌐 Internet sources
- 3% 📖 Publications
- 9% 👤 Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Anexo 6: Evidencia fotográfica





Anexo 7: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, he sido invitado/a por RUTH ANGELICA MAMANI QUISPE a participar en el estudio denominado “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA APURÍMAC, 2024”.

- Acepto que la información registrada será confidencial y sólo conocida por el equipo de investigación.
- Acepto que la información será procesada privilegiando el conocimiento compartido y de ninguna manera se podrá identificar mis respuestas y opiniones en la etapa de publicación de resultados.
- Asimismo, sé que puedo negarme a participar o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa.
- Acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma _____

Fecha _____

Si tiene alguna pregunta, durante cualquier etapa del estudio, puede comunicarse con RUTH ANGELICA MAMANI QUISPE, Teléfono Celular N°: 982276445.