

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE JACAS GRANDE, HUAMALÍES-HUÁNUCO, 2022”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTOR: Valverde Miraval, Paulino**

**ASESORA: Agui Esteban, Keli**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2022**

# U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42166996

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22498331

Grado/Título: Maestro en gerencia pública

Código ORCID: 0000-0003-4952-780x

**DATOS DE LOS JURADOS:**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Soto Espejo, Simeón	Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002-3975-8228
2	Miraval Rojas, Yesica	Maestro en gestión y negocios gestión de proyectos	47489346	0000-0001-5126-9868
3	Rivera López, Cecilia del Pilar	Maestro en administración y dirección de empresas	22404218	0000-0002-0215-1270

# D

# H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **17:15 horas del día 26 del mes de julio del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtro. Simeón Soto Espejo	<b>(Presidente)</b>
Mtra. Yesica Miraval Rojas	<b>(Secretaria)</b>
Mtra. Cecilia del Pilar Rivera Lopez	<b>(Vocal)</b>

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1057-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada “**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACAS GRANDE, HUAMALÍES-HUÁNUCO, 2022**” presentado por el Bachiller, **VALVERDE MIRAVAL, Paulino**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

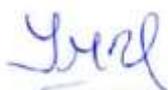
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo **Aprobado** el calificativo cuantitativo de **15 (Quince)** y cualitativo de **Bueno** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

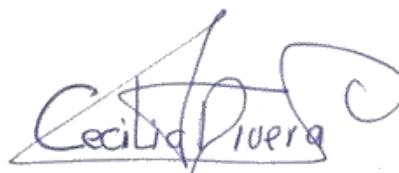
Siendo las **18:00 horas del día 26 del mes de julio del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. Simeón Soto Espejo  
**PRESIDENTE**



Mtra. Yesica Miraval Rojas  
**SECRETARIA**



Mtra. Cecilia del Pilar Rivera Lopez  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A mi madre y a mi esposa por ser las fuentes de mi inspiración y orgullo de mi existencia.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por concederme la fuerza y voluntad para seguir adelante en todo este proceso de mi vida. A la Universidad de Huánuco, por otorgarme la formación con los programas de estudio. A mis maestros de la escuela académica profesional de administración de empresas, por transmitirme conocimientos mediante sus cátedras brillantes. A la tutora de este trabajo de investigación Mg. Keli, Agui Esteban, con gran paciencia y dedicación a sabido direccionar esta tesis. Al gerente municipal de la municipalidad distrital de Jacas Grande por facilitarnos al acceso de los datos.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPITULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	18
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	18
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	18
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	19
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.6.1. INFORMACIÓN.....	19
1.6.2. TIEMPO .....	19
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPITULO II.....	21
MARCO TEÓRICO .....	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	23
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES .....	26
2.2. BASES TEÓRICAS O MARCO CONCEPTUAL.....	29
2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	29

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	32
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	37
2.4. HIPÓTESIS .....	38
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	38
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS .....	38
2.5. VARIABLES.....	38
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE .....	38
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE .....	39
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES) .....	39
CAPITULO III.....	40
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	40
3.1.1. ENFOQUE .....	40
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	40
3.1.3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	41
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
3.2.1. POBLACIÓN .....	41
3.2.2. MUESTRA .....	42
3.2.3. MUESTREO.....	43
3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS....	43
3.3.1. CUESTIONARIO.....	43
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	43
CAPITULO IV.....	46
RESULTADOS.....	46
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	46
4.1.1. PROCESAMIENTO DE LOS ÍTEMS.....	46
4.1.2. PROCESAMIENTO DE LAS DIMENSIONES.....	67
4.1.3. PROCESAMIENTO DE LAS VARIABLES .....	74
4.1.4. CORRELACIÓN DE VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL .....	76
4.1.5. CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES .....	77
CAPITULO V.....	82

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	82
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	82
CONCLUSIONES .....	86
RECOMENDACIONES.....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA .....	90
ANEXOS.....	94

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables. ....	39
Tabla 2 Población del personal administrativo .....	41
Tabla 3 Muestra del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande - 2021 .....	42
Tabla 4 Interpretación de Sig. (bilateral) .....	44
Tabla 5 Regla de interpretación del coeficiente de correlación.....	45
Tabla 6 La entidad mantiene definido sus objetivos. ....	46
Tabla 7 La entidad desarrolla planes para lograr sus objetivos. ....	47
Tabla 8 La entidad establece criterios para lograr los objetivos. ....	48
Tabla 9 La entidad mantiene actualizado el organigrama.....	49
Tabla 10 La entidad cuenta con una estructura de trabajo adecuado. ....	50
Tabla 11 La entidad asigna los trabajos correctamente.....	51
Tabla 12 La entidad orienta el esfuerzo humano de los trabajadores.....	52
Tabla 13 La entidad promueve una adecuada comunicación.....	53
Tabla 14 La entidad supervisa mi trabajo para lograr los objetivos. ....	54
Tabla 15 Los jefes realizan comparaciones de rendimiento laboral.....	55
Tabla 16 Los jefes permiten corregir un mal trabajo. ....	56
Tabla 17 Los jefes verifican los resultados de las actividades.....	57
Tabla 18 El cumplimiento de mis tareas ayuda a cumplir las metas de la entidad. ....	58
Tabla 19 Los trabajos que se me asignan se me hacen incomprensibles. ...	59
Tabla 20 Solicito ayuda para dar solución a las dificultades que se presentan en mi trabajo. ....	60
Tabla 21 Mis compañeros buscan sus beneficios sin importar si la entidad sale perjudicada. ....	61
Tabla 22 Me siento inducido a infringir las normas de la entidad.....	62
Tabla 23 Las relaciones con mis compañeros son de mutuo respeto. ....	63
Tabla 24 Existe un compromiso individual para el funcionamiento de la organización.....	64
Tabla 25 Si tengo un problema, recibo apoyo solidario de los demás. ....	65
Tabla 26 Para terminar un trabajo inconcluso se presentan voluntariamente. ....	66

Tabla 27 Planificación.....	67
Tabla 28 Organización.....	68
Tabla 29 Dirección.....	69
Tabla 30 Control.....	70
Tabla 31 Desempeño de tareas.....	71
Tabla 32 Comportamientos contraproducentes.....	72
Tabla 33 Desempeño contextual.....	73
Tabla 34 Gestión administrativa.....	74
Tabla 35 Desempeño Laboral.....	75
Tabla 36 Pruebas de normalidad de la gestión administrativa y desempeño laboral.....	76
Tabla 37 El grado de correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral.....	76
Tabla 38 Prueba de normalidad de la planificación y desempeño laboral ...	77
Tabla 39 Grado de correlación entre la planificación y desempeño laboral.	77
Tabla 40 Prueba de normalidad de Organización y desempeño laboral.....	78
Tabla 41 Grado de correlación entre la organización y desempeño laboral.	78
Tabla 42 Prueba de normalidad de la dirección y desempeño laboral.....	79
Tabla 43 Grado de correlación entre la dirección y desempeño laboral. ....	79
Tabla 44 Prueba de normalidad de control y desempeño laboral.....	80
Tabla 45 Grado de correlación entre control y desempeño laboral.....	81

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La entidad mantiene definido sus objetivos. ....	46
Figura 2 La entidad desarrolla planes para lograr sus objetivos. ....	47
Figura 3 La entidad establece criterios para lograr los objetivos. ....	48
Figura 4 La entidad mantiene actualizado el organigrama. ....	49
Figura 5 La entidad cuenta con una estructura de trabajo adecuado. ....	50
Figura 6 La entidad asigna los trabajos correctamente. ....	51
Figura 7 La entidad orienta el esfuerzo humano de los trabajadores. ....	52
Figura 8 La entidad promueve una adecuada comunicación. ....	53
Figura 9 La entidad supervisa mi trabajo para lograr los objetivos. ....	54
Figura 10 Los jefes realizan comparaciones de rendimiento laboral. ....	55
Figura 11 Los jefes permiten corregir un mal trabajo. ....	56
Figura 12 Los jefes verifican los resultados de las actividades. ....	57
Figura 13 El cumplimiento de mis tareas ayuda a cumplir las metas de la entidad. ....	58
Figura 14 Los trabajos que se me asignan se me hacen incomprensibles. .	59
Figura 15 Solicito ayuda para dar solución a las dificultades que se presentan en mi trabajo. ....	60
Figura 16 Mis compañeros buscan sus beneficios sin importar si la entidad sale perjudicada. ....	61
Figura 17 Me siento inducido a infringir las normas de la entidad. ....	62
Figura 18 Las relaciones con mis compañeros son de mutuo respeto. ....	63
Figura 19 Existe un compromiso individual para el funcionamiento de la organización. ....	64
Figura 20 Si tengo un problema, recibo apoyo solidario de los demás. ....	65
Figura 21 Para terminar un trabajo inconcluso se presentan voluntariamente. ....	66
Figura 22 Planificación. ....	67
Figura 23 Organización. ....	68
Figura 24 Dirección. ....	69
Figura 25 Control. ....	70
Figura 26 Desempeño de tareas. ....	71
Figura 27 Comportamientos contraproducentes. ....	72

Figura 28 Desempeño contextual.....	73
Figura 29 Gestión administrativa.....	74
Figura 30 Desempeño laboral.....	75

## RESUMEN

La presente tesis titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes-Huánuco, 2022”, donde se abordó la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de manera descriptiva debido a su importancia para lograr una buena gestión. El objetivo principal fue describir la relación de la gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, 2022. A fin de alcanzar el objetivo general se tuvo que describir y formular el problema de investigación. Así mismo fue fundamental desarrollar el marco teórico donde se indica los antecedentes del problema, bases teóricas de la gestión administrativa y desempeño laboral, definiciones conceptuales, hipótesis general y específica donde se planteó la hipótesis “si existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes; Huánuco – 2022”, variables tanto independiente como dependiente y operacionalización de variables donde se indica las variables, dimensiones e indicadores. La metodología usada es el siguiente: Tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transeccional descriptivo. La población y muestra investigada son los 32 trabajadores administrativos. Para recolectar datos se usó el cuestionario con 21 preguntas cerrados, con respuestas nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. Para procesar los resultados se usó del Software Estadístico Informático SPSS. Con los resultados de correlación Rho spearman logramos aprobar la hipótesis principal, si existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas grande, Huamalíes – Huánuco, 2022, con una correlación positiva moderada y con 99% de confianza en los resultados.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, desempeño laboral.

## ABSTRACT

This thesis entitled "Administrative management and job performance of administrative staff in the district municipality of Jacas Grande, Huamalíes-Huánuco, 2022", where the relationship between administrative management and job performance was addressed descriptively due to its importance to achieve good management. The main objective was to describe the relationship between the administrative management and work performance of the administrative staff in the district municipality of Jacas Grande, 2022. In order to achieve the general objective, the research problem had to be described and formulated. Likewise, it was essential to develop the theoretical framework where the background of the problem is indicated, theoretical bases of administrative management and job performance, conceptual definitions, general hypothesis and specifies where the hypothesis was raised "if there is a relationship between administrative management and job performance of the administrative staff in the district municipality of Jacas Grande, Huamalíes; Huánuco – 2022", both independent and dependent variables and operationalization of variables where the variables, dimensions and indicators are indicated. The methodology used is as follows: Applied type, quantitative approach, correlational descriptive level and non-experimental descriptive cross-sectional design. The population and sample consisted of 32 administrative workers. The data collection instrument was the questionnaire with 21 closed questions, with answers never, almost never, sometimes, almost always and always. To process the results, the SPSS Computer Statistical Software was used. With the results of the Rho Spearman correlation, we were able to approve the main hypothesis, if there is a relationship between administrative management and work performance of the administrative staff of the district municipality of Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco, 2022, with a moderate positive correlation and with 99% of confidence in the results.

Keywords: Administrative management, work performance.

## INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa y desempeño laboral son temas de mucha preocupación en todo el mundo, razón por la cual se puede encontrar muchas investigaciones relacionadas a estas variables, en el Perú muchas entidades, en específico en el sector público presentan deficiencias en la gestión administrativa así también en los recursos humanos, por ende el desempeño laboral, razón por la cual existen gran cantidad de estudios en diferentes ámbitos sobre este tema y cabe precisar que no solo existe preocupación de la comunidad académica, también lo afirman politólogos como Alonso Cárdenas Cornejo quien textualmente menciona lo siguiente: “La gestión pública en el Perú presenta serias deficiencias, sobre todo, en el campo de los recursos humanos. Es prioritario de retomar los procesos de mejora para avanzar hacia un estado moderno que sirva al ciudadano” (Cárdenas, 2020). La región Huánuco se encuentra en el puesto 22 de los 25 en el índice de competitividad regional 2021, este resultado tiene que ver directamente con la gestión administrativa y genera preocupación en la población, específicamente en los pobladores del distrito de Jacas Grande. El objetivo principal de esta investigación es describir la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas grande, Huamalíes – Huánuco, 2022” y la hipótesis planteada es: si existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas grande, Huamalíes – Huánuco, 2022”. El informe se logró culminar con éxito, permitiendo describir con certeza los objetivos y las hipótesis planteadas.

En el capítulo I, se consideró los siguientes aspectos: descripción del problema, formulación del problema, planteamiento de objetivos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación.

En el capítulo II, se consideró los siguientes aspectos: antecedentes de la investigación, bases teóricas de la gestión administrativa y desempeño laboral, definiciones conceptuales, se planteó la hipótesis general y específica, variable independiente y dependiente y operacionalización de variables donde se mencionan sus dimensiones en indicadores de cada variable.

En el capítulo III se consideró los siguientes aspectos: se detalla la metodología de investigación, tipo, enfoque, nivel, diseño metodológico, población, muestra, técnica e instrumento de recolección de datos y lo más importante la técnica para el procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo IV, se consideró los siguientes aspectos: es el capítulo de los resultados donde se presentan el procesamiento de los ítems, dimensiones y variables con sus respectivos tablas y gráficos más su respectiva interpretación y la prueba de correlación de la gestión administrativa y desempeño laboral; planificación y desempeño laboral; organización y desempeño laboral; dirección y desempeño laboral y finalmente control y desempeño laboral.

En el capítulo V, se desarrolló la contratación de resultados de la prueba de correlación de las variables con los resultados obtenidos por otros autores respecto a la gestión administrativa y desempeño laboral.

Al final se presenta cinco conclusiones, cinco recomendaciones, bibliografía y anexos.

# CAPITULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el ámbito internacional los autores Basantes & Córdoba (2014), describen la problemática de gestión administrativa mencionando lo siguiente: El autor afirma que en el municipio de Ambato no cuenta con un modelo de gestión, para ofrecer un adecuado desarrollo en la organización y acrecentar el servicio y atención al cliente en la municipalidad distrital de Ambato que es un gobierno autónomo descentralizado. los autores hacen una observación de la problemática. Que muchas personas forman grandes colas por tramites similares y no son atendidos por varios días esto se debe por una inadecuada gestión administrativa, a consecuencia se tiene muchos usuarios insatisfechos porque tienen que perder su tiempo retornando a insistir con el trámite. Para mejorar este problema los autores sostienen que es importante y apremiante aplicar un apropiado modelo de gestión administrativa y una buena calidad de servicio al usuario de lo contrario se ira decayendo la imagen institucional del municipio de Ambato.

En el plano nacional el autor Delgado (2018), Describe la problemática de la gestión administrativa en una municipalidad distrital, mencionando lo siguiente: El autor considera que el tema presente en el Perú, es la gestión administrativa, con lo que se persigue dar mayor eficiencia y mayor eficacia en las diversas entidades públicas. Teniendo como base a las leyes de la descentralización y las diferentes leyes orgánicas para robustecer a las diferentes instituciones provinciales y distritales con el fin de dar solución a las problemáticas presentes en las entidades. Y al referirse específicamente a la municipalidad de Florencia de Mora considera que esta entidad, tiene una administración pública retrasada que no está de acorde a la actualidad que trabajan con instrumentos y sistemas obsoletos y desfasados.

En el ámbito local, para describir la problemática empezaremos conociendo la entidad, en este caso es la municipalidad distrital de Jacas Grande. “Se encuentra localizado en las partes Centro y Sur de la provincia de Huamalés. Capital Jacas Grande a 3,615 m. de altitud, en una inclinada planicie, entre

dos pequeños ríos, cuyas aguas confluyen y van a desembocar en el Marañón”. “Su nombre deriva de Jacay, término quechua que expresa: Hinchar o Hinchazón. Es una versión que concuerda con la topografía de su suelo, con rocas y elevaciones, dando la sensación de hinchazón de las mismas es Jacay”. Su institucionalización se concedió por Ley N.º 4730 el 29 de octubre del año 1,923, en el gobierno de don Augusto B. Leguía (presidente reelegido). Las coordenadas a 09°32'15" de Latitud Sur y 76°44'05" de L.O., con respecto al Meridiano de Greenwich. Consta de un área de 236.99 Km<sup>2</sup> de extensión. En cuanto a su topografía es abrupto. Se distinguen las cumbres de: Shulluy, Cuncuma, Usuy, Quiroquiuro (Norte a Sur y tiene una semejanza de uales fantásticas); Sillamachay (Sur Este); Viuda, Garguesh (Sur). (ENPERÚ, 2015).

La municipalidad distrital de Jacas Grande se encuentra inscrito en el registro único de contribuyentes de la SUNAT, con RUC n° 20198652238, consultando con el n° de ruc en la página de SUNAT, se aprecia que la actividad principal de la entidad es administración pública en general. (SUNAT, 2022). La región Huánuco se encuentra en el puesto 22 de los 25 en el índice de competitividad 2022 y este resultado tiene que ver directamente con la gestión administrativa y genera preocupación en la población. Tomando en cuenta el descontento y la percepción de los ciudadanos del distrito de Jacas Grande de una supuesta deficiencia de la gestión del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, es necesario conocer con certeza donde se encuentra la deficiencia o eficiencia. Como ya mencionamos, la actividad principal de la entidad es la administración pública, tiene relación con la gestión administrativa y desempeño laboral así lo podemos confirmar con el siguiente concepto: La Administración es el proceso de “planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales” (Chiavenato, 2007). Del concepto se puede entender, cuando afirma que la administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar se está refiriendo a la gestión administrativa y cuando menciona; para lograr los objetivos se estaría refiriendo de desempeño laboral. En este caso el problema se encontraría en la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores administrativo en la entidad. Para dar respuesta a las perspectivas de la población, es menester conocer de

manera descriptiva la gestión administrativa y el desempeño laboral así también en sus respectivas dimensiones como son la planificación, organización, dirección, control, desempeño de las tareas, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2022. Para aportar con un conocimiento confiable sobre ello.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Qué relación existe entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

¿Qué relación existe entre la planeación y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022?

¿Qué relación existe entre la organización y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022?

¿Qué relación existe entre la dirección y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022?

¿Qué relación existe entre el control y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes -Huánuco 2022?

## **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Describir la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022.

#### **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Describir la relación entre la planeación y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022.

Describir la relación entre la organización y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022.

Describir la relación entre la dirección y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022.

Describir la relación entre el control y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco, 2022.

#### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

En la presente tesis se aplicaron teorías y conceptos de diferentes autores. Gestión administrativa y Desempeño laboral como variables y dimensiones de la gestión administrativa como la planeación, organización, dirección y control. Y las dimensiones del desempeño laboral como el desempeño de las tareas, conductas contraproducentes, desempeño contextual autoestima, trabajo en equipo, satisfacción. Esto nos permitirá comparar diferentes teorías y conceptos.

##### **1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Se optó por investigar la gestión administrativa y desempeño laboral porque según la percepción de los pobladores la municipalidad tiene una deficiente gestión administrativa y desempeño laboral. En esta investigación se describió la gestión administrativa, el desempeño laboral y su relación, así como las causas principales de esta relación que provocan esta deficiencia en la gestión administrativa y desempeño laboral del Personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas

Grande, Huamalíes - Huánuco - 2022.

### **1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

En el presente trabajo de investigación se procedió de acuerdo al método de la investigación científica usando métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos científicos así también para la recolección de datos se disponía de la técnica de la encuesta, empleando el instrumento del cuestionario (garantizando su validez y confiabilidad); para el procesamiento de datos se usó del software SPSS, la cual nos arrojó resultados ordenados que nos facilitó describir la relación de la gestión administrativa y desempeño laboral. De modo veraz y también nos permitió adquirir conocimientos auténticos que serán de utilidad a investigaciones venideras.

### **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Para llevar a cabo la presente investigación se consideró las siguientes limitaciones:

#### **1.6.1. INFORMACIÓN**

Si bien es cierto que la mayor parte de la información se encuentra en las páginas de internet, también es necesario recurrir físicamente a recabar información; Sin embargo, por la emergencia sanitaria producido por el COVID-19, acceder a la información es limitado en las bibliotecas y otras instituciones.

#### **1.6.2. TIEMPO**

La emergencia sanitaria producido por el COVID-19 obligó a las entidades públicas a tomar medidas sanitarias dictadas por la autoridad nacional. Esto conllevará a un mayor tiempo de lo programado para la ejecución del trabajo de Investigación.

### **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación es viable, porque se aplicó en forma estricta el método

científico de la investigación y cuenta con: autorización de la municipalidad distrital de Jacas Grande para recabar información, asesor de tesis y jurados para calificar la investigación designados por la Universidad de Huánuco y el investigador cuenta con presupuesto económico para financiar toda la investigación.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Según Flores (2020), en su tesis titulada “La gestión administrativa y el desempeño laboral de la ferretería San pedrito de la ciudad de Riobamba”- Para la obtención del título de ingeniera comercial - presentada en la universidad nacional de Chimborazo, Riobamba - Ecuador concluye lo siguiente:

En base a los resultados conseguidos del presente proyecto de investigación, se determina que la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de la Empresa “San Pedrito”, ya que, se evidenció que el desarrollo administrativo no era eficiente por lo que se determinó que los colaboradores no se encontraban desempeñando sus funciones en las áreas correspondientes.

La gestión administrativa para los colaboradores de la Empresa “San Pedrito” influye en su desempeño laboral al momento de mantener la motivación de su personal con la entrega de incentivos por cada actividad desarrollada en cada una de las áreas; de esta manera se aumenta la productividad y se consiguen las metas propuestas.

Las tareas realizadas dentro de la Empresa “San Pedrito” por cada colaborador ha permitido que éstas sean eficientes y eficaces, de esta manera, se observa el grado de satisfacción de los clientes; cuyos resultados en el alcance de los objetivos planteados refleja una buena gestión administrativa con enfoque en creación e implementación de procesos que permite la toma de decisiones adecuadas e idónea para la estabilidad económica y administrativa de la empresa.

Según Quiroga (2021), en su tesis titulada “La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A de la ciudad de Guayaquil” – Para obtener título de Maestría en administración de empresas – Universidad Politécnica Salesiana –

Ecuador, concluye lo siguiente:

Que las consecuencias del análisis de los indicadores nos revelan que la gestión administrativa y operativa de la cantera “RIGOT S.A” referente a su eficiencia es regularmente admisible; lo pertinente sería no dejar de ver el acrecentamiento en un 100% del ausentismo en el tercer mes con relación al mes anterior, se considera que la escala de desgaste está muy alto en porcentaje de 42% lo cual deberá ser reducido por debajo del 25% porque el plan de producción está muy relacionado con estos dos indicadores y la producción se encuentra en un 57% que es un valor que está por debajo del mínimo esperado. Y el autor termina mencionando “Estos tres indicadores que están fuera de su nivel de aceptabilidad, evidencian el problema planteado, es decir muestran la incidencia de la gestión administrativa no planificada, en el desempeño laboral de los trabajadores”.

Según Caisa (2014), en su tesis titulada “la gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica Alhice en la ciudad de Ampato” – Para optar título profesional ingeniera de empresas - Universidad técnica de Ambato – Ecuador concluye lo siguiente:

La empresa metalmecánica “Alhice” requiere de un instrumento administrativo, que vaya a complementar con los recursos humanos de la empresa, puesto que la empresa carece de un modelo de gestión administrativa.

No se puede ejecutar las metas de la empresa porque no se halla una planificación idónea y carece de estrategias, políticas y objetivos fijados a un cronograma.

Se puede determinar que el bajo desempeño laboral de los recursos humanos se debe a falta de motivación a todo el personal que ayudaría a mejorar las funciones para ejecutar su trabajo.

Los puestos de trabajo deben ser designados según el perfil o la especialidad del trabajador, en este caso en determinados puestos de trabajo de la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato no se encuentran asignados correctamente, a consecuencia el trabajador no cumple con eficacia su desempeño laboral puesto que no

tiene confianza ni seguridad.

La carencia de un hábito en un estilo de liderazgo también afecta el buen desempeño laboral de los trabajadores.

Fomentar el trabajo en equipo ayuda a mejorar el compañerismo y participación de la cual carece esta empresa, en consecuencia, está presente la falta de un compromiso organizacional.

Lo que posibilitará prosperar el desempeño laboral de los empleados en la empresa metalmecánica “Alhice” es implementar una adecuada planificación estratégica.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Según Vásquez (2022), en su tesis titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local san pablo, 2021 – Para optar el Grado académico de maestro en gestión pública - Universidad César Vallejo – Perú. Concluye lo siguiente:

Que existe una concordancia inmediata y relevante entre la gestión administrativa y rendimiento funcional de los colaboradores públicos de la UGEL San Pablo, 2021. Dando como resultado las capacitaciones y una buena gestión para realizar todas las funciones en la entidad incrementando y agilizando sin ninguna dificultad los tramites de los usuarios finales. En lo absoluto se debe a la consecuencia de comprobación de los resultados en la categoría de correlación de Pearson, la cual determina que se da la concordancia directa y relevante de  $r= 0,759$  entre ambas variables; y con el significado bilateral de 0,000 estando por debajo del ( $< 0,05$ ) a la categoría que señala la confianza.

Existe una concordancia importante entre la planificación y el rendimiento funcional del personal de la UGEL San Pablo 2021, así como se demuestra en los resultados logrado por la prueba estadística de Rho Spearman, también según la escala de interpretación nos indica que la relación es alto con un valor del (0,700) involucrando directamente a las dimensiones de planificación y el desempeño laboral del personal activo; así como también el desempeño laboral es de 0,00 siendo más

reducido que ( $< 0,05$ ) del margen de confianza. Con estos resultados podemos entender que la planificación de las funciones en la UGEL ha sido buena, a pesar que se presentaron dificultades inesperadas por la pandemia el covid-2019, con la intención de obtener metas y objetivos, que siempre estén orientados a muchos afables mensajes y atenciones a los interesados que son los usuarios, así lograr una gestión administrativa satisfactoria.

En cuanto a la organización y el rendimiento funcional del personal hay una concordancia relevante, así lo demuestra los resultados, tenemos un valor del (0,709) de correlación y una significancia bilateral de 0,00 menor que ( $< 0,05$ ) de confianza, se debe destacar que es importante que los jefes de las área de la entidad deben reconocer a los líderes que ayuden a la formación de sus compañeros para que desarrollen de sus funciones, y puedan cumplir con un papel sobresaliente en atención a los usuarios.

De igual modo el desempeño laboral de los trabajadores es bueno con la dirección respectiva de los jefes de área de la UGEL San Pablo, y esto se demostró con los resultados de la prueba estadística de Rho Spearman, conociendo el valor de (0,669) y con una significancia bilateral de 0,000 siendo menor ( $< 0,05$ ) al nivel estimable de confianza. La comunicación es sobresaliente presentándose de una manera fluida y continuada dentro de las áreas de trabajo, con el propósito de orientar con eficacia los documentos que entran a la institución, para lograr los objetivos trazados.

Finalmente, existe una correlación entre el control y rendimiento funcional de los trabajadores, según los resultados de Rho Spearman, hay una relación fuerte con 0,612 de correlación, con un significado bilateral de 0,00 menor que (0.05) de la estimación de confianza.

Según Carrasco (2020), en su tesis titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020” – para optar grado profesional Licenciado en administración – Universidad Cesar Vallejo – Perú. Concluye lo siguiente:

1. En primer lugar se concluye que la correlación positiva es alta entre la “gestión administrativa y el desempeño laboral” en la municipalidad distrital de Pacanga, lo importante es mostrar el predominio de una buena dirección y orientación para poder ejecutar los trabajos en la institución con la finalidad de acrecentar la eficiencia en la gestión
  2. En segundo lugar, la gestión administrativa se ubica en un nivel muy alto, es quiere decir que la municipalidad distrital de Pacanga tuvo una buena planificación y organización para alcanzar las metas propuestas, dando lugar a una buena gestión.
  3. En tercer lugar el desempeño laboral está en un nivel alto, que está desempeñado por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacanga, esto es muy favorable para la institución y apoya a cumplir, brindar con calidad un buen desempeño laboral.
  4. en cuarto lugar entre “la planificación y el desempeño laboral” la correlación positiva es alta. Es importante mencionar que se debe mantener este resultado en la Municipalidad Distrital de Pacanga, para que los trabajadores no tengan problemas en dar prioridad los trabajos más relevantes.
  5. En quinto lugar entre la “organización y el desempeño laboral” según los resultados se puede apreciar una relación moderadamente positiva. Sería de suma importancia de tener certeza sobre los líderes de la Municipalidad Distrital de Pacanga que puedan estructurar mejor la organización.
  6. En sexto lugar, entre la dirección y desempeño laboral se aprecia una alta correlación alta positiva, de la Municipalidad Distrital de Pacanga, aquí se puede decir que la municipalidad debe priorizar una buena comunicación entre las áreas de trabajo con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.
  7. en el último lugar entre el control y el desempeño laboral se aprecia una alta correlación positiva en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacanga, con una supervisión y evaluación constante del desempeño laboral se logrará ofrecer servicios de mayor calidad.
- Según Llanos (2018), en su tesis titulada “ Gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local nº 02 distrito

de San martin de porres- 2018” – Para optar titulo profesional en administración de empresas - presentada en la universidad César Vallejo concluye lo siguiente:

Luego de desarrollar el proceso estadístico en su integridad se llegó a las siguientes conclusiones:

“Primera: De acuerdo a las evidencias estadísticas, se concluye que se alcanzó el objetivo general de la investigación, por lo tanto, se determina que existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral.”

“Segunda: De acuerdo a las evidencias estadísticas, se concluye que se cumplió el objetivo específico 1 de la investigación, por lo tanto, se determinó que existe relación entre la planeación y la capacitación.”

“Tercera: De acuerdo a las evidencias estadísticas, se concluye que se cumplió el objetivo específico 2 de la investigación, por lo tanto, se determinó que existe relación entre la organización y la autoestima.”

“Cuarta: De acuerdo a las evidencias estadísticas, se concluye que se cumplió el objetivo específico 3 de la investigación, por lo tanto, se determinó que existe relación entre la dirección y el trabajo en equipo.”

“Quinta: De acuerdo a las evidencias estadísticas, se concluye que se cumplió el objetivo específico 4 de la investigación, por lo tanto, se determinó que existe relación entre el control y la satisfacción.”

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Según Valentín (2020), en su tesis titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral de la empresa VCN CONTRATISTAS SAC. Oficina sede Huánuco, 2018” - para optar título profesional Licenciada en administración de empresas – Universidad de Huánuco – Perú. Concluye lo siguiente:

1. “Se determinó que la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C., oficina sede Huánuco 2018, luego de someterse a la correlación de Spearman arrojó un valor de 0.523,” este resultado nos señala, la existencia una correlación positiva moderada, entre las variables de gestión administrativa y el desempeño laboral, posibilitando el cumplimiento de

una gestión óptima.

2. “Se determinó que la planificación se relaciona con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018, nos permite demostrar a través de la correlación de Spearman arrojó un valor de 0.376”, El resultado nos indica la existencia de una correlación positiva baja, entre la planificación y el desempeño laboral.

3. “Se determinó que la organización se relaciona con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018, nos permite demostrar a través del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.315,” el resultado obtenido señala que, “si existe una correlación positiva baja, entre la organización y el desempeño laboral”.

4. “Se determinó que la dirección se relaciona con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018, nos permite demostrar a través del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.358”, el resultado nos indica que, “si existe una correlación positiva baja, entre la dirección y el desempeño laboral”.

5. “Se determinó que el control se relaciona con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018, lo que se contrasta a través del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.514”, el resultado nos señala que, “si existe una correlación positiva moderada, entre el control y el desempeño laboral”.

Según Meza, (2019), en su tesis titulada “ Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Mantaro- Huancayo 2019” – para obtener el título profesional de Licenciada en administración de Empresas - presentada en la universidad de Huánuco concluye lo siguiente:

1. “La investigación concluye que existe la relación directa entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo cuyo coeficiente de correlación tiene un valor de 0.066”, dentro de la metodología aplicada Rho Spearman, ubicándose dentro de una correlación muy baja positiva.

2. “La investigación concluye que existe relación directa entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad

Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo cuyo coeficiente de correlación tiene un valor de 0.166”, dentro de la metodología aplicada Rho Spearman, ubicándose con una correlación muy baja positiva. Se probó la hipótesis planteada.

3. “La investigación concluye que existe relación directa entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo cuyo coeficiente de correlación tiene un valor de 0.200, bajo la metodología Rho Spearman”, ubicándose dentro de una correlación baja positiva y de esta manera se aprueba la hipótesis planteada.

4. “La dirección tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo cuyo coeficiente de correlación tiene un valor de 0.189, bajo la metodología Rho Spearman”, ubicándose en una correlación muy baja positiva y se acepta la hipótesis planteada.

5. “El control tiene relación directa entre con el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo cuyo coeficiente de correlación tiene un valor de 0.034, bajo la metodología Rho Spearman”, ubicándose en una correlación muy baja positiva y se acepta la hipótesis planteada.

Según Villar (2019) en su tesis titulada “La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular HONORES local central de Huánuco 2019” – para optar el título profesional Licenciada en administración de empresas – Universidad de Huánuco – 2019, concluye lo siguiente:

Según el análisis realizado sobre gestión empresarial y su influencia en el desempeño laboral de La Institución Educativa Particular “Honores” en la ciudad de Huánuco 2019, el resultado nos indica que: “si influye en el desempeño laboral de los docentes, como se puede observar en la contratación de la hipótesis general el coeficiente de correlación tiene un valor de 64% y se encuentra dentro de una valoración alta”.

“Se analizó que la planeación si influye significativamente en el desempeño laboral; es decir la planificación si influye en el desempeño laboral”.

“La organización de los docentes si influye en el desempeño laboral, y se encuentra dentro de una valoración muy alta, por lo que podemos tener docentes que si se están organizándose adecuadamente para desempeñar sus funciones”.

“Dirección, si influye en el desempeño laboral, por lo que podemos tener docentes que efectúan sus actividades de manera oportuna”.

Control influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución, así se puede observar en la tabla n°03, donde el 35% manifestaron su compromiso con las instituciones, en el cual el coeficiente de correlación es de 21.7%ya que se encuentra dentro de una valoración media baja.

## **2.2. BASES TEÓRICAS O MARCO CONCEPTUAL**

### **2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Según Quiroa (2020), Define que con la finalidad de lograr los objetivos y alcanzar los mejores resultados, considera que la gestión administrativa es un conglomerado de actividades y acciones coordinadas que apoyan a usar eficientemente los recursos de una organización. En consecuencia, la gestión administrativa emplea múltiples técnicas y procedimientos para usar eficientemente los recursos, materiales, financieras y humanos que posee la organización. El empleo de los recursos es ordenado de acuerdo a los objetivos que se plantea la organización. Se deja en claro que la gestión administrativa es el responsable de emplear coordinadamente y eficientemente los recursos. Para el manejo adecuado de los recursos, todas las funciones están organizados de manera adecuada para facilitar su control. Como ya conocemos las funciones son: “la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control”. Asimismo, la gestión administrativa facilita esfuerzos y recursos con la conducción racional de tareas y así prevenir problemas en el mediano y largo plazo y siempre

avizorando obtener de resultados beneficiosos para la entidad.

Para los autores Robbins & Coulter (2010), la administración “es la coordinación y supervisión de las actividades laborales de otras personas” de tal manera que se realicen de forma eficiente y eficaz. (p.7.)

Para el autor Hurtado (2008), considera que los procesos administrativos “son herramientas aplicadas en las instituciones para lograr el objetivo y la satisfacción de cada necesidad lucrativa y social”. Y menciona que hay una probabilidad que la entidad logre sus metas si los directivos realizan de manera apropiado sus funciones con la mayor eficiencia y eficacia, y así se podría medir las funciones de los directivos de acuerdo al nivel que cumplan los procedimientos administrativos. (p.47).

#### **2.2.1.1. Importancia de la gestión administrativa**

Los autores Robbins & Coulter (2010) plantean la siguiente pregunta: ¿Por qué es tan importante la administración estratégica? Y consideran tres razones.

1.- el autor considera que lo más relevante es que puede diferenciarse por el un desenvolvimiento exitoso de la organización. Y a manera de meditación se hace la siguiente interrogante: ¿Por qué algunos negocios tienen éxito mientras que otros fallan, aun cuando enfrentan las mismas condiciones del entorno? Y afirma que muchas Investigaciones encontraron una relación generalmente positiva entre la planeación estratégica y el desempeño. Y al final dice lo siguiente: “En otras palabras, al parecer, las organizaciones que utilizan la administración estratégica tienen niveles de desempeños más altos. Y esto la hace muy importante para los gerentes”.

2.- El autor considera a las situaciones de cambio constante que es otra de las razones para considerar importante a la administración estratégica. Y culmina diciendo: “Lidian con esta incertidumbre mediante el proceso de administración estratégica para analizar factores relevantes y decidir qué acciones tomar”.

3.- Para terminar con una de las tres razones y considera que: “la administración estratégica es importante debido a que las organizaciones son diversas y complejas. Cada parte necesita trabajar para el logro de los objetivos de la organización “la

administración estratégica ayuda a lograrlo”. Y para mayor entendimiento pone como ejemplo a las tiendas Wal-Mart que posee, más de 2.1 millones de trabajadores en todo el mundo, en varios departamentos, áreas funcionales y tiendas, Wal-Mart utiliza la administración estratégica para coordinar y enfocar los esfuerzos de los empleados en lo que es importante. (p.182)

#### **2.2.1.2. Funciones de la gestión administrativa.**

Los autores Robbins & Coulter (2010) mencionan a Henry Fayol, un empresario francés que a inicios de siglo xx. Planteo por primera vez que universalmente los gerentes efectúan cinco Funciones que son los siguientes: “Planear, organizar, mandar, coordinar y controlar”. Y aseguran que en la actualidad se sintetizan en cuatro funciones: Planeación, organización, dirección y control. A continuación, veremos en forma resumida estas cuatro funciones:

**Planificación.** – El autor menciona a manera de reflexión que, si no lo tienes un rumbo premeditado en tu pensamiento, bastara tomar cualquier rumbo. De lo contrario, si tienes un rumbo definido necesitaras planear el mejor camino para llegar a tu destino. Y afirma lo siguiente: “Como una organización existe con el fin de lograr algún propósito en particular, alguien debe definir dicho propósito y los medios para lograrlo. La administración es ese alguien”. Y también menciona “Como los gerentes se ocupan de la planeación, definen objetivos, establecen estrategias para lograrlos y desarrollan planes para integrar y coordinar las actividades”. (Robbins & Coulter, 2010)

**Organización.** – “Los gerentes también son responsables de acordar y estructurar el trabajo para cumplir con las metas de la empresa. A esta función la llamamos organización”. Y afirma que en el momento que les toca organizar a los gerentes, “determinan las tareas por realizar, quién las llevará a cabo, cómo se agruparán, quién le reportará a quién y dónde se tomarán las decisiones”. (Robbins & Coulter, 2010)

**Dirección.** – El autor menciona que: “Toda empresa cuenta con personal, y el trabajo de un gerente es trabajar con personas y a través de ellas cumplir con los objetivos. Ésta es la función de

dirección”. Y amplían el concepto afirmando que los gerentes motivan, ayudan a resolver conflictos a sus subordinados e influyen en lo individual o en lo grupal en el trabajo, optan por el medio de comunicación más conveniente o luchan de alguna manera con temas vinculados al comportamiento del personal que están a su dirección. (Robbins & Coulter, 2010)

**Control.** – los autores consideran al control como función final de la administración. Y describen lo siguiente: “Una vez que los objetivos y planes están establecidos (planeación), las tareas y acuerdos estructurales dispuestos (organización), y la gente contratada, entrenada y motivada (dirección), debe haber alguna evaluación para ver si las cosas marchan según lo planeado”. Y centran su concepto en el control mencionando: “Para asegurarse de que los objetivos se están cumpliendo y que el trabajo se está llevando a cabo como debe ser, los gerentes deben dar seguimiento y evaluar el rendimiento. El rendimiento real debe compararse con los objetivos establecidos”. Y finalmente dice: “Si dichos objetivos no se están logrando, es trabajo del gerente reajustar el trabajo. Este proceso de seguimiento, comparación y corrección es la función de control”. (Robbins & Coulter, 2010) p.27

### **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

Los autores Robbins & Coulter (2010), se plantean preguntas prácticas referente al desempeño “¿En qué piensa cuando escucha la palabra desempeño?, ¿En un concierto de verano de una orquesta de la comunidad?, ¿En un atleta olímpico luchando por llegar a la meta?” Y responden. Desempeño es todo esto. Es el último producto de una tarea. Los gerentes se preocupan por obtener un resultado conjunto de todas las funciones laborales dentro de la organización. Y concluyen mencionando: que el desempeño es el resultado final de una actividad y consecuentemente el desempeño organizacional es el resultado acumulado de todas las funciones laborales dentro de una organización. Según los autores Bautista, Cienfuegos, & Aguilar (2020), mencionan

una “definición concluyente considera al desempeño laboral como sistemas integrados orientados al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, siendo acciones que generen valor para la empresa a través de sus dimensiones”: Desempeño de la tarea es donde se da el logro de las tareas en función a los conocimientos para coadyuvar a la organización en forma directa o indirectamente. Comportamientos contraproducentes, como acciones premeditadas y que se presentan de manera voluntaria y son de provecho para el trabajador y finalmente mencionan que el: “desempeño contextual siendo comportamientos espontáneos e individuales que superan a lo esperado para su puesto, estos son importantes para el logro de los resultados anhelados en las organizaciones”. (p. 109)

Chiavenato (2004) proponía que “los comportamientos de los evaluados, se dan mediante la demostración de su desempeño cuando estos buscan un objetivo fijado. Constituyéndose en estrategias individuales para concretar cada meta deseada”. Y también consideraron Los integrantes que poseen efecto al efectuar mejor sus laborales son las instituciones que: “brindan servicios para el ofrecimiento de una adecuada atención a sus consumidores deberán tomar importancia a los componentes vinculados y que se reflejan directamente con el desempeño del colaborador, considerando para este estudio: capacitación, autoestima, trabajo en equipo y satisfacción”. (p.159).

#### **2.2.2.1. Importancia del desempeño laboral.**

Los autores Jones & George (2010), consideran que la evaluación del desempeño aporta información valiosa y esto ayuda a definir la capacitación y desarrollo de los trabajadores, y lo describen de la siguiente manera: “La evaluación del desempeño aporta a los gerentes información valiosa en la cual basar sus decisiones de recursos humanos. Las decisiones sobre incrementos de sueldo, bonos, ascensos y movimientos de puestos se basan en la correcta evaluación del desempeño”. Y consideran que estas evaluaciones: “pueden ayudar a los gerentes a determinar qué trabajadores son candidatos a recibir capacitación y desarrollo, y en qué áreas. La retroalimentación del desempeño promueve altos niveles de

motivación y desempeño entre los empleados”. En cuanto que los colaboradores muestran buen desempeño se les hace saber de sus esfuerzos para a si valorarlos y apreciarlos y a los colaboradores con bajo desempeño también se les hace saber con la finalidad que mejoren. Y finalmente mencionan que “La retroalimentación del desempeño puede señalar, tanto a los buenos como a los malos titulares, una idea clara de sus puntos fuertes y débiles, y de las formas en que podrían mejorar su desempeño en el futuro”.

#### **2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral.**

Según los investigadores Bautista, Cienfuegos, & Aguilar (2020), en su revista científica de administración consideran tres dimensiones del desempeño laboral. El desempeño de las tareas, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual; concluyendo su investigación de la siguiente manera:

“El desempeño laboral se constituye en un sistema orientado al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones”, y siempre va de la mano con sus dimensiones que son: “Desempeño de la tarea siendo el logro de las tareas de acuerdo a los conocimientos que contribuyen a la organización directa o indirectamente”; “Comportamientos contraproducentes ,son actos deliberados que se dan de manera voluntaria que son de beneficio para el trabajador” y por último el desempeño contextual “siendo comportamientos espontáneos e individuales que superan a lo esperado para su puesto, estos son importantes para el logro de los resultados anhelados en las organizacionales” los consideran como una herramienta fundamental “Por lo tanto, el desempeño laboral es una herramienta esencial para el crecimiento de las empresas, ya que este ayuda a establecer estrategias, afinar la eficacia de los colaboradores, es decir proporciona beneficios para la organización” y viendo al desempeño que puede sumar positivamente a las organizaciones mencionan lo siguiente “que le permitirá realizar una mejora continua, así mismo ser más competitivas. Es por ello por lo que las empresas deben preocuparse y darle mayor atención al desempeño laboral de cada uno de sus colaboradores”. p,117.

**Desempeño de la tarea.** El autor lo considera como: “el logro de las tareas y responsabilidades de un trabajo de acuerdo con las capacidades y conocimientos que están incluidas en las tareas descritas para cada puesto que contribuyen a la organización directa o indirectamente” (Bautista, Cienfuegos, & Aguilar, 2020)

En el concepto anterior desempeño de las tareas se relacionan con las capacidades y conocimientos así también los autores Jones & George (2010), en la evaluación del desempeño consideran evaluación de rasgos donde se considera, destreza y aptitudes mencionando lo siguiente: “Cuando hacen evaluaciones de los rasgos, los gerentes califican a sus subordinados con base en las características personales que son pertinentes para el desempeño del puesto, como destrezas, aptitudes o personalidad”. Para el mejor entendimiento mencionan dos ejemplos. “Por ejemplo, un obrero puede ser evaluado por su habilidad para usar equipo computarizado y realizar cálculos numéricos. Por su parte, una trabajadora social puede ser evaluada por su simpatía y sus habilidades de comunicación”. (p.441)

**Comportamientos contraproducentes.** “Se denominan comportamientos contraproducentes a los actos deliberados que se dan de manera voluntaria que buscan perjudicar a las organizaciones y que son de beneficio para el trabajador”. (Bautista, Cienfuegos, & Aguilar, 2020). Así también para la evaluación del desempeño los autores Jones & George (2010), considera la evaluación del comportamiento en siguiente análisis: “Mediante las evaluaciones del comportamiento los gerentes califican la forma en que los trabajadores desempeñan sus labores: las acciones y las conductas que exhiben en el trabajo”. Y hacen una diferenciación “Mientras que las evaluaciones de los rasgos determinan cómo son los trabajadores, las evaluaciones del comportamiento determinan qué hacen los trabajadores”. Los autores presentan dos ejemplos; La primera trata sobre la calificación que un gerente podría realizar a una colaboradora del área social de su comportamiento. Solo por el nivel o la intensidad de mirada que direcciona hacia las personas en el momento que

intercambian comunicación se puede ver que está expresando simpatía o enojo. “Las evaluaciones del comportamiento son especialmente útiles cuando es importante determinar cómo realizan su tarea los trabajadores” el segundo ejemplo, hace mención de las instituciones educativas donde el número de clases y la asistencia a ellas por parte de los alumnos son relevantes para lograr aprendizajes óptimos, así como son los métodos de enseñanza de los docentes. “Las evaluaciones de comportamientos tienen la ventaja de brindar a los empleados información clara sobre lo que hacen bien o mal, y cómo pueden mejorar su desempeño”. “Y puesto que para los empleados es mucho más fácil cambiar su conducta que sus rasgos, es más factible que la retroalimentación del desempeño derivada de las evaluaciones de comportamientos se traduzca en mejoras del desempeño” (p. 442).

**Desempeño contextual.** “El desempeño contextual son comportamientos espontáneos e individuales que superan a lo esperado para su puesto, estos son importantes para el logro de los resultados anhelados en las organizacionales” (Bautista, Cienfuegos, & Aguilar, 2020) a este concepto también se puede relacionar con la evaluación del desempeño de los autores Jones & George (2010), donde para la evaluación del desempeño consideran la evaluación de los resultados es aquí donde consideran a las conductas laborales para lograr un buen desempeño laboral. Desarrollando de la siguiente manera: En determinados puestos, no es tan importante el cómo realizar o qué tipo de resultados obtienen o como se desempeñan los ocupantes de los puestos, lo que los gerentes califican y resaltan son los resultados obtenidos tomando menos importancia a la conducta que puede mostrar el trabajador para lograr su objetivo; Para dilucidar el tema toma como ejemplo de dos vendedores de autos, la primera vendedora se caracteriza por entablar una relación amena y dar una suerte de confianza a sus clientes, tratando de conversar detalladamente por varias horas, y siempre percatándose con las llamadas sobre las decisiones que puedan tomar estos. Y por otro lado el segundo vendedor se caracteriza por su amplio conocimiento

sobre autos y tiene un método menos complicado, respondiendo con precisión las preguntas de sus clientes para esperar que los clientes regresen a buscarlo. Estos dos vendedores con métodos distintos venden la misma cantidad de autos y sus clientes también se muestran contestos y satisfechos por la atención; así lo confirman los resultados de los cuestionarios que la empresa los hizo a los clientes para saber sobre su opinión sobre la calidad de atención y servicio al cliente. De esta manera el gerente de la distribuidora de autos emplea en forma apropiada las evaluaciones de los resultados (ventas y satisfacción de los clientes) para definir el desempeño de los vendedores, porque no importa qué conducta empleen para vender autos en tanto cumplan sus cuotas de ventas y los clientes estén contentos. No obstante, si un vendedor vendiera pocos autos, entonces el gerente podría brindarle retroalimentación del desempeño debido a sus ventas bajas. (p.442)

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

Gestión. - según la Real academia española, (2021) Acción y efecto de gestionar. // acción y efecto de administrar. Según etecé (2022), considera que la palabra gestión procede de la palabra latín gestío, que hace alusión a la administración de recursos, ya sea de una entidad estatal o privada, para el logro de sus objetivos planteados.

Gestionar. - Según la Real academia española, (2021) gestionar es llevar adelante una iniciativa o un proyecto. // Ocuparse de la administración, organización y funcionamiento de una empresa, actividad económica u organismo. /// Manejar o conducir una situación problemática.

Desempeño. - Según la Real academia española, (2021) Acción y efecto de desempeñar o desempeñarse.

Desempeñar. - Según la Real academia española, (2021) Ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

**H1:** Si existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS**

**h 1:** Si existe relación entre la planeación y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022.

**h 2:** si existe relación entre la organización y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022.

**h 3:** Si existe relación entre la dirección y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes-Huánuco 2022.

**h 4:** Si existe relación entre el control y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022

## **2.5. VARIABLES**

En esta investigación titulada “Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo En La Municipalidad Distrital De Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco 2022” Identificamos dos variables la primera es la variable independiente gestión administrativa y la segunda variable dependiente, desempeño laboral.

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Se considera variable independiente a la: Gestión administrativa. Dimensiones. Según la teoría de los autores Robbins & Coulter (2010) consideramos como dimensiones a la planificación, organización, dirección y control. Y sus dimensiones:

Planificación. - Definición de objetivo, Desarrollo de planes, Establecer criterios.

Organización. - Diseño organizacional, Estructura del trabajo, División del trabajo.

Dirección. - Orientar el esfuerzo Humano, Competencias de comunicación, Conducción para lograr objetivos.

Control. - Comparación del rendimiento, Corrección del desempeño, Verificación de los resultados.

## 2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Se considera como variable independiente al: Desempeño laboral.

Dimensiones. Según la investigación de los autores Bautista, Cienfuegos, & Aguilar (2020) consideramos al desempeño de tareas, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual. Con sus respectivos indicadores como se puede ver en la operacionalización de variables.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

**Tabla 1 Operacionalización de variables.**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	Definición de objetivo	1
		Desarrollo de planes	2
		Establecer criterios	3
	ORGANIZACIÓN	Diseño organizacional.	4
Estructura del trabajo.		5	
División del trabajo		6	
DIRECCIÓN	Orientar el esfuerzo Humano.	7	
	Competencias de comunicación	8	
	Conducción para lograr objetivos	9	
CONTROL	Comparación del rendimiento.	10	
	Corrección del desempeño	11	
	Verificación de los resultados	12	
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE TAREAS	Logro de las tareas.	13
		Capacidades del trabajador.	14
		Conocimiento del trabajador.	15
	COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES	Actos deliberados.	16
		Conductas desviadas	17
		Comportamientos contrarios.	18
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Funcionamiento de la organización.	19	
	Solidaridad con los compañeros.	20	
	Voluntariado para las tareas.	21	

Fuente: Marco teórico

Elaboración: Propia.

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

“El tipo de investigación es la aplicada. Esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad”. (Carrasco Diaz, 2017)

##### 3.1.1. ENFOQUE

En esta investigación es de enfoque cuantitativo porque tiene las características de secuencial y probatorio tal como lo mencionan en el libro metodología de la investigación científica: El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie. (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014) p,4.

##### 3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Esta investigación tiene un nivel descriptiva y correlacional: Estudios descriptivos Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población y el nivel correlacional asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014)p,92-93.

### 3.1.3. DISEÑO METODOLÓGICO

Esta investigación es de diseño no experimental de corte transeccionales o transversales descriptivo para conocer el diseño presento los siguientes conceptos:

“En la investigación no experimental los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”.

“Diseños transeccionales (transversales) Investigaciones que recopilan datos en un momento único.

Diseños transeccionales descriptivo Indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos”. (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014)p,152-155

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

“población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Lepkowski, 2008b) citado por (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014) p,147

En esta investigación se trabajó o nos enfocamos en el personal administrativo que cumple con las especificaciones para ser considerado como población. La municipalidad distrital de Jacas Grande cuenta 32 trabajadores administrativo (Gerencia municipal del distrito de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022)

**Tabla 2 Población del personal administrativo**

Descripción	Cantidad
Nombrado	1
Contratado por CAS DIRECTIVO	3
Contratado por locación de servicios	28
<b>TOTAL (cantidad del personal)</b>	<b>32</b>

Fuente: Gerencia municipal del distrito de Jacas Grande.

### 3.2.2. MUESTRA

“Es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014) p,173.

En el presente trabajo no se empleará la muestra porque se considerará a toda la población. así lo podemos validar con la mención de los autores Sampieri, Collado, & Baptista (2014), que indican los siguiente: “¿En una investigación siempre tenemos muestra? No siempre, pero en la mayoría de las situaciones sí realizamos el estudio en una muestra. Sólo cuando queremos efectuar un censo debemos incluir todos los casos del universo o la población”. “Por ejemplo, los estudios motivacionales en empresas suelen abarcar a todos sus empleados para evitar que los excluidos piensen que su opinión no se toma en cuenta. Las muestras se utilizan por economía de tiempo y recursos”. (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014)p,172.

**Tabla 3 Muestra del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande - 2021**

<b>Gerencias administrativas</b>	<b>cantidad</b>
Gerencia municipal.	02
Gerencia de administración y finanzas	07
Gerencia de planificación y presupuesto.	04
Gerencia de desarrollo y urbano rural	06
Gerencia de económico ambiental	06
Gerencia de desarrollo social y seguridad ciudadana	07
Total.	32

Fuente: gerencia municipal de la municipalidad de Jacas Grande.

### **3.2.3. MUESTREO**

Muestreo de tipo intencional o de conveniencia. Este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras representativas mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones del investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014) Para esta investigación el tipo de muestreo es no probabilístico, porque la población es pequeña, siendo la muestra igual a la población.  $N = n$

### **3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La técnica que se usó es la encuesta con el instrumento del cuestionario que serán entregados los 30 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Jacas Grande, para obtener sus respuestas.

#### **3.3.1. CUESTIONARIO**

Se elaboró un cuestionario con preguntas cerradas para los treinta trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco 2022. Para encontrar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.**

Para procesar y analizar los resultados de esta investigación se empleó el software estadístico SPSS. Y se realizó de en la siguiente orden:

Procesamiento de los Ítems, se analizó cada una de las preguntas por la cantidad de encuestados, se obtuvo 21 tablas con sus respectivas frecuencias y porcentajes de cada pregunta según la población y 21 gráficos con sus barras de porcentajes de respuestas por cada pregunta. Para la interpretación se tomó en cuenta los resultados en porcentaje y frecuencia por cada respuesta.

Procesamiento de las dimensiones, para analizar se agrupó las preguntas que corresponde a cada dimensión tal como indica en la operacionalización de variables, se obtuvo 7 tablas con sus respectivas frecuencias y porcentajes de cada pregunta según la población y 7 gráficos con sus barras de porcentajes de respuestas por cada pregunta. Para la interpretación se tomó en cuenta los resultados en porcentaje y frecuencia por cada respuesta.

Procesamiento de las variables, para analizar se agrupó las preguntas que corresponde a cada variable tal como indica en la operacionalización de variables, se obtuvo 2 tablas con sus respectivas frecuencias y porcentajes de cada pregunta según la población y 2 gráficos con sus barras de porcentajes de respuestas por cada pregunta. Para la interpretación se tomó en cuenta los resultados en porcentaje y frecuencia por cada respuesta.

Correlación de las variables y dimensiones, se realizó de acuerdo a las necesidades de verificar la hipótesis. Para elegir entre el tipo de prueba de correlación de Pearson que es una correlación paramétrica (normal) o Rho spearman es una correlación no paramétrica (no normal) se pasó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. “la prueba de normalidad de Shapiro Wilk es aplicable cuando se analizan muestras que son compuestas por menos de 50 elementos donde sí: Sig. (p valor) > 0.05 es normal; Sig. (p valor) ≤ 0.05 no es normal)” (Parada, 2019).

Interpretación de la tabla Rho Spearman esta tabla nos presenta los resultados:

N = tamaño de la muestra

Sig. (bilateral = significancia

Coefficiente de correlación.

**Tabla 4 Interpretación de Sig. (bilateral)**

Nivel de significancia.	
≥ 0.05	No tiene correlación
≤ 0.05	Coefficiente significativo en el nivel 0.05 con 95% de confianza
≤ 0.01	Coefficiente muy significativo en el nivel 0.01 con 99% de confianza

Fuente: (Mayorga, 2022)

**Tabla 5 Regla de interpretación del coeficiente de correlación.**

RANGO	RELACIÓN
0.00	Correlación nula
$\pm 0.01$ a 0.19	Correlación muy baja
$\pm 0.20$ a 0.39	Correlación baja
$\pm 0.40$ a 0.69	Correlación moderada
$\pm 0.70$ a 0.89	Correlación alta
$\pm 0.90$ a 0.99	Correlación muy alta
$\pm 1.00$	Correlación grande y perfecta

(Mayorga, 2022)

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

##### 4.1.1. PROCESAMIENTO DE LOS ÍTEMS

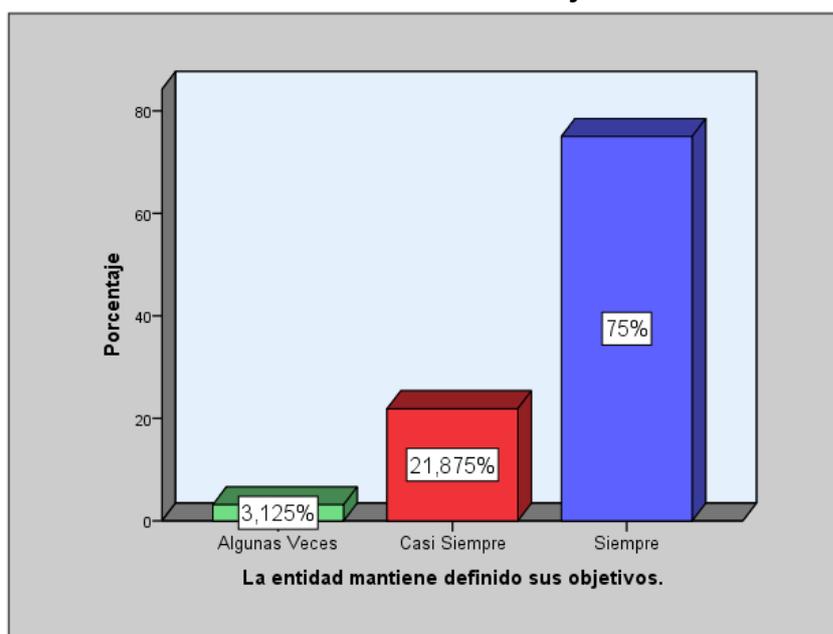
**Tabla 6 La entidad mantiene definido sus objetivos.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas Veces	1	3,1	3,1
	Casi Siempre	7	21,9	25,0
	Siempre	24	75,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

**Figura 1 La entidad mantiene definido sus objetivos.**



Fuente: Tabla 6

Elaboración: El investigador.

Interpretación. - Del integro de los encuestados el 75,00% responde siempre, el 21,875% casi siempre y el 3,125% algunas veces, si hacemos la sumatoria de siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 96,875%, esto quiere decir que el 96,875 de los encuestados considera que la entidad mantiene definido sus objetivos con alta frecuencia y el 3,125% de los encuestados considera que la entidad mantiene definido sus objetivos frecuentemente.

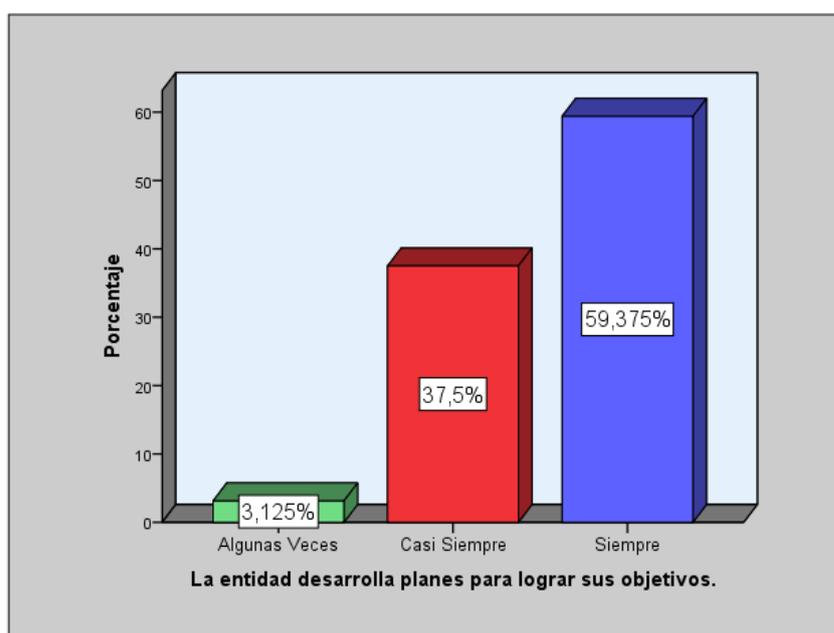
**Tabla 7 La entidad desarrolla planes para lograr sus objetivos.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas Veces	1	3,1	3,1
	Casi Siempre	12	37,5	40,6
	Siempre	19	59,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador

**Figura 2 La entidad desarrolla planes para lograr sus objetivos.**



Fuente: Tabla 7

Elaboración: El investigador.

Interpretación. - Del integro de los encuestados el 59,375% responde siempre, el 37,5% casi siempre y el 3,125% algunas veces, si hacemos la sumatoria de las respuestas, siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 96,875%, La cual nos indica que el 96,875% de los encuestados considera que la entidad desarrolla sus planes para lograr sus objetivos con alta frecuencia y el 3,125% de los encuestados considera que la entidad desarrolla sus planes para lograr sus objetivos frecuentemente.

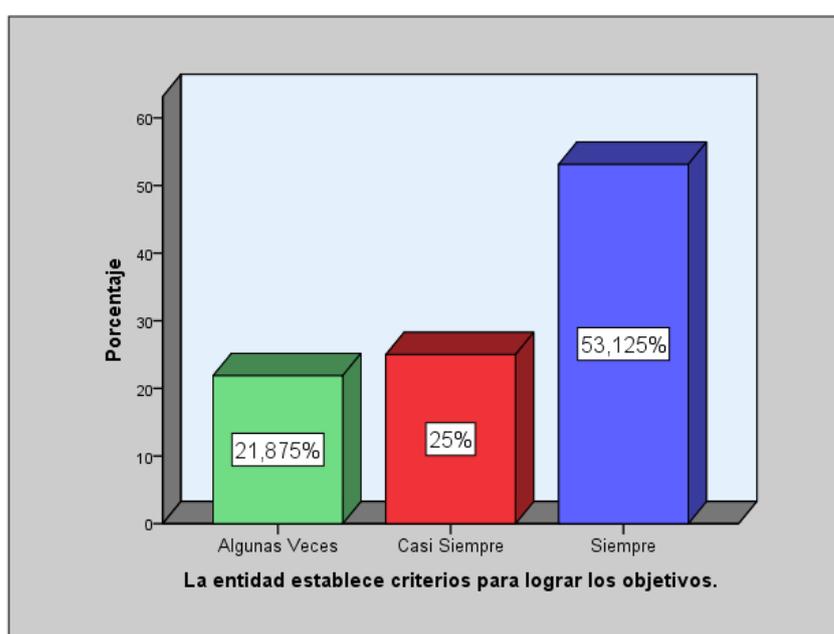
**Tabla 8 La entidad establece criterios para lograr los objetivos.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas Veces	7	21,9	21,9
	Casi Siempre	8	25,0	46,9
	Siempre	17	53,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador

**Figura 3 La entidad establece criterios para lograr los objetivos.**



Fuente: Tabla 8

Elaboración: El investigador.

Interpretación. - Del integro de los encuestados el 53,125% responde siempre, el 25% casi siempre y el 21,875% algunas veces, si hacemos la sumatoria de las respuestas, siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 78,125%, La cual nos indica que el 78,125% de los encuestados considera que la entidad establece criterios para lograr sus objetivos con alta frecuencia. Y el 21,875% de los encuestados considera que la entidad establece criterios para lograr sus objetivos frecuentemente.

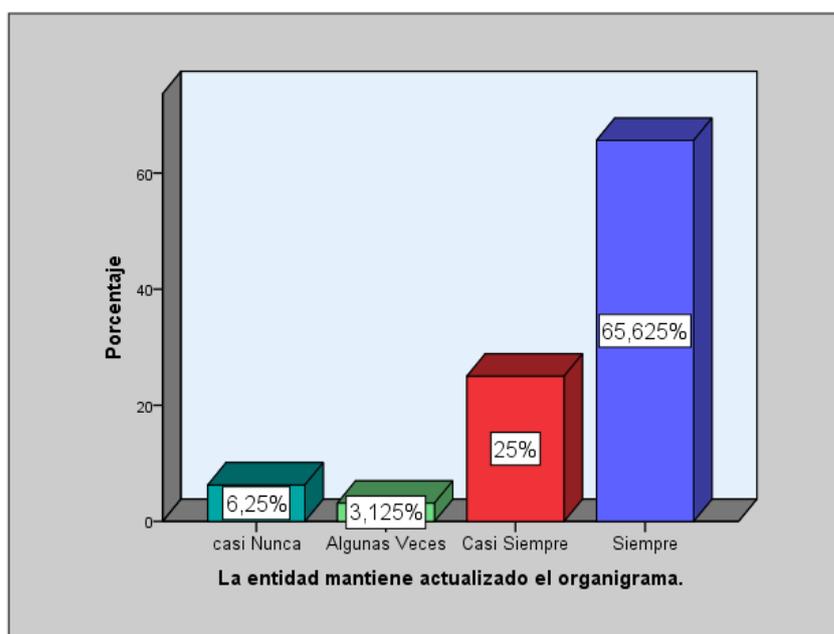
**Tabla 9 La entidad mantiene actualizado el organigrama.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	casi Nunca	2	6,3	6,3
	Algunas Veces	1	3,1	9,4
Válidos	Casi Siempre	8	25,0	34,4
	Siempre	21	65,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador

**Figura 4 La entidad mantiene actualizado el organigrama.**



Fuente: Tabla 9

Elaboración: El investigador.

Interpretación. - Del integro de los encuestados el 65,625% responde siempre, el 25% casi siempre, el 3,125% algunas veces y el 6,25% casi nunca. si hacemos la sumatoria de las respuestas, siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 90,625%, La cual nos indica que el 90,625% de los encuestados considera que la entidad mantiene actualizado su organigrama con alta frecuencia y por otro lado el 6,25% considera que la entidad mantiene actualizada su organigrama con poca frecuencia.

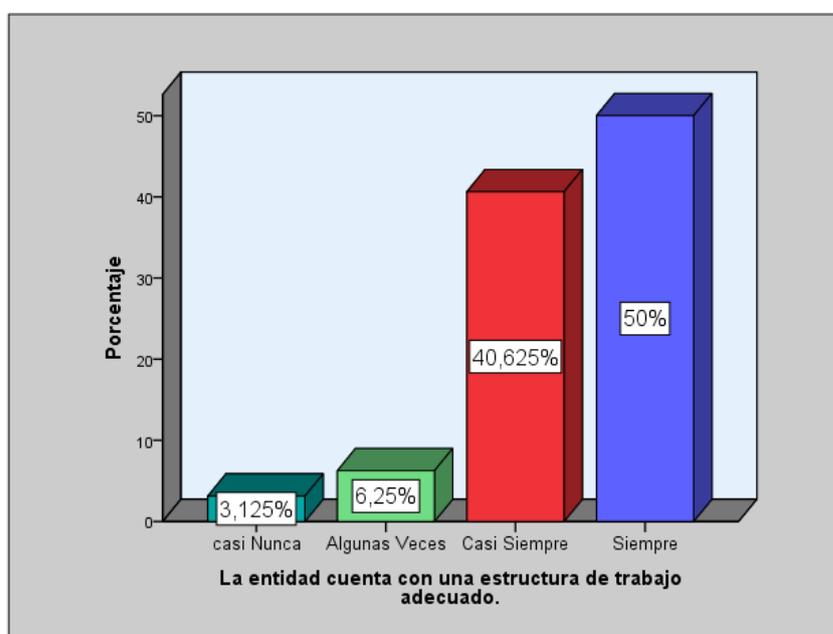
**Tabla 10 La entidad cuenta con una estructura de trabajo adecuado.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	casi Nunca	1	3,1	3,1
	Algunas Veces	2	6,3	9,4
Válidos	Casi Siempre	13	40,6	50,0
	Siempre	16	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

**Figura 5 La entidad cuenta con una estructura de trabajo adecuado.**



Fuente: Tabla 10

Elaboración: El investigador.

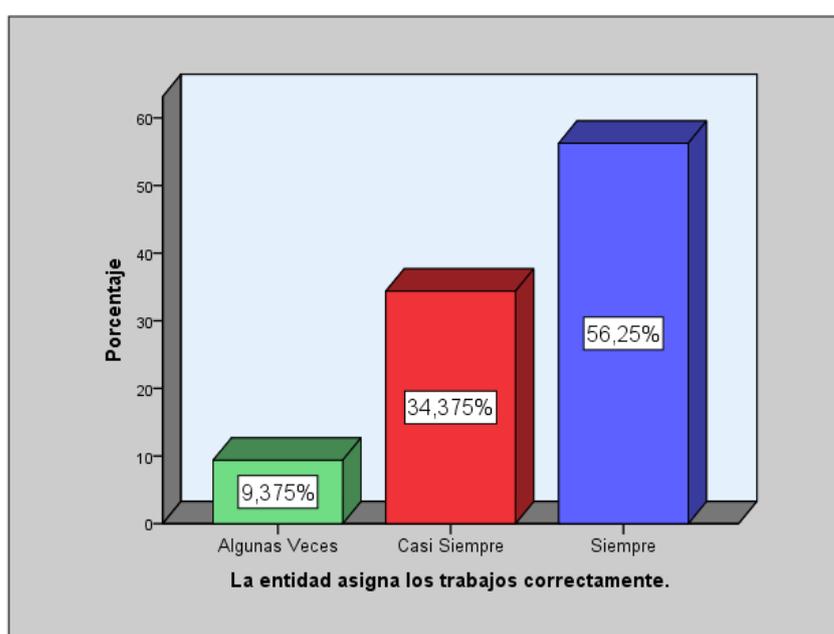
Interpretación. - Del integro de los encuestados el 50% responde siempre, el 40,625% casi siempre, el 6,25% algunas veces y el 3,125% casi nunca. si hacemos la sumatoria de las respuestas, siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 90,625%, La cual nos indica que el 90,625% de los encuestados considera que la entidad cuenta con una estructura de trabajo adecuado con alta frecuencia y por otro lado el 3,125% considera que la entidad cuenta con una estructura de trabajo adecuado con poca frecuencia.

**Tabla 11 La entidad asigna los trabajos correctamente.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas Veces	3	9,4	9,4
	Casi Siempre	11	34,4	43,8
	Siempre	18	56,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 6 La entidad asigna los trabajos correctamente.**



Fuente: Tabla 11  
Elaboración: El investigador.

Interpretación. - Del integro de los encuestados el 56,125% responde siempre, el 34,375% casi siempre y el 9,375% algunas veces. Si hacemos la sumatoria de las respuestas, siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 90,625%, La cual nos indica que el 90,625% de los encuestados considera que la entidad asigna los trabajos correctamente con alta frecuencia y por otro lado el 9,375% de los encuestados considera que la entidad asigna los trabajos correctamente con frecuencia.

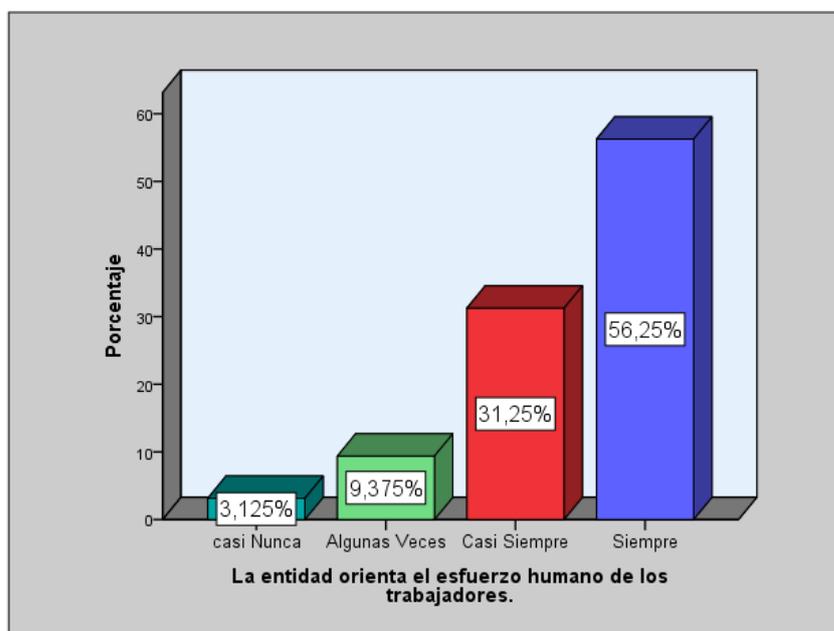
**Tabla 12 La entidad orienta el esfuerzo humano de los trabajadores.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	casi Nunca	1	3,1	3,1
	Algunas Veces	3	9,4	12,5
Válidos	Casi Siempre	10	31,3	43,8
	Siempre	18	56,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

**Figura 7 La entidad orienta el esfuerzo humano de los trabajadores.**



Fuente: Tabla 12

Elaboración: El investigador.

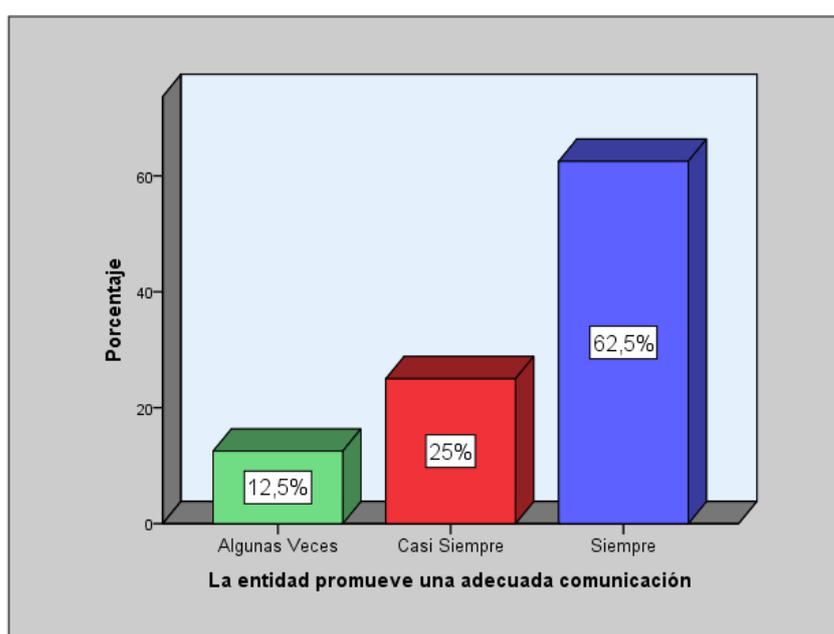
Interpretación. - Del integro de los encuestados el 56,25% responde siempre, el 31,25% casi siempre, el 9,375% algunas veces y el 3,125% casi nunca. si hacemos la sumatoria de las respuestas, siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 87,5%, La cual nos indica que el 87,5% de los encuestados considera que la entidad orienta el esfuerzo humano de los trabajadores con alta frecuencia y por otro lado el 3,125% considera que la entidad orienta el esfuerzo humano de los trabajadores con poca frecuencia.

**Tabla 13 La entidad promueve una adecuada comunicación.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas Veces	4	12,5	12,5
	Casi Siempre	8	25,0	37,5
	Siempre	20	62,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 8 La entidad promueve una adecuada comunicación.**



Fuente: Tabla 13  
Elaboración: El investigador.

Interpretación. - Del integro de los encuestados el 62,5% responde siempre, el 25% casi siempre y el 12,5% algunas veces. Si hacemos la sumatoria de las respuestas, siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 87,5%, La cual nos indica que el 87,5% de los encuestados considera que la entidad promueve una adecuada comunicación con alta frecuencia y por otro lado el 12,5% considera que la entidad orienta el esfuerzo humano de los trabajadores con frecuencia.

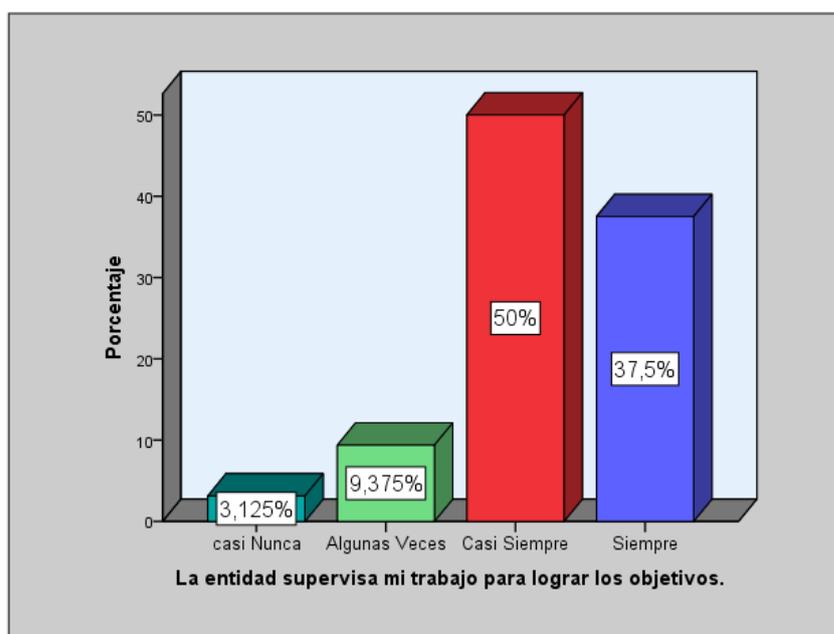
**Tabla 14 La entidad supervisa mi trabajo para lograr los objetivos.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	casi Nunca	1	3,1	3,1
	Algunas Veces	3	9,4	12,5
Válidos	Casi Siempre	16	50,0	62,5
	Siempre	12	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

**Figura 9 La entidad supervisa mi trabajo para lograr los objetivos.**



Fuente: Tabla 14

Elaboración: El investigador.

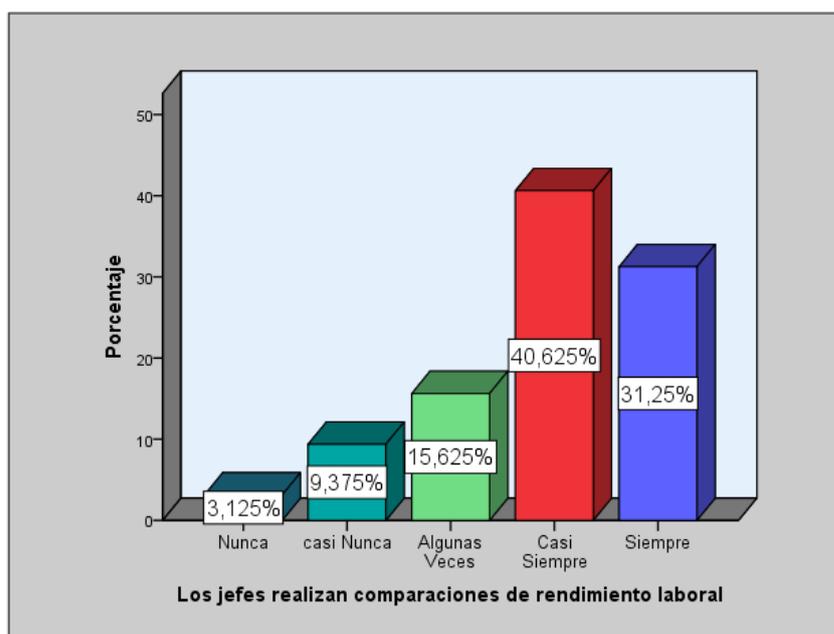
Interpretación. - Del integro de los encuestados el 37,5% responde siempre, el 50% casi siempre, el 9,375% algunas veces y el 3,125% casi nunca. si hacemos la sumatoria de las respuestas, siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 87,5%, La cual nos indica que el 87,5% de los encuestados considera que la entidad supervisa sus trabajos para lograr sus objetivos con alta frecuencia y por otro lado el 3,125% considera que la entidad supervisa sus trabajos para lograr los objetivos con poca frecuencia.

**Tabla 15 Los jefes realizan comparaciones de rendimiento laboral.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,1	3,1	3,1
casi Nunca	3	9,4	9,4	12,5
Algunas Veces	5	15,6	15,6	28,1
Casi Siempre	13	40,6	40,6	68,8
Siempre	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 10 Los jefes realizan comparaciones de rendimiento laboral.**



Fuente: Tabla 15.  
Elaboración: El investigador.

Interpretación. - Del integro de los encuestados el 31,25% responde siempre, el 40,625% casi siempre, el 15,625% algunas veces, el 9,375% casi nunca y el 3,125% nunca. si hacemos la sumatoria de las respuestas, siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 71,875%, La cual nos indica que el 71,875% de los encuestados considera que los jefes realizan comparaciones de rendimiento laboral con alta frecuencia y por otro lado el 3,125% considera que los jefes nunca realizan comparaciones de rendimiento labora

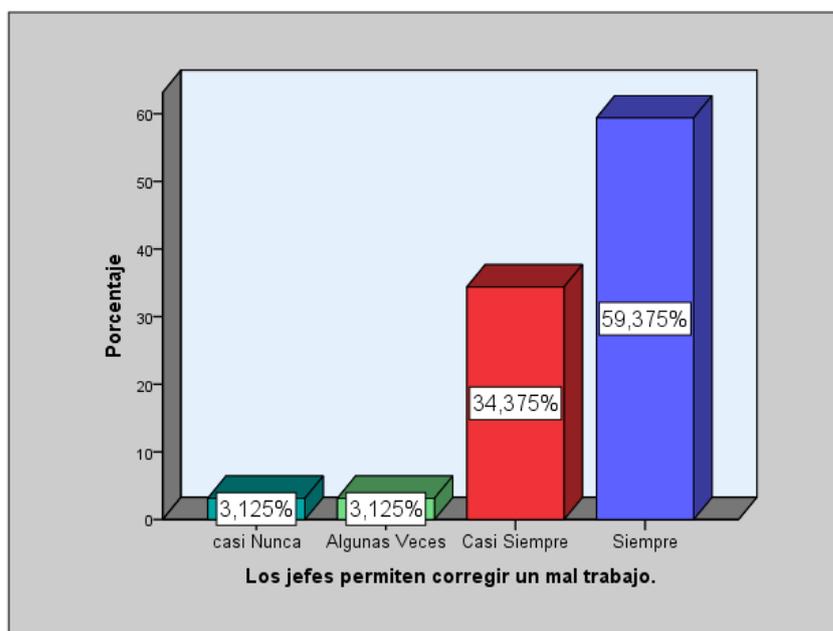
**Tabla 16 Los jefes permiten corregir un mal trabajo.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	casi Nunca	1	3,1	3,1
	Algunas Veces	1	3,1	6,3
Válidos	Casi Siempre	11	34,4	40,6
	Siempre	19	59,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

**Figura 11 Los jefes permiten corregir un mal trabajo.**



Fuente: Tabla 16.

Elaboración: El investigador.

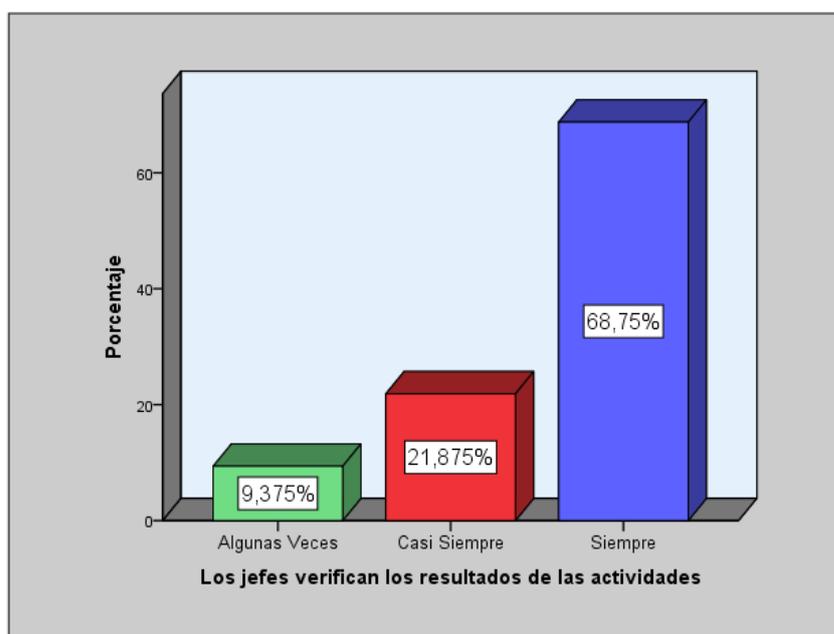
Interpretación. - Del integro de los encuestados el 59,375% responde siempre, el 34,375% casi siempre, el 3,125% algunas veces y el 3,125% casi nunca. si hacemos la sumatoria de las respuestas, siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 93,75%, La cual nos indica que el 93,75% de los encuestados considera que los jefes permiten corregir un mal trabajo con alta frecuencia y por otro lado el 3,125% considera que los jefes permiten corregir un mal trabajo con poca frecuencia.

**Tabla 17 Los jefes verifican los resultados de las actividades.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas Veces	3	9,4	9,4
	Casi Siempre	7	21,9	31,3
	Siempre	22	68,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 12 Los jefes verifican los resultados de las actividades.**



Fuente: Tabla 17.  
Elaboración: El investigador.

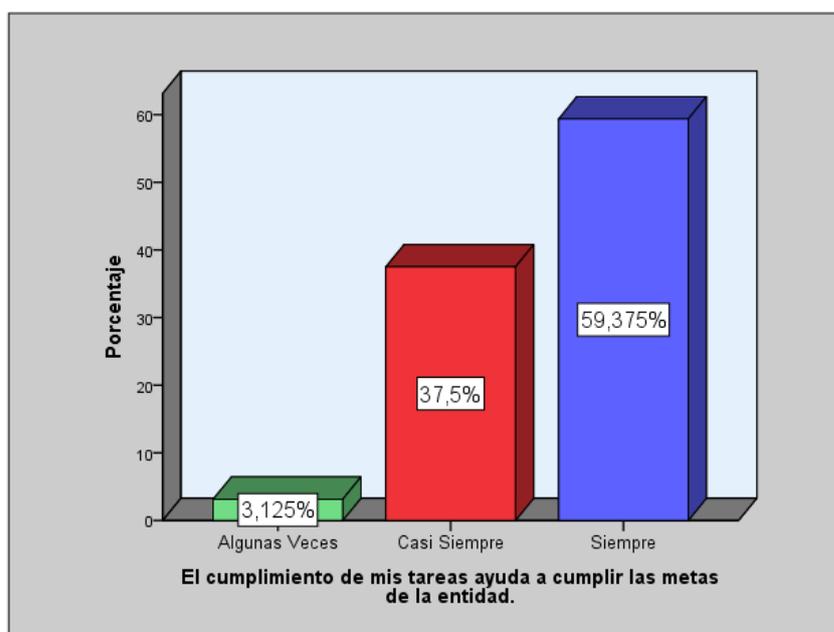
Interpretación. - Del integro de los encuestados el 68,75% responde siempre, el 21,875% casi siempre y el 9,375% algunas veces. si hacemos la sumatoria de las respuestas, siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 90,625%, La cual nos indica que el 90,625% de los encuestados considera que los jefes verifican los resultados de las actividades con alta frecuencia y por otro lado 9,375% considera que los jefes verifican los resultados de las actividades con frecuencia.

**Tabla 18 El cumplimiento de mis tareas ayuda a cumplir las metas de la entidad.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Algunas Veces	1	3,1	3,1	3,1
Casi Siempre	12	37,5	37,5	40,6
Siempre	19	59,4	59,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 13 El cumplimiento de mis tareas ayuda a cumplir las metas de la entidad.**



Fuente: Tabla 18.  
Elaboración: El investigador.

Interpretación. - Del integro de los encuestados el 59,375% responde siempre, el 37,5% casi siempre y el 3,125% algunas veces. si hacemos la sumatoria de las respuestas, siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 96,875%, La cual nos indica que el 96,875% de los encuestados considera que el cumplimiento de sus tareas ayuda a cumplir las metas de la entidad con alta frecuencia y por otro lado 3,125% considera que el cumplimiento de sus tareas ayuda a cumplir las metas de la entidad con frecuencia.

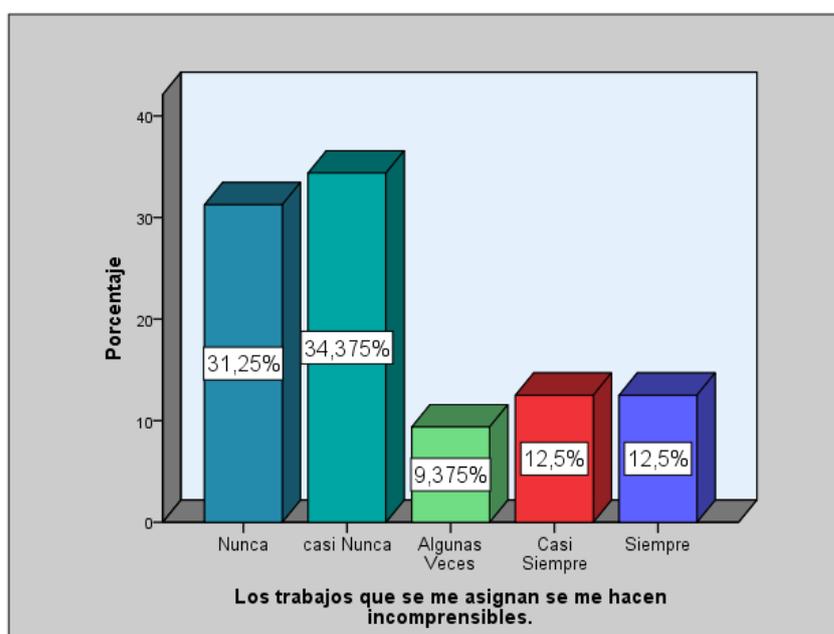
**Tabla 19 Los trabajos que se me asignan se me hacen incomprensibles.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	31,3	31,3	31,3
casi Nunca	11	34,4	34,4	65,6
Algunas Veces	3	9,4	9,4	75,0
Casi Siempre	4	12,5	12,5	87,5
Siempre	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

**Figura 14 Los trabajos que se me asignan se me hacen incomprensibles.**



Fuente: Tabla 19.

Elaboración: El investigador.

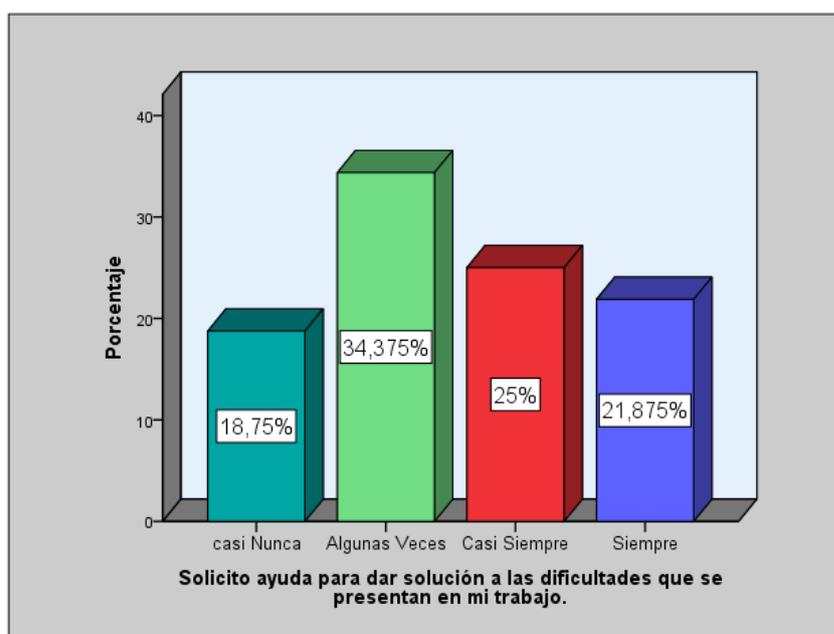
Interpretación. - Del integro de los encuestados el 34,375% responde casi nunca, el 31,25% casi nunca, y el 9,375% algunas veces. si hacemos la sumatoria de las respuestas, casi nunca y nunca que son respuestas de baja frecuencia resultaría 65,625%, La cual nos indica que el 65,625% de los encuestados considera que los trabajos que le son asignados se les hacen incomprensibles con baja frecuencia y por otro lado 9,375% considera que los trabajos que le son asignados se les hace incomprensibles con frecuencia.

**Tabla 20 Solicito ayuda para dar solución a las dificultades que se presentan en mi trabajo.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
casi Nunca	6	18,8	18,8	18,8
Algunas Veces	11	34,4	34,4	53,1
Válidos Casi Siempre	8	25,0	25,0	78,1
Siempre	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 15 Solicito ayuda para dar solución a las dificultades que se presentan en mi trabajo.**



Fuente: Tabla 20.  
Elaboración: El investigador.

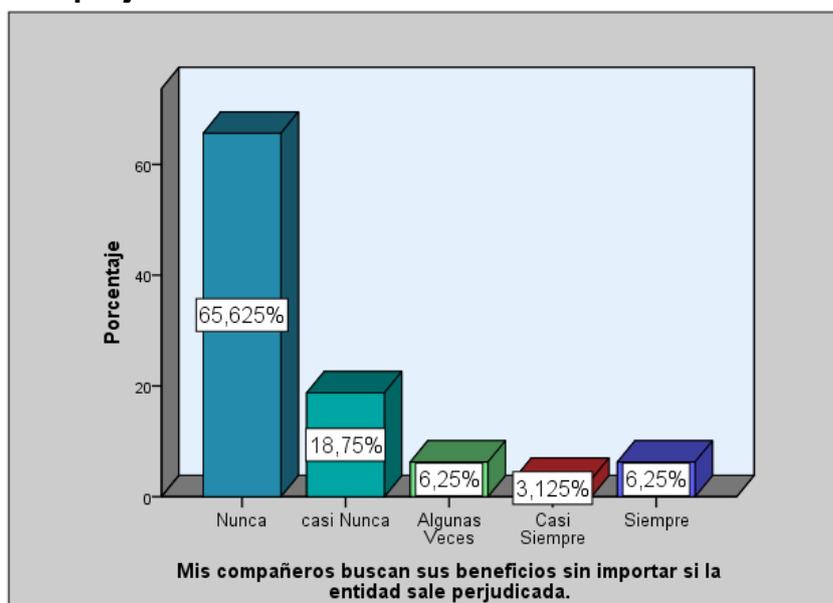
Interpretación. – Del integro de los encuestados el 34,375% responde algunas veces y el 18,75% casi nunca, Lo cual nos indica que el 34,375% de los encuestados consideran que frecuentemente solicitan ayuda para dar solución a las dificultades que se presentan en sus trabajos y por otro lado 18,75% considera que, con baja frecuencia, solicitan ayuda para dar solución a las dificultades que se presentan en sus trabajos.

**Tabla 21 Mis compañeros buscan sus beneficios sin importar si la entidad sale perjudicada.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	65,6	65,6	65,6
casi Nunca	6	18,8	18,8	84,4
Algunas Veces	2	6,3	6,3	90,6
Casi Siempre	1	3,1	3,1	93,8
Siempre	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 16 Mis compañeros buscan sus beneficios sin importar si la entidad sale perjudicada.**



Fuente: Tabla 21.  
Elaboración: El investigador.

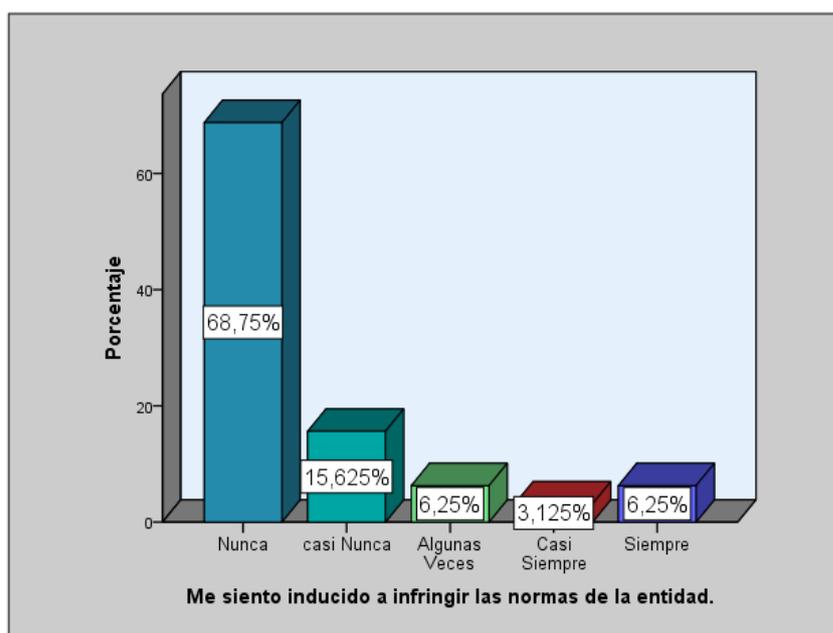
Interpretación. - Del integro de los encuestados el 65,625% responde nunca, el 18,75% casi nunca, y el 3,125% casi siempre. si hacemos la sumatoria de las respuestas, nunca y casi nunca que son respuestas de baja frecuencia resultaría 84,375%, Lo cual nos indica que el 84,375% de los encuestados considera que con baja frecuencia sus compañeros buscan sus beneficios sin importar si la entidad sale perjudicada y por otro lado solo el 3,125% considera que con alta frecuencia sus compañeros buscan sus beneficios sin importar si la entidad sale perjudicada.

**Tabla 22 Me siento inducido a infringir las normas de la entidad.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	22	68,8	68,8
	casi Nunca	5	15,6	84,4
	Algunas Veces	2	6,3	90,6
	Casi Siempre	1	3,1	93,8
	Siempre	2	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 17 Me siento inducido a infringir las normas de la entidad.**



Fuente: Tabla 22  
Elaboración: El investigador.

Interpretación. - -Del integro de los encuestados el 68,75% responde nunca, el 15,625% casi nunca, y el 3,125% casi siempre. si hacemos la sumatoria de las respuestas, nunca y casi nunca que son respuestas de baja frecuencia resultaría 84,375%, Lo cual nos indica que el 84,375% de los encuestados considera que con baja frecuencia se sienten inducidos a infringir las normas de la entidad y por otro lado solo el 3,125% considera que con alta frecuencia se sienten inducidos a infringir las normas de la entidad.

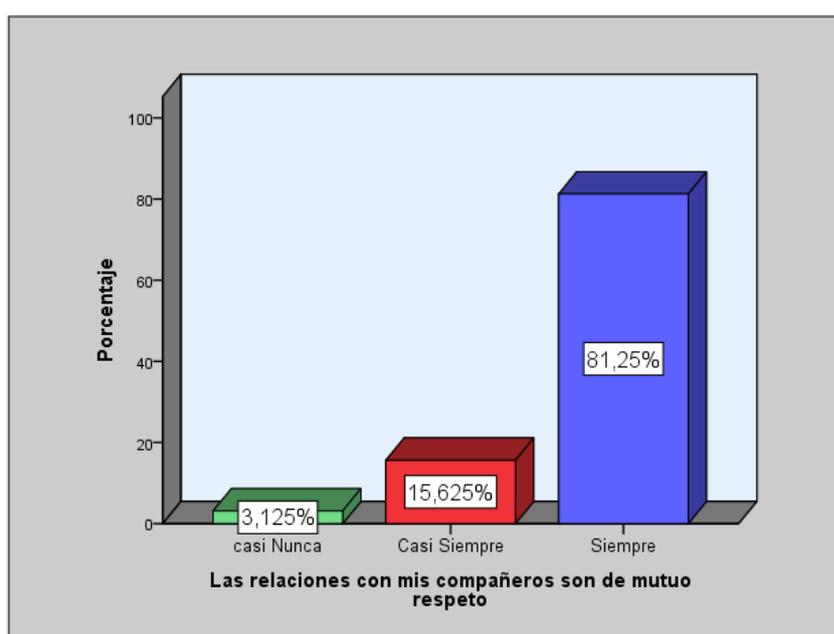
**Tabla 23 Las relaciones con mis compañeros son de mutuo respeto.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	casi Nunca	1	3,1	3,1
	Casi Siempre	5	15,6	18,8
	Siempre	26	81,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

**Figura 18 Las relaciones con mis compañeros son de mutuo respeto.**



Fuente: Tabla 23

Elaboración: El investigador.

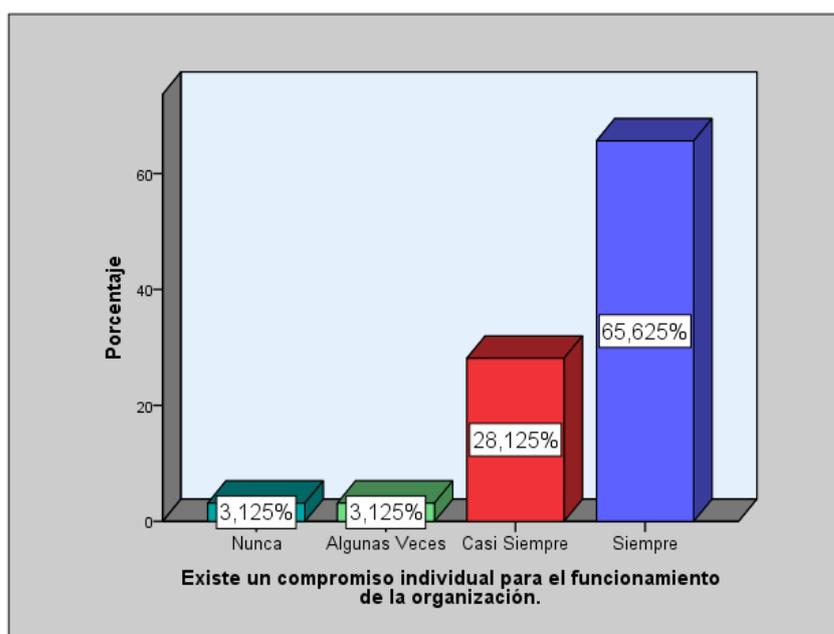
Interpretación. - Del integro de los encuestados el 81,25% responde siempre, el 15,625% casi siempre, y el 3,125% casi nunca. si hacemos la sumatoria de las respuestas, siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 96,875%, Lo cual nos indica que el 96,875% de los encuestados considera que con alta frecuencia que la relación con sus compañeros son de mutuo respeto y por otro lado solo el 3,125% considera que con baja frecuencia las relaciones con sus compañeros son de mutuo respeto.

**Tabla 24 Existe un compromiso individual para el funcionamiento de la organización.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,1	3,1	3,1
Algunas Veces	1	3,1	3,1	6,3
Válidos	Casi Siempre	9	28,1	34,4
	Siempre	21	65,6	100,0
Total		32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 19 Existe un compromiso individual para el funcionamiento de la organización.**



Fuente: Tabla 24.  
Elaboración: El investigador.

Interpretación. - Del integro de los encuestados el 65,625% responde siempre, el 28,125% casi siempre, y el 3,125% nunca. si hacemos la sumatoria de las respuestas, siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 93,75%, Lo cual nos indica que el 93,75% de los encuestados considera que con alta frecuencia existe compromiso individual para el funcionamiento de la organización. y por otro lado solo el 3,125% considera que con baja frecuencia existe un compromiso individual para el funcionamiento de la organización.

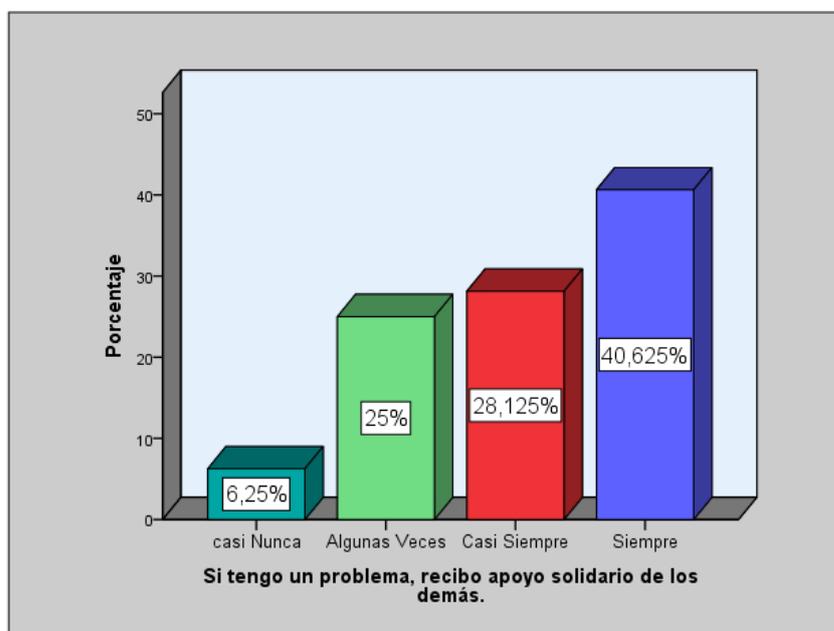
**Tabla 25 Si tengo un problema, recibo apoyo solidario de los demás.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	casi Nunca	2	6,3	6,3
	Algunas Veces	8	25,0	31,3
Válidos	Casi Siempre	9	28,1	59,4
	Siempre	13	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

**Figura 20 Si tengo un problema, recibo apoyo solidario de los demás.**



Fuente: Tabla 25.

Elaboración: El investigador.

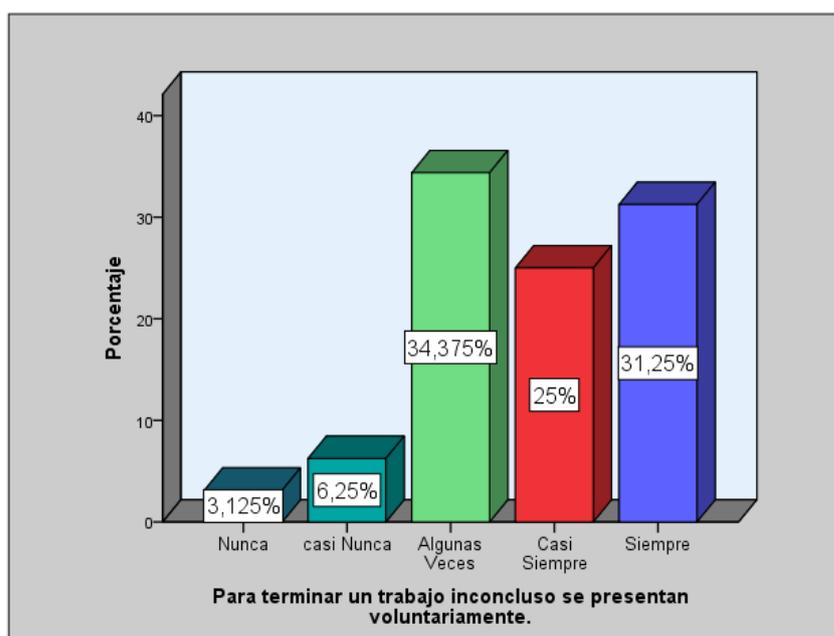
Interpretación. - Del integro de los encuestados el 40,625% responde siempre, el 28,125% casi siempre, y el 6,25% casi nunca. si hacemos la sumatoria de las respuestas, siempre y casi siempre que son respuestas de alta frecuencia resultaría 68,75%, Lo cual nos indica que el 68,75% de los encuestados considera que con alta frecuencia que, si tiene un problema, recibe apoyo solidario de los demás y por otro lado solo el 6,25% considera que, con baja frecuencia, si tiene un problema recibe un apoyo solidario de los demás.

**Tabla 26 Para terminar un trabajo inconcluso se presentan voluntariamente.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,1	3,1	3,1
casi Nunca	2	6,3	6,3	9,4
Algunas Veces	11	34,4	34,4	43,8
Casi Siempre	8	25,0	25,0	68,8
Siempre	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 21 Para terminar un trabajo inconcluso se presentan voluntariamente.**



Fuente: Tabla 26.  
Elaboración: El investigador.

Interpretación. - Del integro de los encuestados el 34,375% responde algunas veces y el 3,125% nunca. Lo cual nos indica que el 34,375% de los encuestados considera que, para terminar un trabajo inconcluso, con frecuencia se presentan voluntariamente y por otro lado solo el 3,125% considera que, para terminar un trabajo inconcluso, con baja frecuencia se presentan voluntariamente.

#### 4.1.2. PROCESAMIENTO DE LAS DIMENSIONES

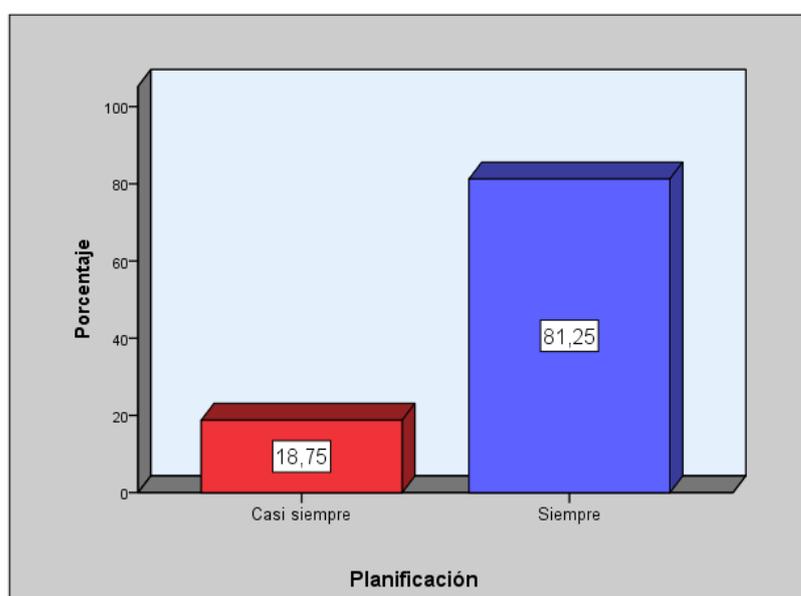
**Tabla 27 Planificación.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	6	18,8	18,8	18,8
Válidos Siempre	26	81,3	81,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

**Figura 22 Planificación.**



Fuente: Tabla 17.

Elaboración: El investigador.

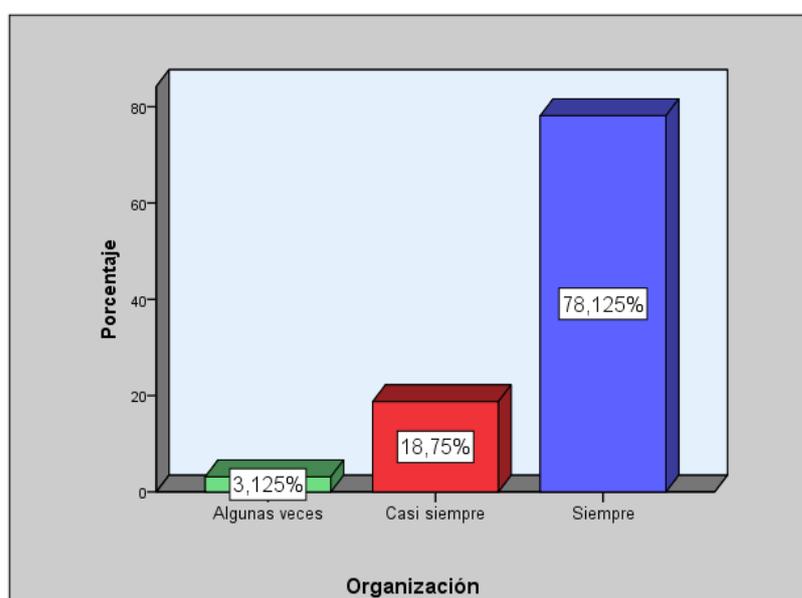
Interpretación. - Del integro de los encuestados el 81.25% responde siempre y el 18,75% casi nunca. Lo cual nos indica que la entidad Planifica su gestión con alta frecuencia. Porque la entidad mantiene definido sus objetivos, desarrolla planes para lograr objetivos y establece criterios para lograr los objetivos.

**Tabla 28 Organización.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas veces	1	3,1	3,1
	Casi siempre	6	18,8	21,9
	Siempre	25	78,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 23 Organización**



Fuente: Tabla 28.  
Elaboración: El investigador.

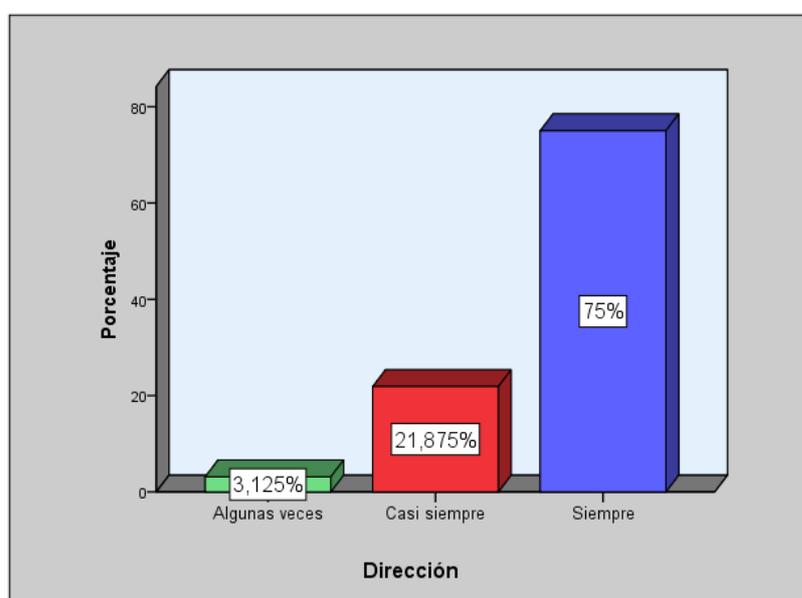
Interpretación. Del integro de los encuestados el 78,125% responde siempre y el 3,125% algunas veces. Lo cual nos indica que la entidad organiza su gestión con alta frecuencia. Porque la entidad mantiene actualizado su organigrama, cuenta con una estructura de trabajo adecuado y asigna los trabajos adecuadamente.

**Tabla 29 Dirección.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas veces	1	3,1	3,1
	Casi siempre	7	21,9	25,0
	Siempre	24	75,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 24 Dirección.**



Fuente: tabla 29.  
Elaboración: El investigador.

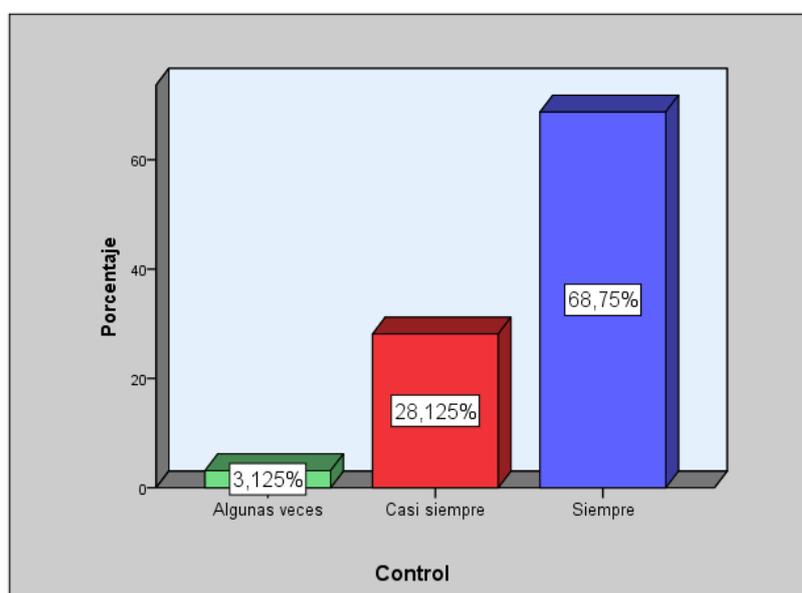
Interpretación. - Del integro de los encuestados el 75% responde siempre y el 3,125% algunas veces. Lo cual nos indica que la entidad tiene una dirección con alta frecuencia. Porque la entidad orienta el esfuerzo humano de los trabajadores, promueve una adecuada comunicación y supervisa los trabajos para lograr los objetivos de la entidad.

**Tabla 30 Control.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas veces	1	3,1	3,1
	Casi siempre	9	28,1	31,3
	Siempre	22	68,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 25 Control.**



Fuente: Tabla 30.  
Elaboración: El investigador.

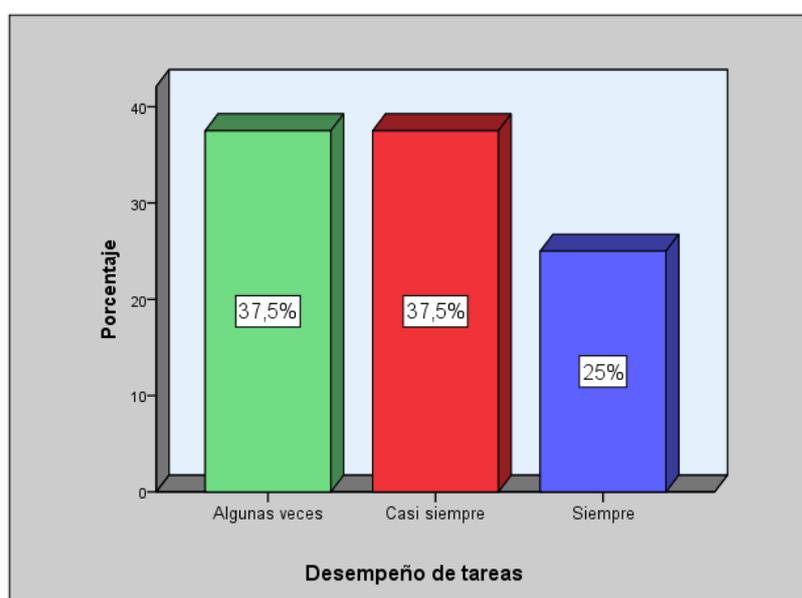
Interpretación. - Del integro de los encuestados el 68,75% responde siempre y el 3,125% algunas veces. Lo cual nos indica que el control en la entidad es de alta frecuencia porque en la entidad los jefes realizan comparaciones del rendimiento laboral, permiten corregir un mal trabajo y verifican los resultados de las actividades.

**Tabla 31 Desempeño de tareas.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas veces	12	37,5	37,5
	Casi siempre	12	37,5	75,0
	Siempre	8	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 26 Desempeño de tareas.**



Fuente: Tabla 31.  
Elaboración: El investigador.

Interpretación. Del integro de los encuestados el 37,5%% responde algunas veces y el 25% siempre. Lo cual nos ratifica los resultados de la tabla n° 18 donde indica que los trabajadores de la entidad cumplen con sus tareas asignada por lo tanto ayudan a cumplir las metas de la entidad, en cuanto a la capacidad de los trabajadores es buena porque, si sumamos los porcentajes de las respuestas nunca y casi nunca de la tabla n° 19 el 65,625% de los trabajadores nunca o casi nunca se les hacen incomprensibles sus trabajos asignados, el cual indica que tienen capacidad para desarrollar su trabajo.

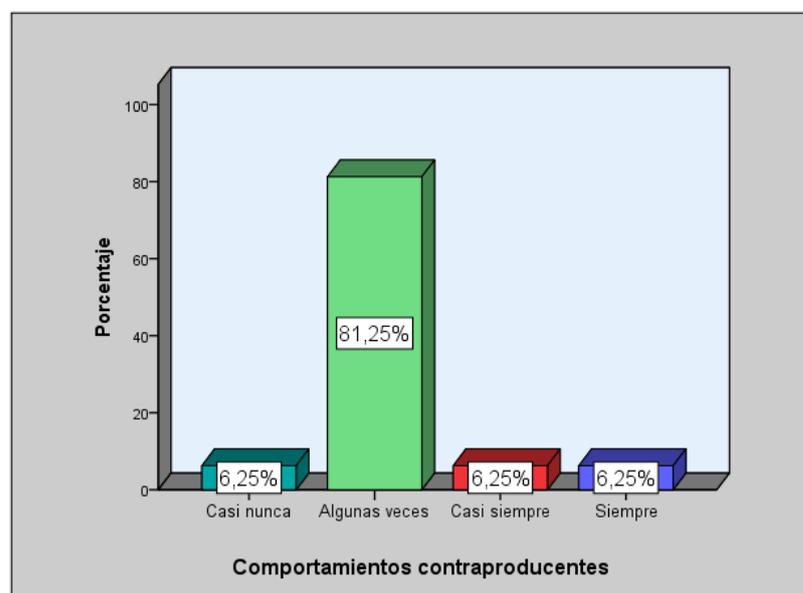
**Tabla 32 Comportamientos contraproducentes.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	2	6,3	6,3
	Algunas veces	26	81,3	87,5
Válidos	Casi siempre	2	6,3	93,8
	Siempre	2	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

**Figura 27 Comportamientos contraproducentes.**



Fuente: Tabla 32.

Elaboración: El investigador.

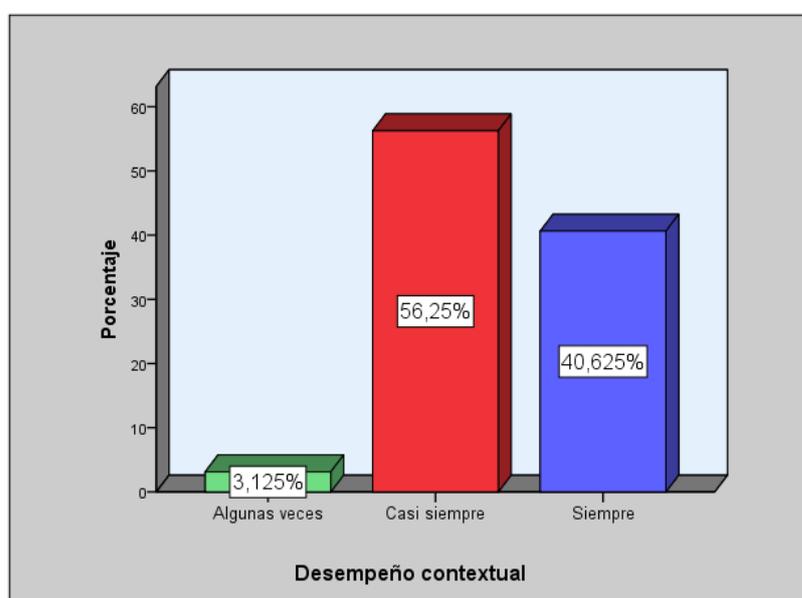
Interpretación. Del integro de los encuestados el 81,25% responde algunas veces y el 6,25% casi nunca. Lo cual nos indica que los comportamientos contraproducentes en la entidad son mínimas. Porque en la tabla n° 21 el 65,625% de los encuestados nunca buscan sus beneficios sin importar si la entidad sale perjudicada, en la tabla n° 22 el 68,75% de los encuestados nunca se sienten inducidos a infringir las normas de la entidad y en la tabla n° 23 el 81,25% consideran que las relaciones con sus compañeros siempre son de mutuo respeto.

**Tabla 33 Desempeño contextual.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas veces	1	3,1	3,1
	Casi siempre	18	56,3	59,4
	Siempre	13	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 28 Desempeño contextual.**



Fuente: Tabla 33.  
Elaboración: El investigador.

Interpretación. Del integro de los encuestados el 56,25% responde casi siempre y solo el 3,125% algunas veces. Lo cual nos indica que la entidad cuenta con un desempeño contextual de alta frecuencia. Porque en la entidad existe un compromiso individual para el funcionamiento de la organización, existe solidaridad entre compañeros y voluntariados para las tareas.

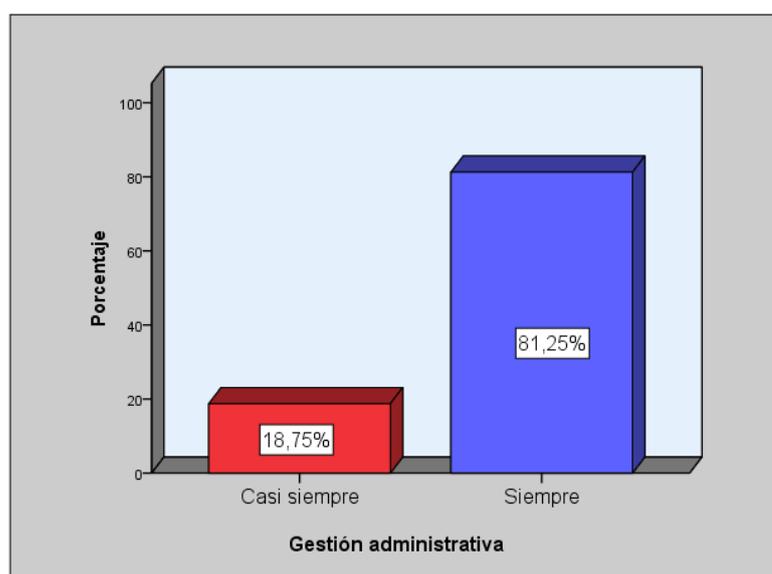
### 4.1.3. PROCESAMIENTO DE LAS VARIABLES

**Tabla 34 Gestión administrativa**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	6	18,8	18,8	18,8
Válidos Siempre	26	81,3	81,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2022.  
Elaboración: El investigador.

**Figura 29 Gestión administrativa.**



Fuente: Tabla 34.  
Elaboración: El investigador.

Interpretación. Del integro de los encuestados el 81,25% responde siempre y el 18,75% casi siempre. Lo cual nos indica que la entidad cuenta con una gestión administrativa positiva y de alta frecuencia. Porque las respuestas obtenidas del instrumento empleado nos arrojan en forma mayoritaria que la entidad, siempre planifica, organiza, dirige y controla su gestión administrativa.

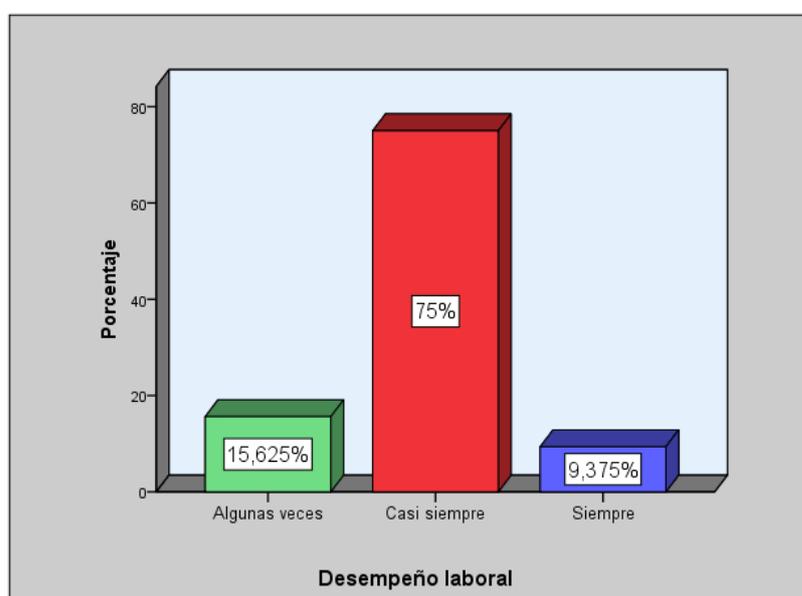
**Tabla 35 Desempeño Laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Algunas veces	5	15,6	15,6	15,6
Casi siempre	24	75,0	75,0	90,6
Siempre	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

**Figura 30 Desempeño laboral.**



Fuente: Tabla 35.

Elaboración: El investigador.

Interpretación. Del integro de los encuestados el 75% responde casi siempre y el 9,375% siempre. Lo cual nos indica que la entidad cuenta con desempeño laboral y de alta frecuencia. Porque las respuestas obtenidas del instrumento empleado nos arrojan en forma mayoritaria que los trabajadores de la entidad, siempre desempeña sus tareas, los comportamientos contraproducentes son mínimas y el desempeño contextual tiene una alta frecuencia.

#### 4.1.4. CORRELACIÓN DE VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL

**Tabla 36 Pruebas de normalidad de la gestión administrativa y desempeño laboral.**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,210	32	,001	,875	32	,002
Desempeño laboral	,172	32	,017	,855	32	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

Interpretación. – la muestra de nuestra investigación es de 32 personas, en la prueba de normalidad se considera a Shapiro – Wilk, porque se usa para muestras menores a cincuenta, donde podemos observar la significancia de la gestión administrativa es 0.002 y del desempeño laboral es de 0.001 en ambos casos son menores a 0.05 y los datos no son normales o también se puede decir que son asimétricos por lo tanto para hallar la correlación de variables corresponde aplicar la prueba de Rho de Spearman.

**Tabla 37 El grado de correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral**

		Gestión administrativa	Desempeño laboral
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	32	32
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	32	32

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

Interpretación. – El coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.561 esto indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable

gestión administrativa y desempeño laboral, este resultado tiene una confianza del 99% porque el valor de la significancia sig. (bilateral) es 0.001 que tiene un valor menor que 0.01 requerido. Con este resultado se acepta la hipótesis general H1. Si existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco -2022

#### 4.1.5. CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES

##### Planificación y desempeño laboral.

**Tabla 38 Prueba de normalidad de la planificación y desempeño laboral**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,228	32	,000	,821	32	,000
Desempeño laboral	,172	32	,017	,855	32	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

Interpretación. – la muestra de nuestra investigación es de 32 personas, en la prueba de normalidad se considera de Shapiro – Wilk, porque se usa para muestras menores a cincuenta, donde podemos observar la significancia de la planificación es 0.000 y del desempeño laboral es de 0.001 en ambos casos son menores a 0.05 y los datos no son normales o también se puede decir que son asimétricos por lo tanto para hallar la correlación de variables corresponde aplicar la prueba de Rho de Spearman.

**Tabla 39 Grado de correlación entre la planificación y desempeño laboral**

		Planificación	Desempeño laboral
Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,112
	Sig. (bilateral)	.	,542
Rho de Spearman	N	32	32
	Coeficiente de correlación	,112	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,542	.
	N	32	32

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

Interpretación. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.112 esto indica que existe una correlación positiva muy baja entre la dimensión planificación y la variable desempeño laboral, y el valor de la significancia sig. (bilateral) es 0.542 lo que indica que no existe relación entre la planificación y desempeño laboral porque tiene un valor superior a 0.05 requerido. Con este resultado se rechaza la hipótesis específica h1. Si existe relación entre la planificación y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022.

### Organización y desempeño laboral.

**Tabla 40 Prueba de normalidad de Organización y desempeño laboral.**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Organización	,226	32	,000	,804	32	,000
Desempeño laboral	,172	32	,017	,855	32	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

Interpretación. – la muestra de nuestra investigación es de 32 personas, en la prueba de normalidad se considera de Shapiro – Wilk, porque se usa para muestras menores a cincuenta, donde podemos observar la significancia de la organización es 0.000 y del desempeño laboral es de 0.001 en ambos casos son menores a 0.05 y los datos no son normales o también se puede decir que son asimétricos por lo tanto para hallar la correlación de variables corresponde aplicar la prueba de Rho de Spearman.

**Tabla 41 Grado de correlación entre la organización y desempeño laboral.**

		Organización	Desempeño laboral
Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,540**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	32	32
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,540**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	32	32

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

Interpretación. - El coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.540 esto indica que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión organización y desempeño laboral, este resultado tiene una confianza del 99% porque el valor de la significancia sig. (bilateral) es 0.001 que tiene un valor menor que 0.01 requerido. Con este resultado se acepta la hipótesis específica h2. Si existe relación entre organización y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022.

### Dirección y desempeño laboral.

**Tabla 42 Prueba de normalidad de la dirección y desempeño laboral.**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dirección	,224	32	,000	,847	32	,000
Desempeño laboral	,172	32	,017	,855	32	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

Interpretación. – la muestra de nuestra investigación es de 32 personas, en la prueba de normalidad se considera de Shapiro – Wilk, porque se usa para muestras menores a cincuenta, donde podemos observar la significancia de la dirección es 0.000 y del desempeño laboral es de 0.001 en ambos casos son menores a 0.05 y los datos no son normales o también se puede decir que son asimétricos por lo tanto para hallar la correlación de variables corresponde aplicar la prueba de Rho de Spearman.

**Tabla 43 Grado de correlación entre la dirección y desempeño laboral.**

		Dirección	Desempeño laboral
Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,369*
	Sig. (bilateral)	.	,038
	N	32	32
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,369*	1,000
	Sig. (bilateral)	,038	.
	N	32	32

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

Interpretación. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.369 esto indica que existe una correlación positiva baja entre la dimensión, dirección y desempeño laboral, este resultado tiene una confianza del 95% porque el valor de la significancia sig. (bilateral) es 0.038 que tiene un valor menor que 0.05 requerido, por lo tanto, se considera una correlación significativa. Con este resultado se acepta la hipótesis específica h3. Si existe relación entre dirección y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022.

### Control y desempeño Laboral.

**Tabla 44 Prueba de normalidad de control y desempeño laboral.**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control	,231	32	,000	,887	32	,003
Desempeño laboral	,172	32	,017	,855	32	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors  
 Fuente: Cuestionario 2022.  
 Elaboración: El investigador.

Interpretación. – la muestra de nuestra investigación es de 32 personas, en la prueba de normalidad se considera de Shapiro – Wilk, porque se usa para muestras menores a cincuenta, donde podemos observar la significancia de la dimensión control es 0.003 y del desempeño laboral es de 0.001 en ambos casos son menores a 0.05 y los datos no son normales o también se puede decir que son asimétricos por lo tanto para hallar la correlación de variables corresponde aplicar la prueba de Rho de Spearman.

**Tabla 45 Grado de correlación entre control y desempeño laboral.**

		Control	Desempeño laboral
Control	Coefficiente de correlación	1,000	,552**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	32	32
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,552**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	32	32

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario 2022.

Elaboración: El investigador.

Interpretación. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.552 esto indica que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión, dirección y desempeño laboral, este resultado tiene una confianza del 99% porque el valor de la significancia sig. (bilateral) es 0.01 que tiene un valor igual que 0.01 requerido, por lo tanto, se considera una correlación muy significativa. Con este resultado se acepta la hipótesis específica h4. Si existe relación entre control y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco, 2022.

## CAPITULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Con respecto a la hipótesis general H1 “Si existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco -2022”, aceptamos esta hipótesis, porque hallamos que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.561 esto indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral, este resultado tiene una confianza del 99% porque el valor de la significancia sig. (bilateral) es 0.001 que tiene un valor menor que 0.01 requerido. Estos resultados guardan una relación con las siguientes investigaciones:

Flores (2020) concluye. “En base a los resultados conseguidos del presente proyecto de investigación, se determina que la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de la Empresa San Pedrito” el autor al determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral da por entendido que existe una correlación entre estas dos variables y esto coincide con nuestro resultado.

Carrasco (2020), concluye que la correlación positiva es alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacanga, y este resultado coincide con nuestro resultado.

Valentín (2020), concluye mencionando “Se determinó que la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C., oficina sede Huánuco 2018, luego de someterse a la correlación de Spearman arrojó un valor de 0.523,” este resultado nos señala, la existencia una correlación positiva moderada” este resultado coincide con nuestro resultado.

En lo que respecta a nuestra Hipótesis específica h1 “Si existe relación entre planificación y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022”, rechazamos esta hipótesis porque hallamos. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.112 esto indica que existe una correlación positiva

muy baja entre la dimensión planificación y la variable desempeño laboral, y el valor de la significancia sig. (bilateral) es 0.542 lo que indica que no existe relación entre la planificación y desempeño laboral el resultado no logra ningún porcentaje de confianza, porque tiene una significancia con un valor superior a 0.05 requerido. Estos resultados no guardan relación con los resultados de los siguientes autores:

Vásquez (2022) Existe una concordancia importante entre la planificación y el rendimiento funcional del personal de la UGEL San Pablo 2021, así como se demuestra en los resultados logrado por la prueba estadística de Rho Spearman, también según la escala de interpretación nos indica que la relación es alto con un valor del (0,700) involucrando directamente a las dimensiones de planificación y el desempeño laboral del personal activo; así como también el desempeño laboral es de 0,00 siendo más reducido que ( $< 0,05$ ) del margen de confianza.

Carrasco (2020), la planificación y el desempeño laboral la correlación positiva es alta. Es importante mencionar que se debe mantener este resultado en la Municipalidad Distrital de Pacanga.

Valentín (2020), el autor considero lo siguiente: Se determinó que la planificación se relaciona con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018, nos permite demostrar a través de la correlación de Spearman arrojó un valor de 0.376”, el resultado nos indica la existencia de una correlación positiva baja, entre la planificación y el desempeño laboral. En tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si existe relación entre la planificación y el desempeño laboral en la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

En lo que respecta a nuestra Hipótesis específica h2 “Si existe relación entre organización y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022”, aceptamos esta hipótesis porque hallamos que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.540 esto indica que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión organización y desempeño laboral, este resultado tiene una confianza del 99% porque el valor de la significancia sig.

(bilateral) es 0.001 que tiene un valor menor que 0.01 requerido. Este resultado guarda relación con los resultados de los siguientes autores.

Vásquez (2022), da como resultado lo siguiente: “En cuanto a la organización y el rendimiento funcional del personal hay una concordancia relevante, así lo demuestra los resultados, tenemos un valor del (0,709) de correlación y una significancia bilateral de 0,00 menor que ( $< 0,05$ ) de confianza”.

Carrasco (2020), da como resultado lo siguiente: “entre la organización y el desempeño laboral según los resultados se puede apreciar una relación moderadamente positiva” y sus resultados de su tabla 6 tiene un grado de correlación 0.609 y una significancia sig.(bilateral) de 0.00

Valentín (2020) da como resultado “Se determinó que la organización se relaciona con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018, el resultado obtenido señala que, si existe una correlación positiva baja, entre la organización y el desempeño laboral”. Y en su tabla 22 se puede apreciar el grado de correlación 0.315 y sig.(bilateral) 0.048.

En lo que respecta a nuestra Hipótesis específica h3. “Si existe relación entre Dirección y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022”, aceptamos esta hipótesis porque hallamos que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.369 esto indica que existe una correlación positiva baja entre la dimensión, dirección y desempeño laboral, este resultado tiene una confianza del 95% porque el valor de la significancia sig. (bilateral) es 0.038 que tiene un valor menor que 0.05 requerido, por lo tanto, se considera una correlación significativa. Este resultado guarda relación con los resultados de los siguientes autores.

Carrasco (2020), da como resultado, “entre la dirección y desempeño laboral se aprecia una alta correlación alta positiva, de la Municipalidad Distrital de Pacanga” y el resultado de su tabla 7 es el siguiente: Coeficiente de correlación 0.713 y el sig.(bilateral) 0.00.

Vásquez (2022), da como resultado que el desempeño laboral de los trabajadores es bueno con la dirección respectiva de los jefes de área de la UGEL San Pablo, y esto se demostró con los resultados de la prueba estadística de Rho Spearman, conociendo el valor de (0,669) y con una

significancia bilateral de 0,000 siendo menor ( $< 0,05$ ) al nivel estimable de confianza.

Valentín (2020) da como resultado, “Se determinó que la dirección se relaciona con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018, nos permite demostrar a través del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.358”, el resultado nos indica que, si existe una correlación positiva baja, entre la dirección y el desempeño laboral. Y en su tabla 23 se aprecia el sig.(bilateral) 0.023.

En lo que respecta a nuestra Hipótesis específica h4. “Si existe relación entre control y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco -2022”, aceptamos esta hipótesis porque hallamos el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.552 esto indica que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión, dirección y desempeño laboral, este resultado tiene una confianza del 99% porque el valor de la significancia sig. (bilateral) es 0.01 que tiene un valor igual que 0.01 requerido, por lo tanto, se considera una correlación muy significativa. Este resultado guarda relación con los resultados de los siguientes autores:

Vásquez (2022), da como resultado que existe una correlación entre el control y rendimiento funcional de los trabajadores, tal como muestran los resultados en merito a la prueba estadística de Rho Spearman, indicando que hay una relación fuerte según el baremo (0,612), con un significado bilateral de 0,00 menor que (0.05) de la estimación de confianza.

Carrasco (2020), da como resultado que la significancia es menor que 0.05 y esto da una confianza del 99% en los resultados y un coeficiente de correlación de  $r = 0,706$  y confirma que existe un alto grado de correlación positiva entre las dimensiones de control y el desempeño laboral.

Valentín (2020) menciona que de acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva moderada, entre el control y el desempeño laboral, con una correlación de 0.514

## CONCLUSIONES

En esta tesis se describió la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022, después de procesar los datos de cada uno de los ítems, las dimensiones en todos los casos las respuestas predominantes fueron siempre o en todos los casos resultados favorables. Luego de pasar por la prueba de correlación de Rho spearman, se concluye que, si existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022 con 99% de confianza y una correlación positiva moderada.

En esta tesis se describió la relación entre la planificación y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022, después de pasar la prueba de correlación Rho spearman entre la planificación y desempeño laboral se concluye que no existe relación entre la planificación y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022.

En esta tesis se describió la relación entre la organización y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022, Después de pasar la prueba de correlación Rho spearman entre la organización y desempeño laboral se concluye que, si existe relación entre la organización y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022. Con 99% de confianza y una correlación positiva moderada.

En esta tesis se describió la relación entre la dirección y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022, Luego de pasar la prueba de correlación de Rho spearman entre la dirección y desempeño laboral se concluye que, si existe relación entre la dirección y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes-Huánuco 2022. Con 95% de confianza y una correlación positiva baja.

En esta tesis se describió la relación entre el control y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco – 2022, Luego de pasar la prueba de correlación de Rho spearman entre la dirección y desempeño laboral se concluye que, Si existe relación entre el control y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco 2022. Con 99% de confianza en los resultados y una correlación positiva moderada.

## RECOMENDACIONES

La municipalidad distrital de Jacas Grande a través del gerente municipal del distrito de Jacas Grande debe vigilar la gestión administrativa de la entidad en el periodo 2022, porque tiene una correlación con el desempeño laboral del personal administrativo de su entidad, dilucidando esta correlación se afirma que cuando la gestión administrativa es positiva el desempeño laboral también será positiva y viceversa. Tomar en cuenta los resultados y la interpretación de los ítems de esta investigación. Con esto se verán beneficiados tanto la entidad como los pobladores del distrito de jacas grande.

La municipalidad distrital de Jacas Grande a través del gerente municipal debe conservar en el periodo 2022, la forma como lo planifican y quienes lo planifican la gestión administrativa, razón por lo que la planificación no guarda relación con el desempeño laboral, en esta etapa solo se planifica para que todo el personal administrativo desempeñe sus funciones, sin embargo debe de difundir con frecuencia entre los trabajadores, todo los planes, criterios y objetivo establecidos, con esto se verán beneficiados la entidad y su personal administrativo.

La municipalidad distrital de Jacas Grande a través del gerente municipal del distrito de Jacas Grande debe conservar la organización de la entidad en el periodo 2022 porque tiene una correlación con el desempeño laboral del personal administrativo de su entidad, dilucidando esta correlación se afirma que cuando la organización es positiva el desempeño laboral también será positiva y viceversa. Tomar en cuenta los resultados y la interpretación de los ítems de esta investigación. Con esto se verán beneficiados tanto la entidad como los pobladores del distrito de jacas grande.

La municipalidad distrital de Jacas Grande a través del gerente municipal del distrito de Jacas Grande debe conservar la dirección de la entidad en el periodo 2022 porque tiene una correlación con el desempeño laboral del personal administrativo de su entidad, dilucidando esta correlación se afirma que cuando la dirección es positiva el desempeño laboral también será

positiva y viceversa. Tomar en cuenta los resultados y la interpretación de los ítems de esta investigación. Con esto se verán beneficiados tanto la entidad como los pobladores del distrito de Jacas Grande.

La municipalidad distrital de Jacas Grande a través del gerente municipal del distrito de Jacas Grande debe conservar el control de la entidad en el periodo 2022 porque tiene una correlación con el desempeño laboral del personal administrativo de su entidad, dilucidando esta correlación se afirma que cuando el control es positivo el desempeño laboral también será positivo y viceversa. Tomar en cuenta los resultados y la interpretación de los ítems de esta investigación. Con esto se verán beneficiados tanto la entidad como los pobladores del distrito de Jacas Grande.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

- Agurto, M. J. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de sub gerencia de transporte terrestre del gobierno regional de La Libertad*, 2020. Tesis magister, Trujillo.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme, C.A.
- Basantes Córdoba, S. S. (2014). *Modelo de Gestión Administrativa y la calidad en el servicio al cliente en el gobierno autónomo desentralizado municipalidad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato., Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/7318>
- Bautista, C. R., Cienfuegos, F. R., & Aguilar, P. E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 7(1), 109-121.
- Caisa, S. J. (2014). *La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica "Alhice" de la ciudad de Ambato*. Ampato, Ecuador.
- Cárdenas, C. A. (12 de Junio de 2020). *¿ por qué el estado no tiene capacidad de gestión?* Obtenido de RPP: [https://rpp.pe/columnistas/alonso\\_cardenas/por-que-el-estado-no-tiene-capacidad-de-gestion-noticia-1272645#:~:text=Estas%20son%3A%20i\)%20Ausencia%20de,iv\)%20Infraestructura%2C%20equipamiento%20y%20gesti%C3%B3n](https://rpp.pe/columnistas/alonso_cardenas/por-que-el-estado-no-tiene-capacidad-de-gestion-noticia-1272645#:~:text=Estas%20son%3A%20i)%20Ausencia%20de,iv)%20Infraestructura%2C%20equipamiento%20y%20gesti%C3%B3n)
- Carrasco Diaz, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Carrasco, U. B. (2020). *Gestión administrativa y Desempeño laboral de los servidores*. *Gestión administrativa y Desempeño laboral de los servidores*. Chepén, Perú. doi:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60953/Carrasco\\_UBO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60953/Carrasco_UBO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrera Lugo, M. D., & Pernia Mora, K. E. (2010). *Correlación entre las competencias evaluadas en el assessment center sociopsicodramatico y el desempeño laboral*. Caracas.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* .

- México: Mc Graw- Hill / interamericana editores S.A. DE CV.
- Delgado, C. B. (2018). *Gestión Administrativa y su Relación en el Desempeño Laboral de los servidores públicos de la municipalidad de Florencia de Mora, 2018*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Trujillo.
- ENPERÚ. (2015). *ENPERÚ*. Obtenido de ENPERÚ: <https://www.enperu.org/huanuco/2017/01/04/distrito-jacas-grande-region-huanuco/>
- Etecé. (16 de Julio de 2021). *Concepto*. Obtenido de Concepto: <https://concepto.de/gestion-administrativa/#ixzz7QKYzOMs4>
- etecé, E. (14 de febrero de 2022). *Gestión*. Obtenido de <https://concepto.de/gestion/>
- Federico Marcó, Héctor Anibál Loguzo y Javier leonel Fedi. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Flores, S. J. (2020). LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA FERRETERÍA SAN PEDRITO DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA. *LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA FERRETERÍA SAN PEDRITO DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA*. Riobamba, Ecuador. doi:<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7485/1/8.-TESIS%20JENIFFER%20FLORES%20-ING-COM.pdf>
- Jones, G. R., & George, J. M. (2010). *Administración contemporánea* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S.A. de Cv.
- LLANOS, R. L. (2018). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN. lima, Perú, Perú*.
- Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López , J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Lima.
- Mayorga, Q. A. (13 de Enero de 2022). *Correlación de Spearman # 03 : interpretación*. Obtenido de Yachay : <https://www.youtube.com/watch?v=W5xJD83OPcg>
- Meza, R. M. (2019). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA*. Huánuco, Perú.
- Mondragón, B. A. (30 de 11 de 2014). *USO DE LA CORRELACIÓN DE*

- SPEARMAN EN UN ESTUDIO. *Movimiento científico*, 98 - 104. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-UsoDeLaCorrelacionDeSpearmanEnUnEstudioDeIntervenc-5156978.pdf
- Parada, G. F. (23 de Junio de 2019). Prueba de normalidad Shapiro - Wilk. *Rpubs by Rstudio*, 2. Obtenido de <https://rpubs.com/F3rnando/507482>
- Quiroa, M. (07 de diciembre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Quroga, P. R. (2021). La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A de la ciudad de Guayaquil. *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador. doi:<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- Real academia española. (2021). RAE. *Diccionario de la lengua española*. España.
- Reyes, P. a. (2007). *Administración moderna*. México, México: Limusa.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima ed.). México: PRENTICE HALL, INC.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Baptista, M. L. (2014). *Metodología de la investigación científica*. ( sexta Edición). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- SUNAT. (16 de 05 de 2022). *SUNAT*. Obtenido de consulta RUC: <https://e-consultaruc.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Alias>
- Valentin, B. J. (2020). LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA VCN CONTRATISTA S.A.C. OFICINA SEDE HUÁNUCO, 2018. *LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA VCN CONTRATISTA S.A.C. OFICINA SEDE HUÁNUCO, 2018*. Huánuco, Peru. doi:<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3177/Valentin%20Barrionuevo%2c%20Julia%20Gaudencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Vásquez, C. H. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores de la Unidad de gestión educativa local san pablo, 2021. *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores de la Unidad de gestión educativa local san pablo, 2021*. Trujillo, Perú. doi:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83057/V%c3%a1squez\\_CHO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83057/V%c3%a1squez_CHO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Veintimilla, P. E. (2014). *LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SECRETARIA QUE LABORAN EN LA EMPRESA AGRICOLA PRIETO S.A DEL CANTON PASAJE*. tesis de grado licenciatura., Machala.
- VILLAR, G. R. (2019). *LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR "HONORES" LOCAL CENTRAL DE HUÁNUCO 2019*. *LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR "HONORES" LOCAL CENTRAL DE HUÁNUCO 2019*. Huánuco, Perú. doi:<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3177/Valentin%20Barrionuevo%2c%20Julia%20Gaudencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Webyempresas. (11 de Abril de 2022). *Webyempresas*. Obtenido de Webyempresas: <https://www.webyempresas.com/gestion-administrativa/>

# **ANEXOS**

## Anexo I Matriz de consistencia.

TITULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICO	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICO	HIPOTESIS	VARIABLES INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Gestión Administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco-2022</p>	<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco ,2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> ¿Qué relación existe entre la planeación y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022? ¿Qué relación existe entre la organización y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022? ¿Qué relación existe entre la dirección y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022? ¿Qué relación existe entre el control y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Describir la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco, 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS.</b> Describir la relación entre la planeación y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco, 2022. Describir la relación entre la organización y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco, 2022. Describir la relación entre la dirección y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco,2022. Describir relación entre el control y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022.</p>	<p><b>H1:</b> Si existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande - Huamalíes, Huánuco, 2022.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICA</b> h1. Si existe relación entre la planeación y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco ,2022. h2. Si existe relación entre la organización y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco, 2022. h3. Si existe relación entre la dirección y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes – Huánuco, 2022. h4. Si existe relación entre el control y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes - Huánuco, 2022.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> Gestión administrativa.</p> <p><b>DIMENSIONES:</b> Planificación. Organización. Dirección. Control. -</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> Desempeño laboral.</p> <p><b>DIMENSIONES.</b> -Desempeño de tareas. -Comportamientos contraproducentes. -Desempeño contextual.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada.</p> <p><b>Enfoque:</b> cuantitativo.</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo Correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transeccional descriptivo Población:32 Muestra:32 Muestreo:32 Recolección de datos. Técnica: encuesta. Instrumento: Cuestionario. Procesamiento y análisis: software SPSS</p>

Fuente: El trabajo de investigación  
Elaboración: Propia.

## Anexo II Operacionalización de variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de objetivos.</li> <li>- Desarrollo de planes.</li> <li>- Establecer criterios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La entidad mantiene definido sus objetivos.</li> <li>- La entidad desarrolla planes para lograr sus objetivos.</li> <li>- La entidad establece criterios para lograr los objetivos.</li> </ul>
	ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño organizacional</li> <li>- Estructura del trabajo</li> <li>- División del trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La entidad mantiene actualizado el organigrama</li> <li>- La entidad cuenta con una estructura de trabajo adecuado.</li> <li>- La entidad asigna los trabajos correctamente.</li> </ul>
	DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientar el esfuerzo Humano.</li> <li>- Competencias de comunicación</li> <li>- Conducción para lograr los objetivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-La entidad orienta el esfuerzo humano de los trabajadores.</li> <li>-La entidad promueve una adecuada comunicación.</li> <li>-La entidad supervisa mi trabajo para lograr los objetivos.</li> </ul>
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comparación del rendimiento.</li> <li>- Corrección del desempeño</li> <li>- Verificación de los resultados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Los jefes realizan comparaciones de rendimiento laboral</li> <li>- Los jefes permiten corregir un mal trabajo.</li> <li>-Los jefes verifican los resultados de las actividades.</li> </ul>
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE TAREAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logro de las tareas</li> <li>- Capacidades del trabajador.</li> <li>- Conocimiento del trabajador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El cumplimiento de mis tareas ayuda a cumplir las metas de la entidad.</li> <li>- Los trabajos que se me asignan se me hacen incomprensibles.</li> <li>- Solicito ayuda para dar solución a las dificultades que se presentan en mi trabajo</li> </ul>
	COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actos deliberados.</li> <li>- Conductas desviadas.</li> <li>- Comportamientos contrarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mis compañeros buscan sus beneficios sin importar si la entidad sale perjudicada.</li> <li>- Me siento inducido a infringir las normas de la entidad.</li> <li>- Las relaciones con mis compañeros son de mutuo respeto.</li> </ul>
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funcionamiento de la organización.</li> <li>- Solidaridad con los compañeros.</li> <li>- Voluntariado para las tareas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Existe un compromiso individual para el funcionamiento de la organización.</li> <li>- Si tengo un problema, recibo apoyo solidario de los demás.</li> <li>-Para terminar un trabajo inconcluso se presentan voluntariamente.</li> </ul>

Fuente: Marco teórico  
Elaboración: propia

## Anexo III instrumento de evaluación.

### CUESTIONARIO.

**Recomendaciones:** La encuesta es anónimo, tiene como finalidad describir la gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco, 2022, por favor responda con sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir para mejorar o reconocer la gestión administrativa y desempeño laboral de su entidad.

**Instrucciones:** Marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, por lo que debe contestar todas las preguntas, según la siguiente escala:

1 = Nunca. 2 =Casi Nunca. 3 = Algunas veces. 4 = Casi Siempre; y, 5=Siempre

Variable: Gestión administrativa						
ÍTE M	preguntas	1	2	3	4	5
1	La entidad mantiene definido sus objetivos.					
2	La entidad desarrolla planes para lograr sus objetivos.					
3	La entidad establece criterios para lograr los objetivos.					
4	La entidad mantiene actualizado el organigrama.					
5	La entidad cuenta con una estructura de trabajo adecuado.					
6	La entidad asigna los trabajos correctamente.					
7	La entidad orienta el esfuerzo humano de los trabajadores.					
8	La entidad promueve una adecuada comunicación					
9	La entidad supervisa mi trabajo para lograr los objetivos.					
10	Los jefes realizan comparaciones de rendimiento laboral					
11	Los jefes permiten corregir un mal trabajo.					
12	Los jefes verifican los resultados de las actividades					
13	El cumplimiento de mis tareas ayuda a cumplir las metas de la entidad.					
14	Los trabajos que se me asignan se me hacen incomprensibles.					
15	Solicito ayuda para dar solución a las dificultades que se presentan en mi trabajo.					
16	Mis compañeros buscan sus beneficios sin importar si la entidad sale perjudicada.					
17	Me siento inducido a infringir las normas de la entidad.					
18	Las relaciones con mis compañeros son de mutuo respeto					
19	Existe un compromiso individual para el funcionamiento de la organización.					
20	Si tengo un problema, recibo apoyo solidario de los demás.					
21	Para terminar un trabajo inconcluso se presentan voluntariamente.					

Fuente: Elaboración propia.

## Anexo IV Juicio de expertos.



### Universidad de Huánuco

#### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>PLANIFICACIÓN</b>							
1	La entidad mantiene definido sus objetivos.	X		X		X		
2	La entidad desarrolla planes para lograr sus objetivos.	X		X		X		
3	La entidad establece criterios para lograr los objetivos.	X		X		X		
	<b>ORGANIZACIÓN</b>							
4	La entidad mantiene actualizado el organigrama.	X		X		X		
5	La entidad cuenta con una estructura de trabajo adecuado.	X		X		X		
6	La entidad asigna los trabajos correctamente.	X		X		X		
	<b>DIRECCIÓN</b>							
7	La entidad orienta el esfuerzo humano de los trabajadores.	X		X		X		
8	La entidad promueve una adecuada comunicación	X		X		X		

Formado por: Contreras

9	La entidad supervisa mi trabajo para lograr los objetivos.	X		α		X	
<b>CONTROL</b>							
10	Los jefes realizan comparaciones de rendimiento laboral	α		α		α	
11	Los jefes permiten corregir un mal trabajo.						
12	Los jefes verifican los resultados de las actividades	α		α		α	
<b>DESEMPEÑO DE LAS TAREAS.</b>							
13	El cumplimiento de mis tareas ayuda a cumplir las metas de la entidad.	α		α		α	
14	Los trabajos que se me asignan se me hacen incomprensibles.	α		α		α	
15	Solicito ayuda para dar solución a las dificultades que se presentan en mi trabajo.	α		α		α	
<b>COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTIVOS</b>							
16	Mis compañeros buscan sus beneficios sin importar si la entidad sale perjudicada	X		α		α	
17	Me siento inducido a infringir las normas de la entidad.	α		α		α	
18	Las relaciones con mis compañeros son de mutuo respeto	α		α		α	
<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>							
19	Existe un compromiso individual para el funcionamiento de la organización.	α		α		α	
20	Si tengo un problema, recibo apoyo solidario de los demás.	α		α		α	
21	Para terminar un trabajo inconcluso se presentan voluntariamente.	X		α		α	

Fuente: encuesta trabajo de investigación

**Datos del Experto:**

Firma: \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres Nicolás Godoy Ernesto Illich

DNI: 40782450

Mg. en Derecho



## Universidad de Huánuco

### EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>PLANIFICACIÓN</b>								
1	La entidad mantiene definido sus objetivos.	X		X		X		
2	La entidad desarrolla planes para lograr sus objetivos.	X		X		X		
3	La entidad establece criterios para lograr los objetivos.	X		X		X		
<b>ORGANIZACIÓN</b>								
4	La entidad mantiene actualizado el organigrama.	X		X		X		
5	La entidad cuenta con una estructura de trabajo adecuado.	X		X		X		
6	La entidad asigna los trabajos correctamente.	X		X		X		
<b>DIRECCIÓN</b>								
7	La entidad orienta el esfuerzo humano de los trabajadores.	X		X		X		
8	La entidad promueve una adecuada comunicación.	X		X		X		

		SI	NO	SI	NO	SI	NO
9	La entidad supervisa mi trabajo para lograr los objetivos.	X		X		X	
	<b>CONTROL</b>						
10	Los jefes realizan comparaciones de rendimiento laboral	X		X		X	
11	Los jefes permiten corregir un mal trabajo.	X		X		X	
12	Los jefes verifican los resultados de las actividades	X		X		X	
	<b>DESEMPEÑO DE LAS TAREAS.</b>						
13	El cumplimiento de mis tareas ayuda a cumplir las metas de la entidad.	X		X		X	
14	Los trabajos que se me asignan se me hacen incomprensibles.	X		X		X	
15	Solicito ayuda para dar solución a las dificultades que se presentan en mi trabajo.	X		X		X	
	<b>COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>						
16	Mis compañeros buscan sus beneficios sin importar si la entidad sale perjudicada	X		X		X	
17	Me siento inducido a infringir las normas de la entidad.	X		X		X	
18	Las relaciones con mis compañeros son de mutuo respeto	X		X		X	
	<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>						
19	Existe un compromiso individual para el funcionamiento de la organización.	X		X		X	
20	Si tengo un problema, recibo apoyo solidario de los demás.	X		X		X	
21	Para terminar un trabajo inconcluso se presentan voluntariamente.	X		X		X	

Fuente: encuesta trabajo de investigación

**Datos del Experto:**

Firma: \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: Rolando Palacios Juan José

DNI: 72099240 Economista

## Anexo V Solicitud para obtener autorización para la recolección de datos.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional."

*Recibido*  
*24/106/22*  
*16:00 HRS*

SOLICITO: Autorización para recolectar y usar datos. 16:00 HRS

Señor:

**Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande – Huamalíes – Huánuco.**

Yo, Paulino VALVERDE MIRAVAL, identificado con DNI N°42166996 domiciliado en el caserío de Nuevas Flores, distrito de Jacas Grande, provincia de Huamalíes, departamento de Huánuco

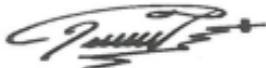
Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que deseando realizar una investigación académica en su entidad necesito recolectar datos para llevar a cabo la investigación titulada "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACAS GRANDE – HUAMALÍES – HUÁNUCO-2022**" una investigación que no es lesivo para la institución al contrario contribuirá a conocer la gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo de su Entidad.

Por tal motivo, solicito autorización para recabar información y usar datos, esto me permitirá llevar a cabo con éxito dicha investigación académica.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a lo solicitado por ser de justicia.

  
Paulino VALVERDE MIRAVAL  
DNI. 42166996

Jacas Grande 04 de marzo del 2022

## Anexo VI Autorización para recolección de datos.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACAS GRANDE  
HUAMALÍES, HUÁNUCO – PERÚ



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

### GERENCIA MUNICIPAL.

### AUTORIZACIÓN DE RECOLECCIÓN Y USO DE DATOS.

Yo, Rosmel César HILARIO RENTERA identificado con DNI 45932144 en mi condición de Gerente municipal. Autorizo al Sr. Paulino VALVERDE MIRAVAL identificado con DNI 42166996. Para que se le permita el acceso a las áreas administrativas que el investigador crea conveniente, obtenga datos que tengan relación con su investigación y uso de los datos de esta municipalidad, para que realice su investigación titulada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACAS GRANDE, HUAMALÍES, HUÁNUCO – 2022".

Jacas Grande, 06 de mayo del 2022

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACAS GRANDE  
HUAMALÍES, HUÁNUCO  
Rosmel C. Hilario Rentera  
GERENTE MUNICIPAL

Plaza de Armas S/N Jacas Grande  
Huamalíes - Huánuco

jacasgrande2019@outlook.es

062-635230 - 962669303

## Anexo VII. Panel fotográfico.





## Anexo VIII. Organigrama de la municipalidad distrital de Jacas Grande

### ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACAS GRANDE

