

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



**TESIS**

---

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTAMARÍA DEL  
VALLE- HUÁNUCO; 2021”**

---

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN  
PÚBLICA

AUTORA: Acosta García, María Nieves

ASESOR: Soto Espejo, Simeón

HUÁNUCO – PERÚ

2022

# U

# D

# H



## 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 (2018-2019)**

## CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias sociales

**Sub área:** Ciencias políticas

**Disciplina:** Administración pública

## DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

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

## DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45932826

## DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41831780

Grado/Título: Magister en gestión y negocios  
mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0002-3975-8228

## DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Martel Carranza, Christian Paolo	Doctor en administración de la educación	41905365	0000-0001-9272-3553
2	Céspedes Ruiz, Carlos Alberto	Maestro en ciencias contables, con mención en: auditoría y tributación	22505017	0000-0002-7563-1339
3	García Apac, Julián Spencer	Maestro en medio ambiente y desarrollo sostenible, mención en gestión ambiental	23164566	0000-0002-3321-5820



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**Escuela de Post Grado**

Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE  
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**


En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:00 horas, a los 22 días del mes de setiembre del año dos mil veintidós, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, "San Juan Pablo II" (Aula 202-P5), se reunió el jurado calificador, integrados por los docentes: Dr. Christian Paolo MARTEL CARRANZA (Presidente), Mg. Carlos Alberto CÉSPEDES RUIZ (Secretario) y el Mg. Julián GARCÍA APAC (Vocal); nombrados mediante Resolución N° 156-2022-D-EPG-UDH, de fecha 20 de abril del año dos mil veintidós y la aspirante al Grado Académico de Maestra, ACOSTA GARCÍA, María Nieves.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó a la graduanda a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTAMARÍA DEL VALLE - HUÁNUCO; 2021**", para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el Presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota de 14... (CATORCE.....), con la calificación de SUFICIENTE; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Posgrado, se le otorgue el grado académico de Maestra en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública a la graduanda ACOSTA GARCÍA, María Nieves.

Se suscribe la presente Acta en tres originales. Siendo las 15:54 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico de sustentación.

  
\_\_\_\_\_  
PRESIDENTE  
Dr. Christian Paolo MARTEL CARRANZA

  
\_\_\_\_\_  
SECRETARIO  
Mg. Carlos Alberto CÉSPEDES RUIZ

  
\_\_\_\_\_  
VOCAL  
Mg. Julián GARCÍA APAC

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la vida y guiarme mis pasos día a día.

A mis padres por brindarme sus apoyos incondicionales, por su amor, paciencia, sacrificio y, a los secretos de la historicidad de la vida; Justicia, Valores y Alegría.

A mis hermanas(os) por sus apoyos incondicionales, para así ser una gran profesional y ser útil en la sociedad.

Tesista

## **AGRADECIMIENTO**

- Mi agradecimiento a mi mejor concejero; Dios, por dar fortaleza a mi alma, y por iluminarme la mente para tomar buenas decisiones, guiarme en diferentes etapas de mi vida.
- A mis queridos padres, Andrea y Juan; por darme la vida, por orientarme a ser una dama de bien y por su gran apoyo incondicional.
- Agradecer a la Universidad de Huánuco, en especial a los docentes de la Maestría de la escuela de Posgrado de la Universidad de Huánuco, quienes contribuyeron en mi formación académica y por impartir sus conocimientos que me permitió forjarme como profesional de quienes aprendí, la honestidad, la constancia y dedicación, por su orientación oportuna, y sus valiosas enseñanzas de capacidades y, competencias, durante mis estudios.
- A mi asesor Magister Simeón Soto Espejo por su gran apoyo brindado.
- A todos los servidores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, de quienes con su desprendimiento hicieron posible la obtención de la información para la presente investigación, por brindarme la información requerida a través de los cuestionarios. Mil gracias a ellos.

Tesista

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CUADROS .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICO .....	x
RESÚMEN.....	xii
ABSTRACT .....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	xiv
CAPÍTULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	23
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	23
1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	24
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	24
1.4. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN / JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	25
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	25
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	25
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	25
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	26
1.5.1. LIMITACIONES ECONÓMICAS .....	26
1.5.2. LIMITACIONES TEMPORAL .....	27
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	27

CAPÍTULO II .....	28
MARCO TEÓRICO .....	28
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	28
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	31
2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES .....	34
2.2. BASES TEÓRICAS .....	37
2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA .....	37
2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL .....	50
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	59
2.4 SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	62
2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL .....	62
2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICOS. ....	62
2.5 SISTEMA DE VARIABLES .....	63
2.5.1. Variable Dependiente = $V_1$ .....	63
2.5.2. Variable Independiente = $V_2$ .....	63
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	63
CAPÍTULO III.....	66
MARCO METODOLÓGICO .....	66
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	66
3.1.1 ENFOQUE .....	66

3.1.2 ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	67
3.1.3 DISEÑO .....	67
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	68
3.2.1 POBLACIÓN DE ESTUDIO .....	68
3.2.2. Muestra .....	69
3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	70
3.3.1. TÉCNICAS .....	70
3.3.2. ENCUESTA.....	71
3.3.3. INSTRUMENTOS:.....	71
3.4. PRESENTACIÓN DE DATOS .....	73
3.4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO .....	73
3.5. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS.....	73
CAPÍTULO IV .....	74
RESULTADOS .....	74
4. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	74
4.1. ENCUESTA.....	74
4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	78
4.3. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	100
4.3.1. DE LA HIPÓTESIS GENERAL HG:.....	100
4.3.2. DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	101
CAPÍTULO V .....	105
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	105
CONCLUSIONES .....	110
RECOMENDACIONES.....	112
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	114
ANÉXOS .....	119



## INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: ¿En la entidad realizan el Análisis Organizacional? .....	79
Cuadro 2: ¿La actual Gestión establece Metas Institucionales? .....	80
Cuadro 3: ¿La entidad realiza Planificación de Actividades? .....	81
Cuadro 4: ¿Los servidores ponen en práctica las funciones a cabalidad y el trabajo en equipo en esta municipalidad? .....	82
Cuadro 5: ¿El Organigrama de la entidad cumple la función orientadora en sus resúmenes generales? .....	83
Cuadro 6: ¿El alcalde de la Municipalidad Distrital de Santa María del valle Delega Funciones a sus servidores civiles? .....	84
Cuadro 7: ¿Los gerentes establecen canales de comunicación con los servidores mediante reuniones de trabajo? .....	85
Cuadro 8: ¿El Gerente Municipal muestra capacidad de Liderazgo dentro del cumplimiento de sus funciones en esta entidad? .....	86
Cuadro 10: ¿La entidad realiza evaluaciones de resultados del desempeño laboral? .....	88
Cuadro 11: ¿los servidores de esta entidad muestran compromiso con la institución? .....	89
Cuadro 12: ¿Los gerentes Toman decisiones de sustituir al personal cuando no es eficiente con las funciones encomendadas? .....	90
Cuadro 13: ¿El Gerente Municipal interviene en los Logros de las Metas de este Municipio? .....	91
Cuadro 14: ¿En la entidad realiza Orientaciones por Resultados? .....	92
Cuadro 15: ¿Usted Considera que esta entidad cuenta con personales idóneos para el Logros de Objetivos? .....	93

Cuadro 16: ¿Los servidores municipales muestran Compromiso con la Institución? .....	94
Cuadro 17: ¿Los servidores de esta entidad tienen una buena Comunicación?.....	95
Cuadro 18: ¿en la entidad realizan Motivación a los servidores cuando cumplen con los logros obtenidos de una meta? .....	96
Cuadro 19: ¿Los servidores municipales muestran Intereses por mejorar Gestión actual?.....	97
Cuadro 20: ¿Los servidores muestran interés de Aprendizaje del Texto Único de Procedimiento Administrativos (TUPA) de esta Municipalidad Distrital de Santa María del valle? .....	98
Cuadro 21: Cuadro De Correlación De Hipótesis General .....	100
Cuadro 22: Correlación - Dimensión (1).....	101
Cuadro 23: Correlación - Dimensión (2).....	102
Cuadro 24: Correlación - Dimensión (3).....	102
Cuadro 25: Correlación - Dimensión (4).....	103

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°1 Operacionalización de Variables .....	63
Tabla N° 2.Muestra de Estudios de los Servidores de la Municipalidad Distrital de Valle.....	69
Tabla N°3 Encuesta.....	74
Tabla N°4: Juicio de expertos .....	76
Tabla 5: Confiabilidad de la encuesta .....	77
TABLA N°6Pruebas de normalidad.....	99

## ÍNDICE DE GRÁFICO

Gráfico1: ¿En la entidad realizan el Análisis Organizacional? .....	79
Gráfico 2: ¿La actual Gestión establece Metas Institucionales? ....	80
Gráfico 3: ¿La entidad realiza Planificación de Actividades? .....	81
Interpretación .....	81
Gráfico 4: ¿Los servidores ponen en práctica las funciones a cabalidad y el Trabajo en Equipo en este Municipio? .....	82
Gráfico 5: ¿El Organigrama de la entidad cumple la función orientadora en sus resúmenes generales? .....	83
Gráfico 6: El alcalde la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle delega funciones a los Servidores civiles? .....	84
Gráfico 7: ¿Los gerentes establecen canales de comunicación con los servidores mediante reuniones de trabajo? .....	85
Gráfico 8: ¿El Gerente Municipal muestra capacidad de Liderazgo dentro del cumplimiento de sus funciones en esta entidad? .....	86
Interpretación .....	86
Gráfico 9: ¿Los Gerentes de esta entidad Motivan a los trabajadores? ...	87
Gráfico 10: ¿La entidad realiza evaluaciones de resultados del desempeño laboral? .....	88
Gráfico 11: ¿los servidores de esta entidad muestran compromiso con la institución? .....	89
Gráfico 12: ¿ Los gerentes Toman decisiones de sustituir al personal cuando no es eficiente con las funciones encomendadas? .....	90
Gráfico 13: ¿El Gerente Municipal interviene en los Logros de las Metas de este Municipio? .....	91

Gráfico 14: ¿En la entidad realiza Orientaciones por Resultados? .....	92
Gráfico 15: ¿Usted Considera que esta entidad cuenta con personales idóneos para el Logros de Objetivos? .....	93
Gráfico 16: ¿Los servidores municipales muestran Compromiso con la Institución? .....	94
Gráfico 17: ¿Los servidores de esta entidad tienen una buena Comunicación?.....	95
Gráfico 18: ¿en la entidad realizan Motivación a los servidores cuando cumplen con los logros obtenidos de una meta? .....	96
Gráfico 19: ¿Los servidores municipales muestran Intereses por mejorar Gestión actual?.....	97
Gráfico 20: ¿Los servidores muestran interés de Aprendizaje del Texto Único de Procedimiento Administrativos (TUPA) de esta Municipalidad Distrital de Santa María del valle? .....	98

## RESÚMEN

El objetivo de la actual indagación, fue comprobar la relación existente entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco 2021. Esta investigación tiene como enfoque, el enfoque cuantitativo, con un alcance Descriptivo - Correlacional y un diseño No Experimental.

La población se considero a 200 servidores municipales, obteniéndose una muestra de 132 servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, producto de un Muestreo Probabilístico.

En la actual indagación, se utilizaron las variables Gestión Administrativa y la variable Desempeño Laboral, que fueron validados mediante juicios de expertos, así mismo se comprobó la fiabilidad a través de Alfa de Cronbach aplicado a ambas variables.

Corresponde a una valoración de varios ítems para cada uno, cuyo resultado y valor del coeficiente para la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Gestión Administrativa y del Desempeño Laboral es 0.658 y, con la primera dimensión: Planificación y el Desempeño Laboral es 0,647; segunda dimensión: entre la Organización y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - Huánuco es 0,919; la tercera dimensión: la Dirección y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco es 0 ,064; la cuarta dimensión: Control y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - Huánuco 0.791.

En tal sentido se concluyó que existe una relación significativa entre la “Gestión Administrativa” con el “Desempeño Laboral” en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, y de acuerdo a los resultados obtenidos, mayor será el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad estudiada.

Palabras claves: Gestión y Desempeño.

## **ABSTRACT**

The objective of the current investigation was to verify the relationship between the Administrative Management and the work performance of the civil servants of the District Municipality of Santa María del Valle - Huánuco 2021. This research has as its focus, the quantitative approach, with a scope Descriptive - Correlational and a Non-Experimental design.

For the population, 200 municipal servants were considered, obtaining a sample of 132 civil servants from the District Municipality of Santa María del Valle, the product of a Probabilistic Sampling.

In the current investigation, the Administrative Management variables and the Work Performance variable were used, which were validated through expert judgments, likewise reliability was verified through Cronbach's Alpha applied to both variables.

It corresponds to an assessment of several items for each one, whose result and value of the coefficient for the District Municipality of Santa María del Valle Administrative Management and Labor Performance is 0.658 and, with the first dimension: Planning and Labor Performance is 0.647; second dimension: between the Organization and the Work Performance in the District Municipality of Santa María del Valle - Huánuco is 0.919; the third dimension: the Management and Labor Performance in the District Municipality of Santa María del Valle-Huánuco is 0.064; the fourth dimension: Control and Labor Performance in the District Municipality of Santa Maria del Valle - Huánuco 0.791.

In this sense, it was concluded that there is a significant relationship between the "Administrative Management" with the "Labor Performance" in the District Municipality of Santa María del Valle, and according to the results obtained, the greater the work performance in the collaborators of the Municipality studied.

Keywords: Management and Performance.

## INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral es uno de los aspectos más relevantes en cualquier trabajo, debido que es ahí donde se refleja el avance de las organizaciones y cumplimiento de los objetivos. La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico de la gestión de recursos humanos en las organizaciones. La evaluación del desempeño laboral forma una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. Al evaluar el desempeño, la organización obtiene información para la toma de decisiones: Si el desempeño es inferior a lo estipulado, debe emprenderse acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado.

En la actualidad las instituciones innovan frente a los cambios, donde las premisas de la nueva gestión permiten mantener un nivel de exigencia, expresado en un mejor desempeño en relación a la calidad administrativa, en tal razón, el trabajo de investigación busca detallar a posteriori, la calidad o el éxito de la entidad.

En el marco estipulado, donde la institución se debe al conjunto especializado del personal, teniendo en cuenta el grado de experiencia y la capacidad, estos se integran al trabajo y responsablemente logran un buen desempeño, y se encuentran inherentes a la gestión de la alta gerencia. Teniendo como base la estructura administrativa, emprendí en el logro de los procesos con la población involucrada.

En el Perú, la buena gestión administrativa trasciende en cómo se desempeña el trabajador dentro de la institución. Además, la parte administrativa y el funcionamiento de los recursos, van a dar una respuesta sobre cómo se va desarrollando, como va creciendo y como se va consolidando la institución. El capital del talento humano es uno de los factores imprescindible dentro de su funcionamiento y el logro de objetivos con metas muy bien definidas, en tal sentido, el personal debe encontrarse muy bien capacitado.



El hombre consigue lo que se propone, siempre y cuando se relaciona con los demás a través del trabajo en equipo, dentro del marco organizacional, manteniendo un clima institucional adecuado, adaptándose al medio.

El Municipio como organización, se compone de elementos inherentes entre ellos, estamos hablando de su planificación, organización, dirección, control y los recursos humanos, todos interrelacionados apropiadamente o no, determinarán del desempeño de trabajo. Se observó que, en los procedimientos administrativos de los municipios nacionales, el logro del desempeño óptimo del trabajo, dependerá del liderazgo que tengan el gerente y sus funcionarios en cada una de sus direcciones, que abarca desde la planificación, organización, dirección y control.

La municipalidad distrital Santa María del Valle, no es ajeno a la manifestación de variables de estudio de los subordinados y, a lograr una gestión de éxito que transformará la forma de administrar la institución. Por este motivo, queremos medir la relación que tiene los aspectos bases de toda gestión como son: planificación, organización, dirección y control; con las dimensiones del desempeño laboral tales como: eficiencia laboral, motivación y habilidades para aprender, con la finalidad de observar la correlación de las dimensiones que tiene la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

El CAPÍTULO I, está compuesto por la descripción del Problema de Investigación donde se detalla los objetivos principales, dando una descripción sintetizada sobre el tema de investigación.

En el CAPÍTULO II, se redactó las Bases Teóricas que están compuestas por los antecedentes internacionales, nacionales y locales, que dan sustento a las variables de la investigación.

En el CAPÍTULO III, se identifica la metodología empleada en el trabajo de investigación, que está compuesta por el tipo, enfoque, nivel, y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

En el CAPÍTULO IV, se identifica la organización de los resultados que se consiguieron, producto del procesamiento de los datos, obtenidos de las

encuestas sometidas a la muestra de estudio. Se observa las tabulaciones por cada Ítem de la operación de variables; y las contrastaciones de hipótesis de acuerdo a la correlación de Spearman.

En el CAPÍTULO V, se desarrolló la discusión de resultados que se obtuvieron como producto de la correlación de variables y las dimensiones de la investigación, esto, fundamentándolas con las bases teóricas citadas en el capítulo VI.

Y para finalizar se redactó las principales conclusiones y recomendaciones, resaltando así el producto del trabajo de investigación desarrollado en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. Una de las conclusiones más relevantes de la investigación fue: Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

La real problemática en las instituciones públicas es la deficiencia respecto al desempeño laboral, debido que, en la mayoría de las veces, el personal que ejerce sus funciones no cumple con las aptitudes y actitudes en el puesto que requiere. (Casas 2017, p.14).

A nivel internacional, en el mundo actual, el conocimiento está relacionado a un alto nivel de exigencia, y que los servicios sean más satisfactorios por parte de las organizaciones de la administración pública.

La gestión administrativa, es muy importante ya que consiste en mejorar para lograr muchos beneficios y corregir las deficiencias que se puedan encontrar en una institución.

Las instituciones deben articular acciones y estrategias de trabajo, comunicar a todas las áreas vinculadas con el objetivo de analizar y evaluar el desempeño general y tomar medidas correctivas. La gestión administrativa en las organizaciones es una necesidad permanente por los continuos cambios que nos rodean, así mismo de las exigencias y los avances tecnológicos que cada día, dan lugar

A su servicio. Asimismo, el personal administrativo en general y los gerentes de las organizaciones, quienes están a cargo de los recursos, con ayuda de normas, logran que la gestión administrativa sea más eficiente y eficaz, simplificando de este modo, sus procesos administrativos.

La gestión administrativa de las instituciones públicas funcionan utilizando de forma oportuna la racionalización de sus recursos económicos y, a su vez con un correcto funcionamiento de los procesos administrativos, siendo estos eficaces y eficientes, brindando al usuario una excelente calidad de servicio, requiriendo de un análisis y evaluación de los contenidos en los documentos de gestión con propósito de mejoramiento y perfeccionamiento, asimismo busca formar técnicos con perspectiva del mundo, que tengan destrezas que los motive ser creativos, emprendedores y líderes para conducir organismos competentes desde criterios moralistas, favoreciendo a la formación de una ciudadanía con muchos valores y virtudes. (Perez, 2015).

Se presentan formaciones, cada mes, para que los trabajadores del estado logren altas ocupaciones laborales. Se crean delegaciones para que el servicio logre ser excelente, cuyo propósito es conseguir que alcancen altos patrones en su desarrollo, de igual manera tenemos el contexto de Alemania, los cuales se encuentran en la búsqueda de fortalecer su servicio como empleado público, que trabajen a favor de la comunidad, con el propósito de llegar a cumplir sus logros. (Hurtado, 2016).

Como se ha podido apreciar en estos países, la gestión administrativa es muy importante, debido a que ésta consiste

en mejorar para lograr muchos beneficios y, corregir las deficiencias que puedan encontrar. Es un proceso de planificar, estructurar, direccionar y controlar el manejo de los recursos de la institución para cumplir con las metas establecidas o fijadas. Es una tendencia y una realidad en la globalización del mundo empresarial, que cada empresa logre sus objetivos trazados en un entorno competitivo, donde la toma de decisiones es la clave del éxito. La empresa debe articular acciones y estrategias de trabajo y, comunicar a todas las áreas vinculadas con el objetivo general, en base a ello, analizar y evaluar el desempeño general para tomar medidas correctivas. (Casa, 2015, pág. 15).

A nivel nacional, mientras tanto, la situación que vivimos en el Perú no es ajena a la realidad de los demás países, pues resulta bastante evidente que el trabajo ocupa una parte fundamental en la vida de todas las personas. Hoy en día vivimos en un mundo globalizado, en el que las organizaciones e instituciones están empleando fuerzas laborales competitivas de capacidades que aplican en la identificación y solución de problemas cotidianos de su competencia. Situación que ocurre cuando la selección del personal es de acuerdo a su perfil profesional, según el puesto laboral que requiera la institución, para no ocasionar un perjuicio tremendo a la institución y por ende a la sociedad. El personal debe estar en un puesto de acuerdo a sus competencias y capacidades, de tal manera que la gestión administrativa sea más eficiente.

En nuestro país, la buena gestión administrativa repercute en el cómo se desempeña el trabajador dentro de la institución. Además, la parte administrativa y el funcionamiento de los

recursos van a dar una respuesta sobre el cómo se va desarrollando, como va creciendo y como se va consolidando la institución.

El recurso humano es uno de los factores imprescindibles, dentro de su funcionamiento y el logro de objetivos, con metas muy bien definidas, en tal sentido, el personal debe encontrarse muy bien capacitado.

Si bien, la organización debe encontrarse capacitado dentro de las funciones que cumple, ocupando un lugar privilegiado dentro de una institución, transformando a la estrategia como un elemento de cambio. (Mendoza, 2017).

El interés por la calidad en los servicios públicos es un fenómeno muy reciente que viene enmarcado sobre todo el profundo y rápido cambio que se está produciendo en la administración pública, estableciendo una relación con los ciudadanos usuarios que saben que pagan y, en consecuencia, exigen a cambio, servicio de calidad; así la administración se convierte en proveedora de servicios para un mercado de ciudadanos que demanda la calidad (Gadea, A. 2016).

En nuestro país, en las instituciones públicas, actualmente se viene implementando sistemas eficientes para contar con profesionales adecuados que ocupen puestos adecuados acorde a su perfil y competencias, capaces de desempeñarse adecuadamente. Somos testigos que simplemente la política ha sido el medio por el cual muchas personas profesionales o no, pueden obtener un puesto de trabajo, cuyo problema es el deficiente desempeño, por el hecho de no ser seleccionados de acuerdo a sus capacidades y

competencias, ocasionando un daño enorme a la sociedad. (Bazán, 2015, pág. 26).

Los gobiernos locales provinciales tienen la facultad y la obligación de liderar procesos de desarrollo integral que satisfagan las necesidades del presente, sin comprometer en las generaciones futuras las capacidades de satisfacer sus propias necesidades.

En este sentido, las municipalidades han venido asumiendo de manera progresiva sus funciones de promoción del desarrollo de la actividad económica local, incorporando cambios en su estructura, sus procesos de planificación, y en la ejecución de proyectos de inversión pública. (Chiavenato 2016 p. 56).

A nivel local, se observa en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle que, las necesidades de demanda laboral actualmente atraviesan dificultades en la gestión administrativa y proceso administrativo que es la organización, planificación, dirección y control de la marcha institucional al servicio del público en general. Entre las principales dificultades se puede

Citar el tiempo prolongado en el proceso de adquisiciones, trámite documentario deficiente, distribución de los recursos de acuerdo a la demanda de cada carrera profesional, insuficiente existencia. (Anzola 2015 p.234).

El desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, se basa fundamentalmente en el cumplimiento y atención de las necesidades a los usuarios en el proceso de trámite de documentos, atención de los requerimientos de gestión.

La eficacia y eficiencia de los trabajadores, los procedimientos administrativos de la municipalidad, y el logro del desempeño óptimo del trabajo dependerá del liderazgo que tengan el gerente y sus funcionarios en cada una de sus direcciones, que abarca desde la planificación, organización, dirección y control. La falta de compromiso de los trabajadores con la entidad de debe a otros factores como: la baja remuneración, insuficiente preparación, capacitación y el escaso estímulo social externo y/o interno en relación del municipio, estos factores generan que los trabajadores poco a poco pierdan el compromiso por brindar una mejor calidad de servicio a la población.

Por este motivo, queremos medir la relación que tiene los aspectos bases de toda gestión como son: planificación, organización, dirección y control; con las dimensiones de desempeño laboral tales como: eficiencia laboral, motivación y orientación de los resultados con la finalidad de observar la correlación de las dimensiones que tiene la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle de la Provincia y Departamento de Huánuco, para así comprender los resultados de la organización, encontrando la razón de ser, y poder mejorar los resultados actuales de la Municipalidad Distrital. (Mendoza 2017).



## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2 PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **PROBLEMA GENERAL**

**PG:** ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco; 2021?

#### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

**PE<sub>1</sub>:** ¿Qué relación existe entre la Planificación y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - Huánuco; 2021?

**PE<sub>2</sub>:** ¿Qué relación existe entre la Organización y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco; 2021?

**PE<sub>3</sub>:** ¿Qué relación existe entre la Dirección y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco; 2021?

**PE<sub>4</sub>:** ¿Qué relación existe entre el Control y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco; 2021?

### **1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

**OG:** Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco; 2021.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**OE<sub>1</sub>:** Determinar la relación que existe entre la Planificación y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - Huánuco; 2021.

**OE<sub>2</sub>:** Determinar la relación que existe entre la Organización y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco; 2021.

**OE<sub>3</sub>:** Determinar la relación que existe entre la Dirección y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - Huánuco; 2021.

**OE<sub>4</sub>:** Determinar la relación que existe entre el Control y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco; 2021.

## **1.4. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN / JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La presente investigación nos permitió recopilar información y determinar la relación que tiene la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Provincia y Departamento de Huánuco - 2021. Nos permitió evaluar políticas, procedimientos, lineamientos estratégicos de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, para ello se buscó analizar conceptos, bases teóricas y hechos reales que sustentará la investigación y que puede servir como antecedente para otras investigaciones.

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

La presente investigación se justificó en su importancia, ya que los resultados finales contribuirán a la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. Para la mejora de los procesos, se pudo contrastar la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral, haciendo participe a todos los servidores de la municipalidad en forma directa, lo cual permitió hacer correcciones en las áreas necesarias para una mejor atención.

El impacto que genera esta investigación será de gran ayuda que, contribuirá a determinar las medidas necesarias para agilizar los procesos de gestión administrativa y el mejor desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La presente investigación determinó la relación entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral. Se utilizó como técnica el cuestionario y como instrumentos la

encuesta, herramientas que se aplicaron a los servidores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, cuyos resultados fueron validados por juicio de expertos. Esta investigación aportará un sistema metodológico que será situada entre investigaciones futuras por relacionarse con las variables de la investigación.

## **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Poca información en relación a la variable independiente.

La presente investigación se realizó en base a los problemas que existen dentro de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Provincial y Región de Huánuco – 2021. Conviene resaltar que el estudio realizado es sustancial para entender la correspondencia existente entre la Gestión Administrativa y la segunda variable analizada en el ámbito geográfico de la institución pública materia de estudio. Así también resulta siendo importante porque contribuirá con información meritoria para evaluar la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. Esta investigación tomó como referencia a los servidores de la municipalidad.

### **1.5.1. LIMITACIONES ECONÓMICAS**

Para el desarrollo de la presente investigación hubieron limitaciones económicas, poca disponibilidad de los recursos financieros para financiar los gastos de ejecución en el periodo establecido, así como para realizar un estudio vertiginoso. Elaborar una investigación implica inversión económica, gastos en movilidad, internet, equipos informativos, impresiones, programas, actividades propias de la investigación, entre otros. Esta limitación fue superada con

los recursos propios de la investigadora que hizo lo posible para continuar hasta su culminación.

#### **1.5. 2. LIMITACIONES TEMPORAL**

La limitación temporal está relacionada con el tiempo para el desarrollo del proyecto de investigación, el tiempo es muy corto para la elaboración, sin embargo esta limitación fue superada por la investigadora, teniendo como referencia el plazo.

#### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

A pesar de las implicancias adversas a las limitaciones financieras, éstas no fueron limitantes para realizar la investigación. Se viabilizó la obtención de información agregando esfuerzo y ajuste a mi quehacer cotidiano, cuyo resultado, resulta siendo técnicamente viable.

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

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

En el presente trabajo de investigación, se consideró tres niveles de investigación de acuerdo a su ámbito, iniciándose por antecedentes internacionales, luego por antecedentes nacionales y por último antecedentes locales. Estos antecedentes están relacionados con el problema de investigación planteado en la presente investigación, ya que tiene relación directa con las variables, de esta manera respaldan y nutren los puntos más importantes.

#### **2.1. 1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

1. *Basantos, (2016). “Modelo de Gestión Administrativa y la calidad de servicio al usuario en el gobierno autónomo descentralizado municipal de Ampato España 2016”*. Tesis desarrollada para obtener el grado de Maestro en Ingeniero de Empresas, en la Universidad Nacional de Madrid - España. Tesis de la cual se extrae las siguientes conclusiones que servirán como referencia el presente trabajo de investigación.
  - Objetivo principal: determinar si el modelo de gestión administrativa que se estaba utilizando actualmente en el gobierno autónomo descentralizado, incidía en la calidad de servicio al cliente.

De acuerdo a las técnicas e instrumentos que utilizaron en la investigación la mayoría de usuarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato

consideraban que el servicio que recibían era regular por lo que se concluye que la atención prestada no es la adecuada.

2. *Medina, (2017). "Modelo de gestión administrativa para el Gobierno Parroquial de Yaruquí 2015"* Cantón Quito, provincia de Pichincha Ecuador 2017, tesis desarrollada para obtener en grado de maestra en Administración de empresas sustentada en la Universidad Central del Ecuador, de lo cual *se obtiene las siguientes conclusiones* que servirá como referencia del presente trabajo cuyo objetivo general fue: Proponer un modelo de gestión, basado en el análisis del proceso administrativo que permita mejorar las actividades que desarrolla el Gobierno Parroquial de Yaruquí, a fin de entregar un servicio de calidad a sus pobladores. Trabajó con una muestra empírica de 17.854 habitantes de los cuales el 49.72% son hombres y 50.28% son mujeres, con diseño descriptivo transversal no experimental y concluyó en lo siguiente:
- a) La propuesta de Modelo de Gestión Administrativa para la parroquia de Yaruquí, presentada como una estrategia de mejoramiento de la calidad, eficiencia y efectividad en la Gestión Pública y en el caso particular de la Junta Parroquial,
  - b) Es importante que las comisiones permanentes cuenten con un plan operativo anual, con la finalidad de evaluar la ejecución del cumplimiento de su gestión y logro de los objetivos y metas trazadas, en concordancia con los estándares de calidad y eficiencia.
  - c) Elaborar los manuales de funciones y procesos debido a que es necesario disponer de un instrumento que oriente la

gestión del trabajo realizado por la junta, para efectivizar el uso racional del talento humano, recursos económicos y financieros, superando las diferencias políticas e ideológicas.

3. *Rivas, (2018). "Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la asociación oriental y misión paracentral 2018"* Salvador 2018, tuvo como problema ¿En instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental Salvadoreña y la Misión Paracentral Salvadoreña existe relación entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de desempeño laboral para docentes?, utilizó un par de instrumentos en su metodología que median el grado de satisfacción laboral con confiabilidad de 923 y nivel de desempeño con confiabilidad de 938 que constan de 24 y 34 declaraciones correspondientemente. Con un total de 65 docentes se estableció la muestra para la población investigada, un total de 65 docentes. Fueron utilizadas la ANOVA factorial y de Pearson como pruebas estadísticas para evaluar las diversas hipótesis formuladas. El grado de satisfacción fue dado por los resultados. Satisfecho y muy satisfecho fueron autopercepciones manifestadas por los docentes. Casi siempre y siempre corresponden al nivel de desempeño manifestado por los docentes. Tipo de empleo y campo laboral, 24 fueron contemplados por la autopercepción. Como variable, la demografía en los docentes no influye significativamente en el nivel de desempeño. El grado de satisfacción y edad de los docentes no demuestran correlación existente relevante. Por lo cual se deduce el nivel de satisfacción de los docentes encuestados no se ve influenciado por la edad. Los docentes del nivel de desempeño y edad de los docentes fueron detectados una relación significativa entre la autopercepción. Como



conclusión se nota que, habrá una relación positiva que poseerán los docentes, esto gracias a la autopercepción del grado de satisfacción y el nivel de desempeño. Satisfechos y muy satisfechos será la apreciación del grado de satisfacción laboral, además de bueno y excelente como autopercepción en un nivel de desempeño de ellos.

### **2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES**

1. *Baldeos, (2015). "Gestión Administrativa buscando la eficiencia y Eficacia en la institución del Gobierno Regional de Lima. 2015".* Tesis desarrollada para obtener el grado de Maestría en Ciencias Administrativas Financieras, realizado en la Universidad del Ricardo Palma del Perú. Lima 2015. Tesis de la cual se extrae las siguientes conclusiones que servirá como referencia el presente trabajo de investigación:
  - a) De acuerdo a los resultados obtenidos, la Gestión Administrativa influye significativamente en la Eficiencia del Gobierno Regional de Lima, por lo que los directivos determinan que las acciones deben seguir para influir adecuadamente en la institución de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo.
  - b) La Planificación en el Gobierno Regional de Lima incide adecuadamente en la eficiencia de la Gestión Administrativa, ya que en ella se definen las políticas, los objetivos, las estrategias, las metas, y las actividades que se realizarán y sobre todo servirán de guía a cada uno de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima.
  - c) La ejecución de una adecuada Dirección influye significativamente en la eficiencia de la Gestión Administrativa del Gobierno Regional de Lima, porque permite a los directivos gestionar con habilidades de líder la conducción y el control de los trabajadores y para ello debe tener claras las normas que describen las funciones,

responsabilidades, ubicación, líneas de dependencia dentro de la estructura general de la entidad; así como los niveles de coordinación interna y externa que tienen que realizar para el adecuado cumplimiento de sus funciones dentro de la responsabilidad del cargo que desempeñan.

- d) La Toma de Decisiones Gerenciales eficientes influye adecuadamente en la eficiencia de la Gestión Administrativa del Gobierno Regional de Lima, es de suma importancia para los directivos, gerentes y ejecutivos porque adoptan decisiones haciendo un análisis situacional para crear un adecuado ambiente de trabajo.

2. *Suarez, (2018). "Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013", tesis desarrollada para obtener el grado Doctor en ciencias Administrativas y Financieras sustentada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, cuyo objetivo general fue: Evaluar el Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I, utilizando el método transversal descriptivo, trabajó con una muestra finita 102, es decir de acuerdo a los alumnos que se matriculen en este semestre, con diseño no experimental transicional descriptivo, concluyó lo siguiente:*

- a) El 93% de los estudiantes encuestados manifestaron que, en mayor o menor grado, los docentes muestran tener dominio tecnológico en su práctica pedagógica y sólo el 7% refiere que los docentes nunca muestran tener dominio tecnológico en su desempeño.

- b) El 85% de los estudiantes encuestados manifestaron que, en mayor o menor grado, los docentes muestran tener dominio científico en su práctica pedagógica y, sólo el 15% refiere que los docentes nunca muestran tener dominio científico en su desempeño
- d) El 90% de los estudiantes encuestados manifestaron que, en mayor o menor grado, los docentes presentan buena formación en valores éticos durante su práctica pedagógica y, sólo el 10% refiere que los docentes nunca presentan buena formación en valores éticos durante su práctica pedagógica.
- e) Los docentes presentan una tendencia positiva en su desempeño Laboral, demostrado mediante la prueba de alfa de Cron Bach.

3. *Salaverry, M. (2016) "Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016". Para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública en la "Universidad César Vallejo". Cajamarca 2016* la tesis de investigación en el problema general encontrado fue: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la MPC? Con el objetivo general de determinar dicha relación; para ello planteó la siguiente hipótesis: Existe relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en la MPC, 2016. Las teorías que utilizó en su trabajo fueron: Idalberto Chiavenato, Koontz, Wehrich y Cannice. Las técnicas e instrumentos aplicadas fueron: la encuesta y el cuestionario; el tipo de estudio fue descriptivo - correlacional, diseño no experimental y transversal. La conclusión general fue: la correlación de Spearman = ,776 y un  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ ; existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, lo que indica que las características de la gestión administrativa se relacionan con

las capacidades para el desempeño laboral. El presente trabajo ha permitido conocer el marco teórico, la metodología aplicada como antecedente.

### **2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES**

1. *Villegas, (2017). "Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP-2012", Lima, Perú 2015*". Tesis desarrollado para obtener el grado de maestro en economía, donde Concluyo que existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño docente en virtud del rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la aceptación de la hipótesis de investigación ( $H_1$ ) general. Existe una relación positiva buena entre manejo de tiempos y espacios y el desempeño docente en virtud del rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la aceptación de la hipótesis de investigación ( $H_1$ ) específica 1. Existe una relación positiva buena entre gestión de recursos humanos e información y el desempeño docente en virtud del rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la aceptación de la hipótesis de investigación ( $H_1$ ) específica 2. Existe una relación positiva buena entre cumplimiento de normas y el desempeño docente en virtud del rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la aceptación de la hipótesis de investigación ( $H_1$ ) específica 3 (Villegas, 2015).

2. *Díaz, (2017). "La Gestión Administrativa y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de La Universidad Los Ángeles de Chimbote filial Huánuco"* Huánuco 2017, para optar el grado de licenciado en Administración y Negocios Internacionales en la universidad "Universidad Hermilio Valdizán". Se llegó a las siguientes conclusiones:

- a) La gestión administrativa influye de manera negativa en el desempeño laboral del personal en la Universidad Los Ángeles De Chimbote filial Huánuco.
- b) Existe desmotivación de los trabajadores administrativos para desempeñarse en sus labores. Las funciones a desempeñar no son cumplidas en forma eficiente, perjudicando de esta manera al estudiante, razón de ser de las instituciones educativas.
- c) El perfil de la mayoría no es apropiado para el desempeño laboral encargado. No existe adecuada selección y reclutamiento de personal, tampoco adecuada evaluación.
- d) El puesto es determinante, ya que influye de manera negativa en el desempeño laboral del personal administrativo, pues existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

3. *Ramón, (2018). "Gestión del Clima Laboral y su relación con el Desempeño del personal Administrativo en La Universidad Hermilio Valdizán 2018"*. Tesis desarrollada para obtener el grado de Maestro en Gestión y Administración en la Universidad Nacional de Hermilio Valdizán. Tesis de la cual se extrae las siguientes conclusiones que servirá como referencia en la presente investigación.

Objetivo general: Determinar de qué manera la gestión del clima laboral se relaciona con el desempeño del personal administrativo en la UNHEVAL - 2018.

Conclusión general. La gestión del clima laboral se relaciona con el desempeño del personal administrativo de la UNHEVAL, de una manera regular, según los resultados establecidos.

Objetivos específicos: Determinar cómo es la gestión del clima laboral en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Conclusión.

- a) La gestión del clima laboral en la UNHEVAL, es regular en tanto se visualiza un comportamiento laboral aceptable, por debajo de la media.

Objetivos específicos

- b) Establecer cómo es el desempeño del personal administrativo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Chiavenato (2016). Es un proceso de planificar, estructurar, direccionar y controlar el manejo de los recursos de la institución para cumplir con las metas establecidas o fijadas. Es una tendencia y una realidad en la globalización del mundo empresarial, que cada empresa logre sus objetivos trazados en un entorno competitivo, donde la toma de decisiones donde la toma de decisiones es la clave del éxito la empresa debe articular las acciones y estrategias de trabajo y comunicar a todas las áreas vinculadas con el objetivo general, en base a ello analizar y evaluar el desempeño general para tomar medidas correctivas.

Anzola (2015). La gestión administrativa afirmó que ésta es aquellas actividades que se emprenden para alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de labores como la planeación, organización, dirección y control. En esta definición, se pone énfasis en que la gestión administrativa está relacionado en como la gestión del trabajo colaborativo permite el logro de las metas u objetivos.

Koontz (2015). Sostiene que gestión administrativa es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo; planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar

#### **2.2.1.1. PLANIFICACIÓN:**

Ortiz (2017). Es el proceso que se sigue para determinar en forma exacta lo que la organización hará para alcanzar sus

objetivos. Esta posición estratégica debe equilibrarse mediante análisis organizacional.

La planificación se derivará las subsiguientes acciones a seguir. Para realizar un proceso eficiente es necesario considerar lo siguiente:

- Contar con objetivos claros.
- Estudiar el ambiente bajo el cual se realizará el trabajo.
- Identificar y asignar las tareas que ayudarán a lograr los objetivos.
- Realizar un plan integral de logros, donde se destaquen los elementos creativos que ayuden a desempeñar eficazmente el trabajo.
- Determinar las políticas, métodos y procedimientos requeridos para el desempeño de la labor.
- Crear sistemas de alerta que permitan anticipar acciones ante problemas futuros.

Actualizar constantemente los planes, considerando los resultados de los controles ejercidos sobre los mismos.

#### **a) Análisis Organizacional**

Según Heil (2016). Es una disciplina que ofrece una diversidad de modelos técnicas y herramientas para el abordaje y tratamiento de diferentes problemas en el ambiente interno y externo que, atraviesa una organización. Análisis de condiciones actuales y futuras de la organización, de recursos disponibles y recursos necesarios incluida la tecnología. Potencialidades, fortalezas y debilidades de la organización, estructura organizacional, capacidad y competencia.

#### **b) Metas institucionales:**

Los estudios de Robbins (2018). Las metas institucionales son vehículos que pueden llevar a la entidad a lograr más de lo que ha logrado. Se necesita metas no tanto por los resultados



finales, sino porque, al perseguirlas, la entidad se transforma, mejora, se vuelve competitiva.

### **c) Planificación de actividades:**

Daga (2016). Es saber gestionar los recursos disponibles y definir las prioridades de la manera más ordenada posible principalmente para quien desee emprender y tener su propio negocio, ser una persona que planifica todas las etapas de sus actividades es el primer paso para el éxito.

### **Pasos para una planificación de tareas exitosas**

#### **1. Definir los objetivos de mi planificación de tareas**

La primera pauta para una buena planificación es claramente definir los objetivos a alcanzar y no desviarse de ellos.

- Los objetivos deben ser SMART, esto significa: específicos, medibles, alcanzables, realistas y oportunos.
- Deben formularse en términos positivos. Por ejemplo: "La implementación de la nueva modalidad de reuniones permitirá que nuestro tiempo se optimice de tal manera que logremos un mejor desempeño de equipo".

Esto tiene implicancias positivas en la motivación de los participantes del proyecto.

#### **2 - Fijar plazos**

Cuando estableces un determinado lapso de tiempo estás creando sentido de urgencia para realizar las acciones a realizar.

En proyectos cortos, máximo 120 días, es recomendable trabajar sobre una base diaria. En iniciativas de mayor duración la base podría ser semanal o quincenal.

#### **3 - Identificar los principales obstáculos**

Debes ser capaz de saber cuáles son los posibles problemas que pueden surgir en el camino. De otro modo no podrás planificar o adelantar estrategias para resolverlos.

#### **4 - Identificar las habilidades y el conocimiento requerido**

Determinar las habilidades y conocimientos de los responsables es necesario para su desarrollo efectivo y eficiente.

#### **5. Identificar los individuos, grupos y organizaciones con las cuales vas a trabajar**

Acudir a la gente apropiada es encontrar la solución adecuada. Delegar y cooperar es clave para una planificación exitosa. Saber qué grupos e individuos son los más preparados para afrontar las tareas claramente da una ventaja enorme en esto.

### **6 Desarrollo del plan de acción**

Muchas de las tareas a adelantar deberán fraccionarse. Un plan de acción es el trabajo diario bajo condiciones de planificación previa, a modo de cronograma.

Estas condiciones contemplan desde las labores a desarrollar, el tiempo que se les dedicará y las personas que las ejecutarán, hasta las contingencias que se puedan presentar y sus posibles soluciones.

#### **2.2.1.2. ORGANIZACIÓN**

Wehrich (2015). Es un conjunto de actividades para lograr los objetivos, formando equipos de trabajo delegados por un administrador que demuestra autoridad, delegación, coordinación y estructura en entidad.

David (2016). La organización es lograr un esfuerzo coordinado para definir las tareas y las relaciones de

subordinación. Organizar significa definir quién hará qué y quién le reportará a quién existen incontables ejemplos en la historia de empresas bien organizadas que han competido con éxito contra otras mucho más fuertes, pero menos organizadas, y a las que en algunos casos han derrotado.

Una empresa bien organizada, por lo general, cuenta con gerentes y empleados motivados que están comprometidos con el éxito de la organización. En una empresa bien organizada, la asignación de recursos es más eficaz y su uso es más eficiente que en una desorganizada.

La función de organización de la administración se compone de tres actividades secuenciales: subdividir las tareas en puestos de trabajo especialización laboral, combinar puestos para formar departamentos departamentalización y delegar autoridad. Subdividir las tareas en puestos de trabajo requiere desarrollar las descripciones y especificaciones de los puestos.

Estas herramientas dejan en claro para los empleados y los gerentes en qué consiste cada puesto de trabajo. Combinar puestos para formar departamentos genera una estructura organizacional, un segmento de control y una cadena de mando. Los cambios de estrategia a menudo requieren cambios en la estructura porque se pueden crear, eliminar o fusionar los puestos.

La estructura organizacional dicta cómo se asignan los recursos y cómo se establecen los objetivos en una empresa. Asignar recursos y establecer objetivos por área geográfica, por ejemplo, es muy diferente a hacerlo por producto o cliente. Delegar autoridad es una actividad importante de la organización, como dice el antiguo refrán, Un gerente es tan bueno como la 40 forma en que funciona su departamento cuando no estáll.

En la actualidad, los empleados cuentan con más estudios y tienen mayor capacidad para participar en la toma de decisiones de la empresa.

En la mayoría de los casos, esperan que se les delegue responsabilidad y autoridad, y que se les considere responsables de los resultados. Delegar autoridad es una actividad inherente al proceso de administración estratégica.

Para alcanzar el éxito se deben coordinar todos los recursos humanos, financieros y materiales que estén relacionados con el trabajo que se va a realizar esto implica el establecimiento de un conjunto de reglas y asignaciones de tareas que deben seguir rigurosamente las personas que estén involucradas. Algunas de estas actividades son:

- Dividir el trabajo considerando las unidades de operación.
- Agrupar las tareas por los puestos de trabajo.
- Estructurar las unidades operativas con criterios de manejabilidad y afinidad de la labor.
- Seleccionar al personal que posea las aptitudes requeridas para determinado puesto de trabajo.
- Establecer ajustes en las actividades ejecutadas, con base en lo que arrojen los resultados de control de las mismas.

#### **a) Trabajo en equipo**

García (2016), trabajo en equipo es una labor que se lleva a cabo a través de un conjunto de integrantes que tienen un objetivo común, a un que cada uno desarrollo sus tareas de forma individual para conseguirlo.

Se espera que el colaborador muestre aptitud para integrarse al equipo, identificándose de manera rápida con los objetivos que persigue. Además, se muestra colaborativo con los integrantes para alcanzar los objetivos del equipo de trabajo.

### **Importancia del trabajo en equipo**

- Mejora el clima laboral.
- Mejora la motivación de los empleados y su compromiso.
- Mejora la productividad en la empresa.
- Menores conflictos de interés, al perseguir todo un mismo objetivo.
- Mayor aceptación de las decisiones adoptadas, al existir un consenso.
- Se fortalecen las relaciones entre los miembros de la empresa.
- Crea sinergias entre los empleados.
- Refuerza a las empresas ante los cambios que se dan en la operativa, o en el sector.
- Fomenta la responsabilidad individual de los individuos.

### **b) Organigrama**

Fleitman (2015). El organigrama es la representación gráfica de la estructura orgánica que refleja, en forma esquemática, la posición de las áreas que integran la empresa, los niveles jerárquicos, las líneas de autoridad y de asesoría»

Robbins (2016). Estructura organizacional es la distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que involucra decisiones sobre especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización.

### **c) Delegar funciones**

Thomas (2017). Menciona como la delegación de funciones como el acto o proceso por el cual una persona asigna una tarea o proyecto específico a otra, que se compromete a realizarla. Delegar es la forma más efectiva para hacer crecer tu negocio. Delegar responsabilidades en nuestro espacio de trabajo consiste en dotar a uno de nuestros elementos la capacidad para tomar decisiones, resolver contratiempos y realizar actividades

#### **2.2.1.3. DIRECCIÓN**

Chiavenato (2016). Es la función administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores con los subordinados. Para que la planeación y la organización puedan ser eficaces, requieren complementarse con la orientación dada a las personas mediante la comunicación y la habilidad de liderazgo y motivación.

Se estudió que las empresas están formadas por personas, y son mantenidas por la actividad organizada de éstas, que sólo pueden conseguir sus objetivos individuales mediante la conjugación de los esfuerzos colectivos. A medida que las empresas crecen, sus objetivos iniciales, que se confunden con los objetivos de sus iniciadores, experimentan modificaciones y complejidad gradual, a tal punto que los objetivos organizacionales se tornan gradualmente diferentes e incluso antagónicos frente a los objetivos de las personas que las conforman.

La dirección constituye una de las más complejas funciones administrativas, pues incluye orientación, asistencia a la ejecución, comunicación y liderazgo, en fin, todos los procesos que utilizan los administradores para influir en los subordinados, de modo que se comporten de acuerdo con las expectativas de la empresa. Como no existen empresas sin

personas, administrar la variable humana constituye un importante desafío, puesto que las empresas sólo funcionan si las personas ocupan los cargos y desempeñan sus papeles de acuerdo con lo exigido. En todas las empresas, los diversos recursos deben combinarse en proporciones adecuadas para producir determinado resultado de productos o servicios.

#### **a) Comunicación**

Fernando (2018). La comunicación en las organizaciones es un intercambio de información que se transmite en la empresa; implica intercambio de hechos, ideas, opiniones y emociones entre dos o más personas, específicamente se refiere a informar detalles en cuanto a las emisiones de facturas y/o remisiones, entrega de mercancía, periodos y/o fechas de pagos.

#### **b) Liderazgo**

Gómez (2017). El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos.

Davis & Newstrom (2016). El liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos.

Payeras (2018). Lo explica como un grupo de formas de comportamiento que el líder usa como herramienta para influir sobre el actuar de los individuos y equipos. Esta influencia se desarrolla a través de una visión sustentada por los valores que la apoyan, generando en el individuo la incorporación a su propio comportamiento.

### **c) Motivación**

Robbins (2016). La motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa.

David McClelland quien definió la motivación de logro como el impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, de esforzarse por tener éxito.

La consecuencia social de una intensa necesidad de logro es el éxito profesional.

Naranjo (2017), menciona que la motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.

Para el Doctor Santrock (2018), la motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido.

En base de lo citado, podemos definir que la motivación es un conjunto de acciones sometidas a la dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta.

#### **2.2.1.4. CONTROL**

Robbins (2016). Es un proceso donde busca de regular las actividades, que realmente nos aseguren que se está cumpliendo lo programado y que está corrigiendo cualquier equivocación. Aquí están involucrados todos los gerentes, son



ellos que deben de llevar a cabo el control, ellos deben de evaluar qué actividades han ejecutado y verificar el desempeño real tal como se esperaba.

Stoner (2017). Refiere que el control es proceso que nos da la garantía que las acciones realmente se ajustan a las actividades planteadas.

Es importante implantar estrategias para comprobar que lo planificado, organizado y ejecutado esté progresando de forma satisfactoria y efectiva hacia el alcance del objetivo.

Esto permitirá tomar decisiones de sustitución de actividades o de reorientación del proceso, que permitan optimizarlo. Estas podrían ser algunas de las acciones a seguir:

- Establecer comparaciones de los resultados con los planes generales de la empresa.
- Evaluar el producto de la labor, tomando como base los estándares de desempeño de la misma.
- Hacer públicos los medios a ser utilizados en las mediciones.
- Comunicar las sugerencias al personal responsable, para así poder corregir las acciones que sean necesarias.

Guzzo (2018), dice que tiene que ver con vigilar el desempeño laboral a fin de recoger información para hacer una retroalimentación oportuna y mejorar los resultados.

Parra, (2016). La gestión de control es verificar la eficacia que demuestran los empleados al realizar sus funciones, cumpliendo con las normas establecidas por la administración, teniendo la misión de lograr los objetivos, el control verifica el nivel del empleado y el compromiso dentro de una empresa.

### **a) Evaluación de resultados del desempeño laboral**

Baggini (2018). La evaluación del desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado.

Chiavenato (2016). La evaluación del desempeño laboral es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro

### **Objetivo de la evaluación de desempeño**

Gibson (2018), dice que la evaluación del desempeño permite realizar una conclusión evaluativo o estima sobre el desempeño en el trabajo permite la toma de decisiones relacionadas con el salario, promoción mantenimiento y finalización del contrato de trabajo proporciona retroalimentación a los empleados sobre su desempeño contribuye al desarrollo de los empleados, motiva a los trabajadores. Disminuye el favoritismo en la toma de decisiones relacionadas con la recompensa

Wignaraja (2017) en su elaboración del Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo, define a la evaluación como una valoración rigurosa e independiente de actividades finalizadas o en curso para determinar en qué medida se están logrando los objetivos estipulados y contribuyendo a la toma de decisiones. La evaluación, al igual que el seguimiento, se puede aplicar a muchas cosas, incluidas una actividad, un proyecto, un programa, una estrategia, una política, un tema, un sector o una organización. La distinción clave entre las dos es que las evaluaciones son hechas de forma independiente para proporcionar a los gerentes y al personal una valoración

objetiva sobre si están o no están bien encaminados. Además, son más rigurosas en sus procedimientos, diseño y metodología, y generalmente implican un análisis más amplio. Sin embargo, los objetivos del seguimiento y la evaluación son muy similares: proporcionar información que ayude a tomar decisiones más acertadas, mejorar el desempeño y alcanzar los resultados planeados.

#### **b) Compromiso organizacional**

Meyer y Allen (2017). El compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización.

Robbins (2018). Define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

Arias, (2016). Quien define compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización.

Hellriegel (2018). Define el compromiso organizacional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

Chiavenato (2016). Opina que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo.

**c) Toma de decisión de sustitución de la persona**

Chiavenato (2016). “La toma de decisiones es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción.

Dougherty & Pfaltzgraff, (2018). “La toma de decisiones simplemente es el acto de elegir entre alternativas posibles sobre las cuales existe incertidumbre” (p.19).

Partiendo de lo anterior, Rodríguez, (2018), afirma que la toma de decisiones organizacionales constituye un proceso informacional que se desarrolla por individuos o grupos para solucionar problemas y aprovechar oportunidades organizacionales. Por lo tanto, esta situación ratifica que la persona que toma decisiones al interior de las organizaciones empresariales, lo hace buscando la forma de mejorar el desempeño organizacional en beneficio de los distintos grupos de interés.

**2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL**

Bohórquez (2017). Es la forma como el personal demuestra las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización está influenciado por tres factores: eficiencia laboral, la motivación Laboral, habilidades para aprender; el desempeño laboral.

Borman (2017). Señala como es que el desempeño laboral está influenciado por tres factores: la motivación, habilidades para aprender, eficiencia laboral; oportunidades para realizarse. La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.

Solano (2017). La evaluación del desempeño se define como un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial de desarrollo de los pasos a seguir para valorar el rendimiento de cada miembro de la organización tienen la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal dentro de la empresa.

La evaluación del desempeño es la que permite la medición del potencial humano de cada empleado para determinar su potencial con respecto a un puesto así mismo fortalece el tratamiento del potencial humano como una ventaja competitiva.

Brinda oportunidades de crecimiento y de condiciones efectivas de participación de todos los miembros de la organización según los objetivos organizacionales e individuales de Chiavenato.

### **Teoría clásica de la Administración de Henry Fayol (2016).**

El objetivo de la Evaluación del Desempeño es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su puesto.

A fin de lograr este objetivo, los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto y ser prácticos

y confiables. Los métodos más usados para evaluar el desempeño son:

- a) Método de Escalas Gráficas: Consiste en la determinación de una serie de indicadores o rasgos relacionados con el rendimiento en el trabajo. El evaluador deberá decidir en qué grado el empleado cumple con esos indicadores o dimensiones.
- b) Método de Incidentes Críticos: Consiste en la observación y posterior registro por parte del evaluador de aquellos comportamientos (incidentes) del empleado que conducen a situaciones positivas o a la consecución de los objetivos deseados. Este método se basa en la determinación precisa de conductas que conducen al éxito, por lo que previamente es necesario un cuidadoso estudio para tal determinación.
- c) Método de la Autoevaluación: Generalmente se usa como complemento o fase previa en la evaluación de profesionales y directivos. Es la propia persona la que se evalúa a sí misma, atendiendo a indicadores o parámetros preestablecidos para posibilitar posteriores comparaciones.
- d) Método de Evaluación por Objetivos: Asociado al establecimiento de la administración por objetivos. Este método se basa en el 37 establecimiento previo de los objetivos a cumplir: Se proponen los objetivos
  - Los períodos de cumplimiento de los mismos
  - Las fechas para la revisión de la consecución de los objetivos propuestos.
  - Proceso de evaluación del desempeño, en conclusión, podemos aducir que existen tantos métodos de evaluación del desempeño, como empresas hay.

### **2.2.2.1 EFICIENCIA LABORAL**

Según Idalberto Chiavenato (2016), la eficiencia se cumple cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo

objetivo. O cuando se logran más objetivos con el uso de los mismos o menos recursos.

En resumen, es el logro de un objetivo al menor costo unitario posible, buscando un uso óptimo de los recursos disponibles para el logro de dicho objetivo planteado.

Según Idalberto Chiavenato, (2016). Eficiencia laboral "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados". Para Koontz y Weihrich, la eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos". Weihrich (2018), define a la eficiencia como los resultantes en logros estratégicos de los objetivos con el uso apropiado de los recursos de producción.

#### **a) Logros de metas**

Elliot (2016). Los logros de metas reflejan el deseo de desarrollar, conseguir y demostrar la competencia evaluada de acuerdo con unos criterios que bien pueden ser absolutos, como lo es el desempeño de la tarea en sí misma; intrapersonales, como sería el máximo potencial individual para esa tarea, es decir, "ponerse a prueba"; o normativos, como puede ser la actuación y aprobación de los demás.

#### **b) Orientación de resultados**

Córdova, (2019). Se considera en esta dimensión el que el colaborador termine su trabajo oportunamente, que además cumpla adecuadamente con las tareas que se le encomienda efectuando un trabajo en cantidad o volumen adecuado.

#### **c) Logros de objetivos**

Sullivan (2015). Es el resultado o sumatoria de una serie de metas y procesos.

Que, la persona después de haber identificado un objetivo cuyo logro considere importante, tiene que ser capaz de describir las acciones que representen el significado de éste. En otras palabras, ser capaz de describir los resultados específicos que, si se consiguen, le hará asumir que el objetivo también se ha conseguido. Objetivo significa el fin al que se desea llegar, la meta que se pretende lograr.

#### **2.2.2.2 MOTIVACIÓN LABORAL**

Robbins (2015) La motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa.

Peña (2015) Cuando nos referimos a la motivación, nos dice que es una gran medida de definiciones y características, en conclusión, vemos que se observa que la motivación está establecida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir el comportamiento.

Un objetivo, por otra parte, nos menciona que la motivación son todos elementos de factores que conllevan conductas, considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales. La importancia de la motivación.

Whitmore (2017) Los individuos se ocupan en actividades que les favorezcan a satisfacer sus necesidades. En algunas partes para tener conocimientos de los procesos. En el trabajo se avanza naturalmente, así le ayudan a satisfacer sus necesidades, en cambio, cuanto más se le haga conocido los sistemas de motivación a las escalas de necesidades de aquellos que intente motivar, más alegres van ser a todos. El esfuerzo satisface las necesidades primeras de los individuos



al darle a cambio algunos ingresos con los cuales se pueden satisfacer como alimentos y vestimenta para familiares para su motivación. El trabajo junta a los individuos en un conjunto profesional. También se le dan incluso un automóvil de la organización. El motivador que siempre se usa en los empleos es la remuneración en distintas monedas esto sirve para satisfacer las necesidades de supervivencia, necesidades. Hasta ahora ha sido muy conveniente. Las organizaciones y los métodos tradicionales no son de muy eficaz para las necesidades. Demuestra, no lo pueden hacer porque la naturaleza de la autoestima está en contra de ellos. Características de la motivación

### **Compromiso laboral**

Robbins (2016), explicó el compromiso laboral como una actitud hacia el trabajo, lo define como un estado en el que un trabajador se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. Así, una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja.

Para Peralta (2018), el concepto de compromiso laboral se identifica en las empresas como un vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita.

Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo.

### **a) Comunicación**

Rodríguez (2015), la comunicación organizacional como el conjunto de actividades o procesos que se enfocan en el intercambio de mensajes, la comunicación se da en dos

niveles; nivel interno se desarrolla en las diferentes jerarquías de una organización y a nivel externo es dado entre clientes externos y la organización; así mismo los mensajes que surgen en la comunicación organizacional influyen directamente en las conductas, posturas, actitudes y opiniones de cada individuo que tiene relación directa con la organización, influyendo en el objetivo organizacional.

Sayago (2018). La comunicación organizacional como un proceso social y cultural, de manera que los miembros de la una organización interactúan entre sí transmitiendo los mensajes mediante los diversos canales comunicacionales, así mismo, el proceso de interacción influye en el comportamiento de los demás y de la propia organización; por otra parte, el autor considera que cada persona tiene un rol importante en el proceso de intercambio de información, y que de ello depende el funcionamiento de las organizaciones.

Andrade (2015), desde la época de los sesenta se produjo innumerables investigaciones que dieron origen a los profesionales de la comunicación organizacional, convirtiéndolo a si en una disciplina, en función a ello, se crearon estrategias con el fin de mejorar el flujo de los mensajes que se desarrollan entre todos los individuos que forman parte de la organización de manera interna y externa, concluyendo que para el autor la comunicación organizacional es un proceso integral que incluye lo social, la disciplina y técnicas o estrategias.

## **b) Motivación de Logro**

Vásquez (2017). Sostienen que la motivación de logro es el motor que impulsa hacia la magnitud del rendimiento, como una actitud positiva en situaciones de competencia bajo las condiciones de normas o estándares de excelencia, el resultado es evaluado como éxito o fracaso por el mismo sujeto o por los demás.

Ellis (2015), coincide en que la motivación de logro produce efectos en el aprendizaje y en el rendimiento, sostiene que los factores de motivación pueden ser intrínsecos cuando están en el individuo, y extrínsecos cuando están fuera de él y afectan al aprendizaje y al rendimiento, aumentando la energía y la actividad del estudiante, lo orienta hacia sus metas, impulsa al inicio de ciertas actividades y a la persistencia en ella; cambia las estrategias de aprendizaje y favorece a los procesos cognitivos del estudiante. Señala, además, que la motivación intrínseca tiene muchas ventajas sobre la motivación extrínseca.

Amorós (2017), define a la motivación de logro como un factor determinante para el aprendizaje y el rendimiento académico como el motor que impulsa a iniciar actividades dirigidas al logro y a persistir en ellas. Para el autor, los factores de motivación de logro pueden ser las características personales, las esperanzas o la probabilidad de éxito y el valor de recompensa de los resultados. Según él, una necesidad no satisfecha origina un estado emocional de nerviosismo, que crea un comportamiento de búsqueda de formas para satisfacer la necesidad, de lograrse, provocarán que la tensión disminuya. En la motivación de logro, vista desde una perspectiva atribuciones,

Así mismo, afirman que los estudiantes con alta motivación interna desarrollan mejores estrategias de aprendizaje y tienden a regular su proceso cognitivo.

### **2.2.2.3 HABILIDADES PARA APRENDER**

Piaget (2018). Son Procesos subjetivos de captación, incorporación, retención y utilización de la información que el individuo recibe en su intercambio continuo con el medio propone que para el aprendizaje es necesario un desfase óptimo entre los esquemas que las personas ya poseen y el nuevo conocimiento que se propone.

Son aquellas las tareas involucradas en el aprendizaje, incluyendo la administración del tiempo, la toma de notas, la lectura efectiva, las habilidades de estudio y las pruebas de escritura. Dicho de otra forma, aquellas habilidades de las que dispone una persona para aprender.

#### **a) Disposición de Aprendizaje**

*Learn (2016)*. La disposición de aprendizaje es donde una persona esta tiene todas las condiciones de aprendizaje precisa, ya que ha aplicado a múltiples usos. El aprendizaje se utiliza para referirse a la adquisición y el dominio de lo que ya se sabe acerca de algo, la ampliación y aclaración del significado de la experiencia de uno, o un proceso organizado e intencional de probar ideas relevantes a los problemas.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **1. Análisis Organizacional**

Es una disciplina que ofrece una diversidad de modelos técnicas y herramientas para el abordaje y tratamiento de diferentes problemas en el ambiente interno y externo que, atraviesa una organización. (Heil 2015, p.34).

### **2. Control**

Es la fase a través del cual se aprecian los resultados obtenidos en relación con lo proyectado que ayuden a contribuir a que los colaboradores logren sus objetivos, de acuerdo con las metas establecidas de la organización. El control es una etapa primordial dentro de la administración (Bravo, 2017, p.46).

### **3. Compromiso Organizacional**

Es la que considera al compromiso organizacional como la fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización (Lagomarsino, 2016 p. 79).

### **4. Comunicación**

La comunicación organizacional es un proceso social y cultural, de manera que los miembros de la una organización interactúan entre sí transmitiendo los mensajes. (Sayago, 2017, p. 20).

### **5. Desempeño Laboral**

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. (Chiavenato 2016, p.359).

### **6. Liderazgo**

Es aquel que demuestra destreza y habilidad para dirigir la actividad de grupo, posee autoridad y se gana el respeto de los demás. El líder es capaz de forjar un equipo efectivo, hace participar a todos los miembros del equipo y da consejo y ayuda. (Chiavenato, 2016, p. 458).

## **7. Metas**

Es el resultado esperado o imaginado de un sistema, una acción o una trayectoria, es decir, aquello que esperamos obtener o alcanzar mediante un procedimiento específico, se le denomina planificación, y a su cumplimiento, eficiencia o efectividad. (Guzmán 2017, p.67).

## **8. Motivación**

Son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo o meta organizacionales, con la finalidad de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo. (Cuadros, 2017, p.12).

## **9. Objetivos**

Es la aspiración, el propósito, el resultado a alcanzar, el para qué se desarrolla la investigación, que presupone el objeto transformado, la situación propia del problema superado, como resultado del conocimiento del objeto de estudio que se investiga en el Proceso de Investigación. (Álvarez, 2018, P.89).

## **10. Organigrama**

El organigrama es un diagrama de la estructura de una organización, que muestra las funciones, departamento o puestos de la organización y la forma en que se relacionan. (Estorner 2017, p.750).

## **11. Organización**

Es distribuir cada actividad a diferentes grupos de trabajo que componen una empresa que tiene como finalidad alcanzar el objetivo asignado a cada actividad y a su vez con un grado de satisfacción al máximo en cada empleado y a los directivos de la organización; (Chiavenato 2016 p.44).

## **12. Planeación**

Es el proceso de planeación diseñar un ambiente para el desempeño efectivo y funcional de los individuos que trabajan en grupo de igual manera la planeación permite a una empresa reunir los recursos necesarios y llevar a cabo las tareas de la manera más eficiente posible.

(Luthans 2015, p. 83).

### **13. Planificación de Actividades**

Es saber gestionar los recursos disponibles y definir las prioridades de la manera más ordenada posible principalmente para quien desee emprender y tener su propio negocio, ser una persona que planifica todas las etapas de sus actividades es el primer paso para el éxito. (Daga 2016 p.356).

### **14. Toma de Decisiones**

La toma de decisiones organizacionales es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción, formalmente como el proceso de identificar y resolver problemas (Almaraz, 2015 p.25).

## **2.4 SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL**

**HG:** Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco - 2021.

### **2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.**

**HE<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la Planificación y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco; 2021.

**HE<sub>2</sub>:** Existe relación significativa entre la Organización y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco; 2021.

**HE<sub>3</sub>:** Existe relación significativa entre la Dirección y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco; 2021.

**HE<sub>4</sub>:** Existe relación significativa entre el Control y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco; 2021.



## **2.5 SISTEMA DE VARIABLES**

### **2.5.1. Variable Dependiente = $V_1$**

Gestión Administrativa

### **2.5.2. Variable Independiente = $V_2$**

Desempeño Laboral

## **2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

**VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión Administrativa**

CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA/INSTRUMENTO
<p>Chiavenato (2016) Es un proceso de planificar, organizar, direccionar y controlar el manejo de los recursos de la institución para cumplir con las metas establecidas.</p>	<p><b>Planificación</b></p>	Análisis Organizacional	¿En la entidad realizan el Análisis Organizacional?
		Metas Institucionales	¿La actual Gestión establece Metas Institucionales?
		Planificación de Actividades	¿La entidad realiza Planificación de Actividades?
	<p><b>Organización</b></p>	Trabajo en Equipo	¿Los servidores ponen en práctica las funciones a cabalidad y el Trabajo en Equipo en este Municipio
		Organigrama	¿El Organigrama de la entidad cumple la función orientadora en sus resúmenes generales?
		Delegar Funciones	¿El alcalde la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle delega funciones a los Servidores civiles?
	<p><b>Dirección</b></p>	Comunicación	¿Los gerentes establecen canales de comunicación con los servidores mediante reuniones de trabajo?
		Liderazgo	¿El Gerente Municipal muestra capacidad de Liderazgo dentro del cumplimiento de sus funciones en esta entidad?
		Motivación	¿Los Gerentes de esta entidad Motivan a los trabajadores?.
	<p><b>Control</b></p>	Evaluaciones de resultados del Desempeño Laboral	¿El Gerente Municipal interviene en los Logros de las Metas de este Municipio?
		Compromiso Institucional	¿Los servidores de esta entidad muestran compromiso con la institución?
		Toma de decisiones de sustitución del Personal	¿Los gerentes Toman decisiones de sustituir al personal cuando no es eficiente con las funciones encomendadas?

**VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral**

Bohórquez (2017). Es la forma como el personal demuestra las actitudes y aptitudes que tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización está influenciado por tres factores: eficiencia laboral, la motivación Laboral, habilidades para aprender; el desempeño laboral.	<b>Eficiencia Laboral</b>	Logros de Metas	¿El Gerente Municipal interviene en los Logros de las Metas de este Municipio?
		Orientación de Resultados	¿En la entidad realiza Orientaciones por Resultados?
		Logros de Objetivos	¿Usted Considera que esta entidad cuenta con personales idóneos para el Logros de Objetivos?
	<b>Motivación</b>	Compromiso	¿Los servidores municipales muestran Compromiso con la Institución?
		Comunicación	¿Los servidores de esta entidad tienen una buena Comunicación?
		Motivación de Logro	¿En la entidad realizan Motivación a los servidores cuando cumplen con los logros obtenidos de una meta?
	<b>Habilidades para aprender</b>	Interés por mejorar	¿Los servidores municipales muestran Intereses por mejorar Gestión actual?
		Disposición al Aprendizaje	¿Los servidores muestran interés de Aprendizaje del Texto Único de Procedimiento Administrativos (TUPA) de esta Municipalidad Distrital de Santa María del valle?

## **CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La tipología de Investigación que se relaciona con el presente trabajo de investigación reúne las condiciones metodológicas suficientes para ser considerada como una **Investigación - Aplicada**, dada a su compatibilidad de caracteres como al diseño de la estructura en el desarrollo de la misma, en el sentido de dar soluciones.

La investigación aplicada recibe el nombre de investigación practica o empírica, que se caracteriza por que busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquiere otros, pues de implementar y sistematizar la practica basada en investigación. El uso de conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad (Murillo, 2016).

#### **3.1.1 ENFOQUE**

El presente trabajo de investigación se en marca bajo **el enfoque cuantitativo** porque, se recolectó y analizó datos de acuerdo a las variables, estudiando las propiedades y los fenómenos cuantitativos.

Este paradigma en el enfoque cuantitativo, se utilizó para la recolección y análisis de datos para responder preguntas de investigación y comprobar hipótesis establecidas y previamente y confía en la medición numérica, en el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población (Sampiere, Collado y Bautista 2016).

### 3.1.2 ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El Nivel de Investigación es **Descriptivo – Correlacional**.

Este tipo de estudio permitió medir el grado de relación entre variables con base en los análisis de las características y de los perfiles de las personas, que pueden alcanzar en grupos, comunidades y procesos objetos o cualquier otro fenómeno. En este sentido nos permitió únicamente de medir o recoger información de manera independiente o en forma conjunta los conceptos de los variables a las que se estudió e indico como se relaciona las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral.

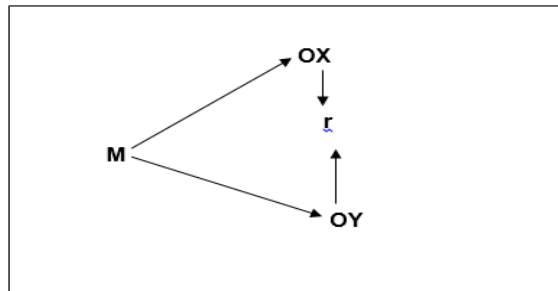
- **Descriptivo**. Busco especificar propiedades y características importancia de cualquier fenómeno que se analizó o describió tendencia de un grupo poblacional.
- **Correlacional**: tiene como finalidad conocer la correlación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular. Según manifiesta, (Sampiere 2016).

### 3.1.3 DISEÑO

El diseño para la siguiente investigación es de tipo **No Experimental**, son aquellos que se efectúan sin la manipulación deliberada de variables, es decir que se estudiara sin hacer variar el contexto, de manera intencional la variable independiente, para ver su efecto sobre la variable dependiente. En este sentido, en esta investigación se realizó el análisis mediante la observación de los fenómenos que se dan en su contexto natural. (Sampieri 2016).

## Esquema

Diseño seleccionado para la presente investigación



### Dónde:

**M** = Muestra conformado por los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Santamaría del Valle

**O** = Observación de las Variables

**X** = Variable Independiente: Gestión Administrativa

**Y** = Variable Dependiente: Desempeño Laboral

**r** = Relación entre las variables de estudio

## 3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1 POBLACIÓN DE ESTUDIO

Fayal Camel Pérez (2016). Es la totalidad de individuos o elementos en los cuales puede presentarse determinadas características susceptibles a ser estudiada. Además, el universo puede ser finito o infinito. Es finito, cuando está constituido por un número limitado de unidades, o cuando se conoce la cantidad de unidades que contiene. Es infinito, cuando está formado por una cantidad ilimitada de elementos, o cuando no se conoce la cantidad de unidades que lo conforman .

En esta investigación, se tomo como población a los servidores civiles de la Municipalidad del Distrito de Santa María del Valle, conformado por 200 servidores.

Tabla N° 2.

**MUESTRA EN ESTUDIO DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTAMARIA DEL VALLE.**

Denominación	Total
Servidores Civiles	200
Total	200

FUENTE: Planilla de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

ELABORACIÓN: Propia

### 3.2.2. Muestra

Para la presente investigación se utilizó el tipo de muestra **probabilística**, en la cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser escogido para la muestra y, se obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra. Hernández (2016).

El tamaño de la muestra será calculado con el coeficiente de confianza al 95%, con un error del 5%. Para ello se utilizó la siguiente formula:

### Fórmula de la Muestra

$$\frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

**Donde:**

**Z=** valor estadístico asociado a un nivel de confianza 95% (1.96)

**e =** Margen de error. 5% (0.05)

**p=** probabilidad de aceptación del estudio. 50% (0.5)

**q=** probabilidad de rechazo del estudio 50% (0.5)

**N=** población 200 servidores civiles de la municipalidad distrito de Santamaría del valle

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.50) * (0.50) (200)}{(0.05)^2 (200-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 132 \text{ personas}$$

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

#### 3.3.1. TÉCNICAS

Se aplicó dos técnicas para el procesamiento y recolección de datos:

- La recolección de datos para esta investigación se hizo mediante la encuesta, la cual mediante preguntas formuladas a los servidores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, quienes respondieron de acuerdo a su perspectiva y que forma la unidad de análisis del estudio de investigación dándonos informaciones valiosas.



- La recolección de datos para el estudio de investigación fue la entrevista a los servidores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, mediante las preguntas, esta entrevista permitió conocer las opiniones de los trabajadores.

Sampieri, (2016). "El cuestionario es el conjunto de pregunta respecto a una o más variables a medir" (p. 391).

### **3.3.2. ENCUESTA.**

Alegre (2017), explica que la encuesta es uno de los instrumentos de investigación social más conocidos y utilizados. Consiste en aplicar procedimientos, más o menos estandarizados, de interrogación a una muestra de sujetos representativos de un colectivo más amplio con la finalidad de obtener información sobre determinados aspectos de la realidad y el comportamiento humano. Por lo tanto, nuestra investigación utilizó como técnica la encuesta, puesto que aplicaremos procedimientos de interrogación a una muestra representada.

### **3.3.3. INSTRUMENTOS:**

El instrumento que se realizó en el siguiente trabajo de investigación es el cuestionario, que diseño con preguntas claras, concisas y concretas. Que es elaborado, considerando los indicadores de las dimensiones y variables de estudio de esta manera permitiendo obtener información.

Sampieri (2016). El cuestionario es el conjunto de pregunta respecto a una o más variables a medir (p. 391).

### **• cuestionario**

El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del trabajo de investigación. El cuestionario permitió estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos. Un diseño mal construido e inadecuado conlleva a

recoger información incompleta, datos no precisos de esta manera genera información nada confiable. Por esta razón el cuestionario es en definitiva un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir.

Se aplicó un cuestionario a los servidores civiles, en la cual consistieron unas series de preguntas que guardan relación con los indicadores de la presente investigación Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

### **3.4. PRESENTACIÓN DE DATOS**

Para la presentación de resultados se utilizó el Programa IBM SPSS *Statistics*, versión 22.00, donde se trabajó las tabulaciones y los procesos estadísticamente, las correlaciones entre variables y dimensiones de la investigación. Para poder desarrollar la discusión de resultados y la contratación de las hipótesis. En tal sentido se procesó los datos tenidos, presentando mediante tablas y gráficos que fueron utilizados para los análisis e interpretaciones de los resultados y con ello remplazar en la fórmula de correlación de Spearman para determinar la relación que tienen entre las dos variables.

#### **3.4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO**

Para la técnica de procesamiento se utilizó como la materia prima, los resultados obtenidos de las tablas y gráficos que se procesó en el programa IBM SPSS *Statistics*, versión 22.00.

### **3.5. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS**

Luego se procedió analizar la confiabilidad del instrumento usando el Alfa de Cronbach.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Los instrumentos utilizados previos a la investigación fueron:

#### 4.1. ENCUESTA

Fue elaborado con la finalidad de obtener la información de las Variables de estudio del tema: Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco - 2021, a los servidores civiles de la muestra de estudio según los indicadores establecidos, para la cual se ha establecido como escala de medición la escala Valorativa

(1: SI, 2: NO, 3: A VECES)

Ello nos permite evidenciar el cumplimiento de la variable.

**Tabla N°3 Encuesta**

N°	ITEMS	ESCALA VALORATIVA		
		1	2	3
1	¿En la entidad realizan el Análisis Organizacional?			
2	¿La actual Gestión establece Metas Institucionales?			
3	¿La entidad realiza Planificación de Actividades?			
4	¿Los servidores ponen en práctica las funciones a cabalidad y el Trabajo en Equipo en este Municipio?			
5	¿El Organigrama de la entidad cumple la función orientadora en sus resúmenes generales?			
6	¿El alcalde la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle delega funciones a los Servidores civiles?			
7	¿Los gerentes establecen canales de comunicación con los servidores mediante reuniones de trabajo?			
8	¿El Gerente Municipal muestra capacidad de Liderazgo dentro del cumplimiento de sus funciones en esta entidad?			
9	¿Los Gerentes de esta entidad Motivan a los trabajadores?			
10	¿La entidad realiza evaluaciones de resultados del desempeño laboral?			

11	¿Los servidores de esta entidad muestran compromiso con la institución?			
12	¿Los gerentes Toman decisiones de sustituir al personal cuando no es eficiente con las funciones encomendadas?			
13	¿El Gerente Municipal interviene en los Logros de las Metas de este Municipio?			
14	¿En la entidad realiza Orientaciones por Resultados?			
15	¿Usted Considera que esta entidad cuenta con personales idóneos para el Logros de Objetivos?			
16	¿Los servidores municipales muestran Compromiso con la Institución?			
17	¿Los servidores de esta entidad tienen una buena Comunicación?			
18	¿En la entidad realizan Motivación a los servidores cuando cumplen con los logros obtenidos de una meta?			
19	¿Los servidores municipales muestran Intereses por mejorar Gestión actual?			
20	¿Los servidores muestran interés de Aprendizaje del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) de esta Municipalidad Distrital de Santa María del valle?			

Fuente: Municipalidad Distrital de Santa María del Valle

Elaborado: Por la Tesista

#### **a) La Validez de los Instrumento por opinión de expertos**

Se logró mediante el juicio de expertos de profesionales/docentes en Investigación y reconocidos en la Región de Huánuco. Dr. Huánuco Carlos, Lorenzo. Mg. Rubín Robles, Alan Manuel. Mgtr. Liyanage Alva, Franco. Donde los expertos opinaron que los ítems de la encuesta y la prueba de rendimiento responden a los objetivos de la investigación en estudio, entonces ambos instrumentos poseen validez de estructura y contenido.

**Tabla N°4: Juicio de expertos**

<b>EVALUADOR DE EXPERTOS</b>	<b>GRADO ACADEMICO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA</b>	<b>VALORACIÓN ENCUESTA</b>
Dr. Huánuco Carlos, Lorenzo.	Doctor en Ciencias Económicas y Sociales, Asesor Tesista UNHEVAL - Docente UDH.	20.00
Mgtr. Liyanage Alva, Franco.	Docente Universitario en metodología de Investigación	20.00
Mg. Rubín Robles, Alan Manuel	Docente Universitario en metodología de Investigación	20.00
<b>PROMEDIO DE PONDERACIÓN</b>		<b>20.00</b>

**Fuente:** Resultados de opinión de los expertos de los instrumentos – 2021.

**Elaborado por:** la Tesista

Obteniendo el valor promedio para el instrumento correspondiente de 20.00 puntos como se muestra en el cuadro anterior. Entre los expertos afirmamos que ambos instrumentos son aceptables porque se encuentran entre la escala de excelente entre los valores considerados; afirmamos que es aceptable la propuesta de experimentación.

### **b) Confiabilidad de los Instrumento**

Para verificar la confiabilidad de la encuesta, se aplicó a un grupo de 132 servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, con características similares a la muestra de estudio y los resultados presentamos en el siguiente cuadro:

**Tabla 5: Confiabilidad de la encuesta**

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,575	20

Fuente: Resultados 2021.

Elaborado por: la Tesista

Los resultados obtenidos con el programa SPSS 22.0 se tienen en el cuadro anterior, en donde se analizó la confiabilidad con la prueba de: ALFA – CRONBACH. Con el propósito de verificar el grado de uniformidad y consistencia del instrumento aplicado y la estabilidad de las puntuaciones a lo largo del tiempo, la ecuación es:

### **Formula ALFA - CRONBACH**

$$\alpha = \frac{N \bar{p}}{1 + \bar{p} (N - 1)}$$

**Leyenda:**

N= numero de Items

P= promedio de las correlaciones entre items

$\alpha$ = Coeficiente de confiabilidad

Reemplazando los valores obtenidos en la ecuación hallamos el siguiente resultado:

$$\alpha = 0,575$$

El resultado obtenido de 0,575. Este valor supera al límite del coeficiente de confiabilidad.

## 4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A través del trabajo de campo se obtuvo los cuadros y gráficos, donde refleja los resultados obtenidos a través del instrumento que fue empleado a la muestra del estudio. Se ejecutó la encuesta a los ciento treinta y dos (132) servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, según la muestra obtenida por el muestreo probabilístico, y producto de ello se ha procesado para tener las tabulaciones estadísticas las cuales se presenta a continuación en cuadros de frecuencia, las estadísticas descriptivas y con la asignación de sus respectivos gráficos

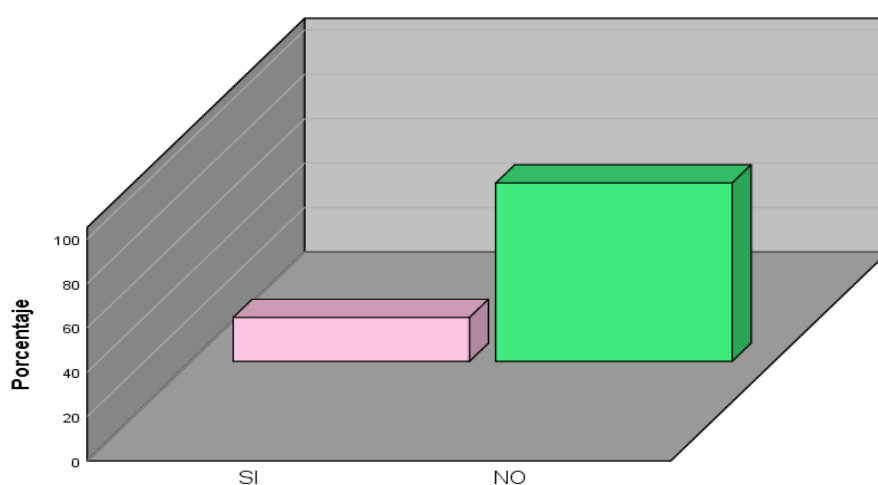


### Cuadro 1: ¿En la entidad realizan el Análisis Organizacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	26	19,7	19,7	19,7
	NO	106	80,3	80,3	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2021.

Elaboración: La Tesista.



Fuente: cuadro 1, 2021.

Elaboración: La Tesista.

### Gráfico1: ¿En la entidad realizan el Análisis Organizacional?

#### Interpretación

En el cuadro y el gráfico 1, se aprecia que, de acuerdo a los servidores civiles encuestados, el 19.7% manifestaron que “si”, en la entidad realizan el Análisis Organizacional y el 80,3 % indicaron que “no”, realizan el Análisis Organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, evidenciándose que no existe una positiva disciplina técnicas y herramientas por parte de los trabajadores.

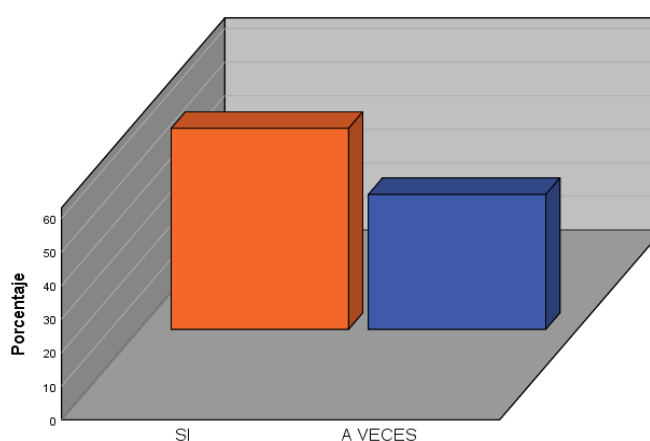
## Cuadro 2: ¿La actual Gestión establece Metas Institucionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	79	59,8	59,8	59,8
	A VECES	53	40,2	40,2	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2021.

Elaboración: La Tesista.

Fuente



cuadro 2, 2021.

Elaboración: La Tesista.

## Gráfico 2: ¿La actual Gestión establece Metas Institucionales?

### Interpretación

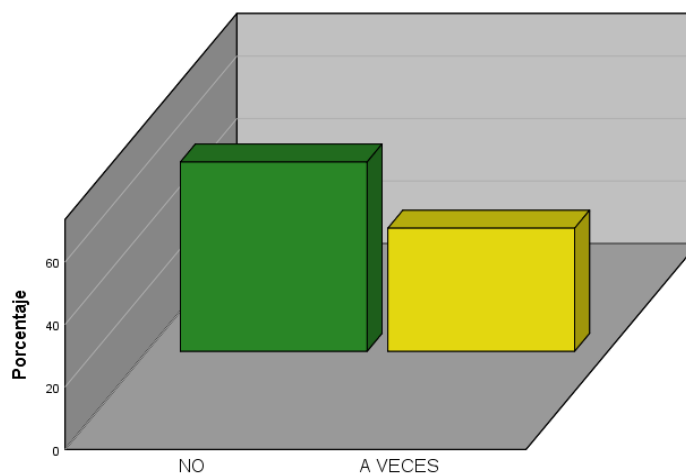
En el cuadro y el gráfico 2, se puede apreciar que de acuerdo a los servidores civiles encuestados el 59.8% manifiestan que “sí”, en la actual Gestión establecen Metas Institucionales y el 40,2% indican que “no”, establecen Metas Institucionales. Concluyendo que un porcentaje mayoritario de los servidores, indican que sí, establecen metas institucionales en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

**Cuadro 3: ¿La entidad realiza Planificación de Actividades?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	80	60,6	60,6	60,6
	A VECES	52	39,4	39,4	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2021.

Elaboración: La Tesista.



Fuente: cuadro 3, 2021.

Elaboración: La Tesista.

**Gráfico 3: ¿La entidad realiza Planificación de Actividades?**

### Interpretación

#### Interpretación

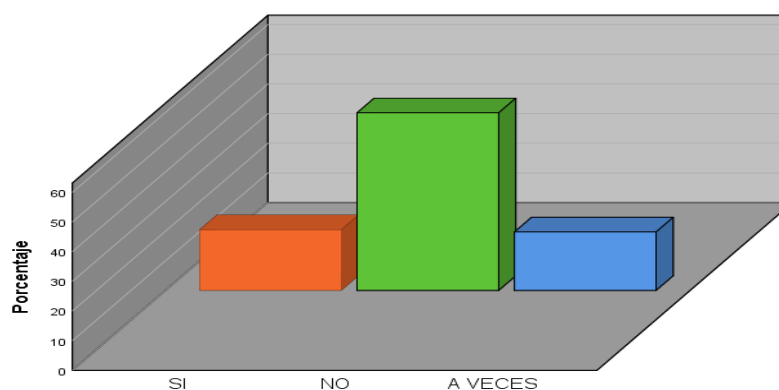
En el cuadro y el gráfico 3, se puede apreciar que de acuerdo al total de los encuestados el 60,6% manifiestan que “no”, en la entidad no realizan Planificación de Actividades y el 39,4% indican que “a veces”, realizan Planificación de Actividades. Se puede ver que un porcentaje significativo afirma que no realizan Planificación de Actividades por lo tanto no pueden gestionar los recursos disponibles y poder priorizar las necesidades en la entidad.

**Cuadro 4: ¿Los servidores ponen en práctica las funciones a cabalidad y el trabajo en equipo en esta municipalidad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	27	20,5	20,5	20,5
	NO	79	59,8	59,8	80,3
	A VECES	26	19,7	19,7	100,0
	S				
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2021.

Elaboración: La Tesista.



Fuente: cuadro4, 2021.

Elaboración: La Tesista.

**Gráfico 4: ¿Los servidores ponen en práctica las funciones a cabalidad y el Trabajo en Equipo en este Municipio?**

### Interpretación

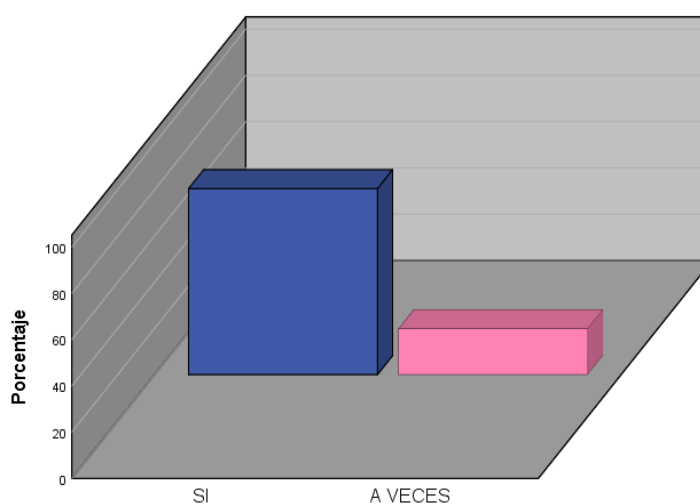
Al respecto a los servidores ponen en práctica las funciones a cabalidad y el Trabajo en Equipo en este Municipio el 20,5% de los encuestados manifiesta que “si” el 59,8% manifiesta que “no” mientras el 19,7% responde “a veces”, a la pregunta. Concluyendo que una cierta parte muy considerable no realizan trabajos en equipo y esto puede traer ciertos inconvenientes para el desarrollo de las actividades.

**Cuadro 5: ¿El Organigrama de la entidad cumple la función orientadora en sus resúmenes generales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	106	80,3	80,3	80,3
	A VECES	26	19,7	19,7	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta, 2021.

**Elaboración:** La Tesista.



**Fuente:** cuadro 5, 2021.

**Elaboración:** La Tesista.

**Gráfico 5: ¿El Organigrama de la entidad cumple la función orientadora en sus resúmenes generales?**

### **Interpretación**

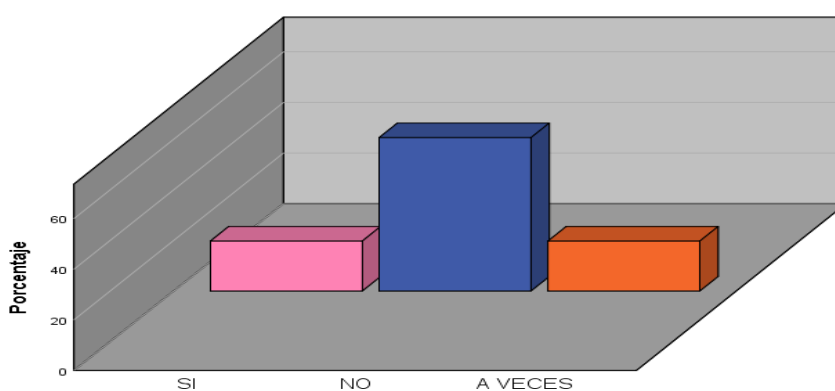
En el cuadro y el gráfico 5, se puede apreciar que de acuerdo a los servidores civiles encuestados el 80,3% manifiestan que “si”, el Organigrama de la entidad cumple la función orientadora y el 19,7% indican que “a veces”, el Organigrama de la entidad cumple la función orientadora en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle evidenciándose que si existe diagrama de la estructura de una organización, que muestra las funciones, departamento o puestos de la organización.

**Cuadro 6: ¿El alcalde de la Municipalidad Distrital de Santa María del valle Delega Funciones a sus servidores civiles?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	26	19,7	19,7	19,7
	NO	80	60,6	60,6	80,3
	A VECES	26	19,7	19,7	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2021.

Elaboración: La Tesista.



Fuente: cuadro 6, 2021.

Elaboración: La Tesista.

**Gráfico 6: El alcalde la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle delega funciones a los Servidores civiles?**

### Interpretación

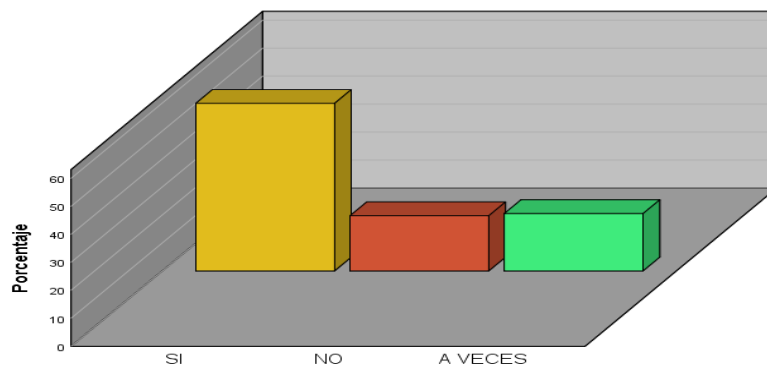
En el cuadro y el gráfico 6, se puede apreciar que de acuerdo a los servidores civiles encuestados el 19,7% manifiestan que “si”, el Alcalde de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle delega funciones a los Servidores civiles y el 60,6% indican que “no”, y el 19,7% “a veces” el Alcalde la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle delega funciones a los Servidores civiles evidenciándose que no existe responsabilidades en el espacio de trabajo la capacidad para tomar decisiones resolver contratiempos y realizar actividades.

**Cuadro 7: ¿Los gerentes establecen canales de comunicación con los servidores mediante reuniones de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	79	59,8	59,8	59,8
	NO	26	19,7	19,7	79,5
	A VECES	27	20,5	20,5	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2021.

Elaboración: La Tesista.



Fuente: cuadro 7, 2021.

Elaboración: La Tesista.

**Gráfico 7: ¿Los gerentes establecen canales de comunicación con los servidores mediante reuniones de trabajo?**

**Interpretación**

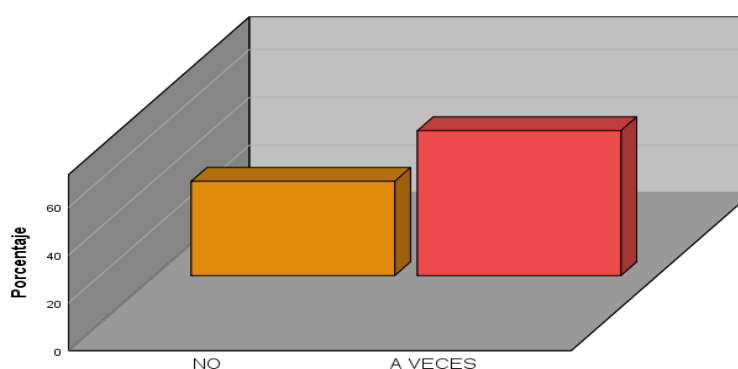
En el cuadro y el gráfico 7, se puede apreciar que de acuerdo a los servidores civiles encuestados el 59,8% manifiestan que “si”, los gerentes establecen canales de comunicación con los servidores mediante reuniones de trabajo y el 19,7% indican que “no”, el 20,5% Los gerentes establecen canales de comunicación con los servidores mediante reuniones de trabajo en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle evidenciándose que si establecen canales de comunicación.

**Cuadro 8: ¿El Gerente Municipal muestra capacidad de Liderazgo dentro del cumplimiento de sus funciones en esta entidad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	52	39,4	39,4	39,4
	A VECES	80	60,6	60,6	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta, 2021.

**Elaboración:** La Tesista.



**Fuente:** cuadro 8, 2021.

**Elaboración:** La Tesista.

**Gráfico 8: ¿El Gerente Municipal muestra capacidad de Liderazgo dentro del cumplimiento de sus funciones en esta entidad?**

**Interpretación**

Con respecto si el Gerente municipal muestra capacidad de liderazgo dentro del cumplimiento de sus funciones, el 39,4% de los encuestados manifiesta que “no” mientras el 60,6% responde con una frecuencia de “a veces”, Concluyendo que la mayor parte de los encuestados indican que el Gerente Municipal no muestra capacidad de Liderazgo dentro del cumplimiento de sus funciones en la entidad y esto puede traer ciertos inconvenientes para la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

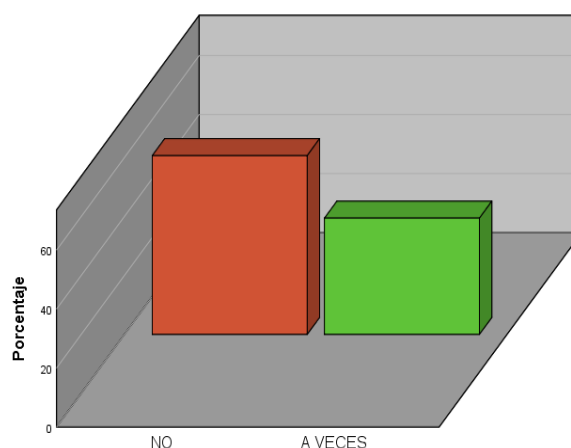


**Cuadro 9: ¿Los Gerentes de esta entidad Motivan a los trabajadores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	80	60,6	60,6	60,6
	A VECES	52	39,4	39,4	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2021.

Elaboración: La Tesista.



Fuente: cuadro 9, 2021.

Elaboración: La Tesista.

**Gráfico 9: ¿Los Gerentes de esta entidad Motivan a los trabajadores?**

**Interpretación.**

Al respecto si los Gerentes Motivan a los trabajadores, el 60,6% afirman que “no”, mientras que el 39,4% manifiesta que “a veces” los Gerentes de esta entidad Motivan a sus trabajadores para en el desempeño laboral.

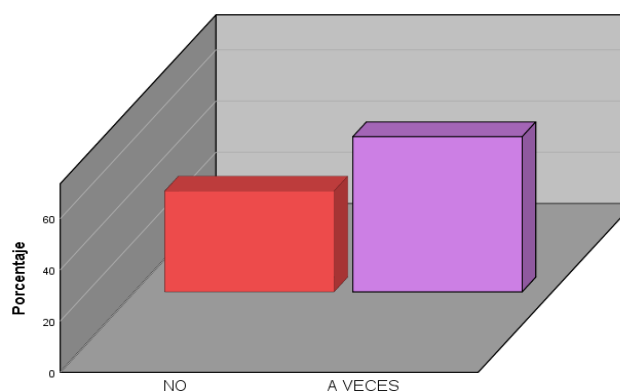
Motivar de manera constante amerita mejor desempeño laboral y brindar servicio de calidad.

**Cuadro 10: ¿La entidad realiza evaluaciones de resultados del desempeño laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO	52	39,4	39,4	39,4
	A VECES	80	60,6	60,6	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2021.

Elaboración: La Tesista.



Fuente: cuadro 10, 2021.

Elaboración: La Tesista.

**Gráfico 10: ¿La entidad realiza evaluaciones de resultados del desempeño laboral?**

**Interpretación**

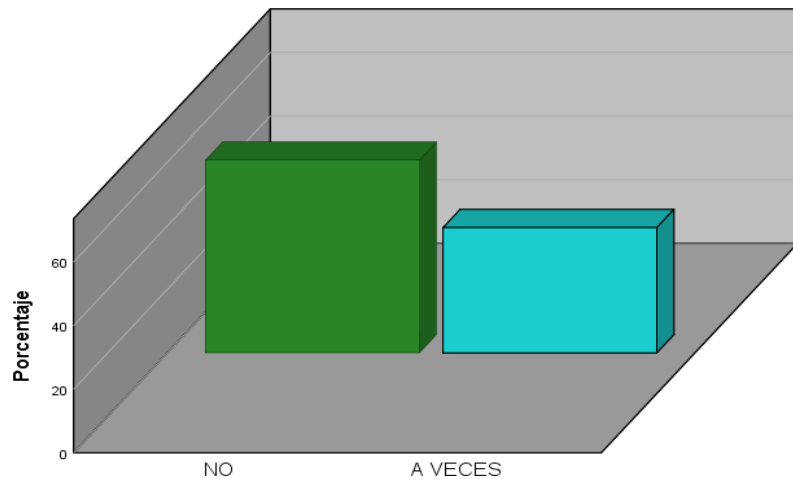
Al respecto de las evaluaciones de resultados del desempeño laboral, el 39,4% afirman que “no” la entidad no realiza evaluaciones por resultados del desempeño laboral, mientras que el 60,6% manifiesta que “a veces” realizar evaluaciones del desempeño laboral de manera constante amerita que los servidores de la entidad se capaciten o especializan de acuerdo al área de trabajo.

**Cuadro 11: ¿los servidores de esta entidad muestran compromiso con la institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	80	60,6	60,6	60,6
	A VECES	52	39,4	39,4	100,0
Total		132	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta, 2021.

**Elaboración:** La Tesista.



**Fuente:** cuadro 11, 2021.

**Elaboración:** La Tesista.

**Gráfico 11: ¿los servidores de esta entidad muestran compromiso con la institución?**

**Interpretación:**

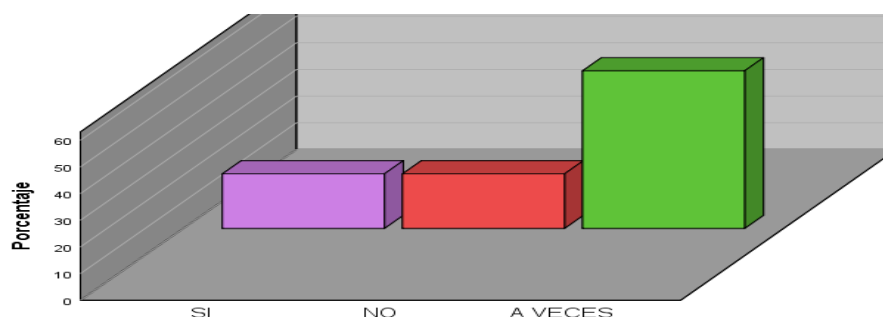
El 60,6% de los encuestados manifiesta que “no” muestran compromiso con la institución, mientras el 39,4% afirman que “a veces”, los servidores de esta entidad muestran compromiso con la institución. Se concluye que un porcentaje mayoritario no muestra compromiso con la institución donde laboran.

**Cuadro 12: ¿Los gerentes Toman decisiones de sustituir al personal cuando no es eficiente con las funciones encomendadas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	27	20,5	20,5	20,5
	NO	27	20,5	20,5	40,9
	A VECES	78	59,1	59,1	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2021.

Elaboración: La Tesista.



Fuente: cuadro 12, 2021.

Elaboración: La Tesista.

**Gráfico 12: ¿Los gerentes Toman decisiones de sustituir al personal cuando no es eficiente con las funciones encomendadas?**

### Interpretación

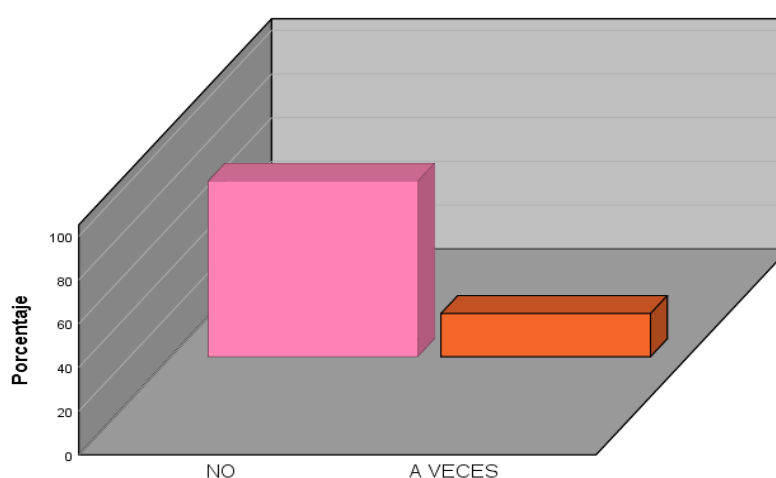
En el cuadro y el gráfico 12, se puede apreciar que de acuerdo a los servidores encuestados el 20,5% manifiestan que “si”, Los gerentes toman decisiones de sustituir al personal cuando no es eficiente con las funciones encomendadas y el 20,5% indican que “no”, y el 59,1% “a veces” los gerentes Toman decisiones de sustituir al personal cuando no es eficiente con los funciones encomendadas. Se puede evidenciar los gerentes a veces toman decisiones de sustituir cuando un personal no es eficiente para el desarrollo del trabajo.

**Cuadro 13: ¿El Gerente Municipal interviene en los Logros de las Metas de este Municipio?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	106	80,3	80,3	80,3
	A VECES	26	19,7	19,7	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta, 2021.

**Elaboración:** La Tesista.



**Fuente:** cuadro 13, 2021.

**Elaboración:** La Tesista.

**Gráfico 13: ¿El Gerente Municipal interviene en los Logros de las Metas de este Municipio?**

**Interpretación:**

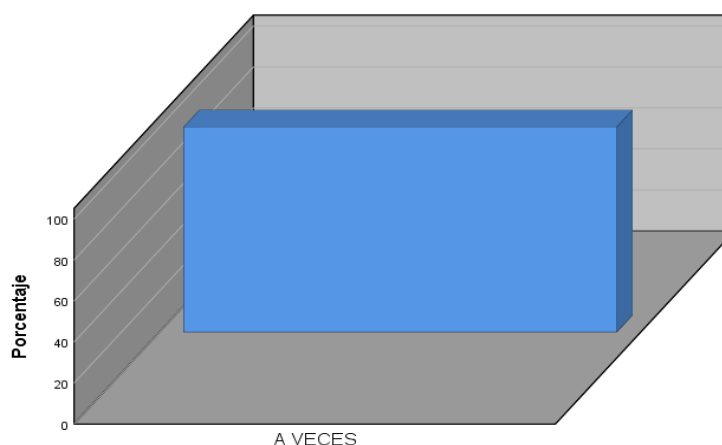
En el cuadro y el gráfico 13, se puede apreciar que de acuerdo a los servidores civiles encuestados El 80,3% indican “no”, el Gerente Municipal no interviene en los logros de las metas, mientras el 19,7% manifiestan “a veces” Por lo que se puede ver que no existe la intervención del gerente municipal.

**Cuadro 14: ¿En la entidad realiza Orientaciones por Resultados?**

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcent aje válido	Porcent aje acumul ado
V á l i d o	A VE CE S	132	100, 0	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta, 2021.

**Elaboración:** La Tesista.



**Fuente:** cuadro 14, 2021.

**Elaboración:** La Tesista.

**Gráfico 14: ¿En la entidad realiza Orientaciones por Resultados?**  
**Interpretación**

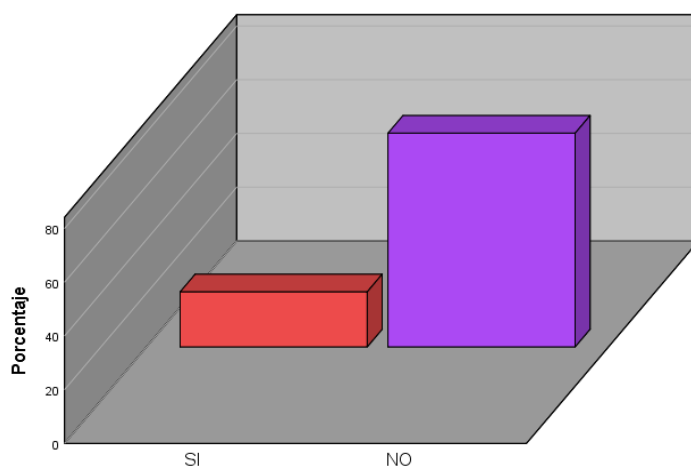
En el cuadro y el gráfico 14, se puede apreciar que de acuerdo a los servidores civiles encuestados el 100% manifiestan que “a veces”, en realiza Orientaciones por resultados en la Municipalidad Distrital de santa María del Valle.

**Cuadro 15: ¿Usted Considera que esta entidad cuenta con personales idóneos para el Logros de Objetivos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	27	20,5	20,5	20,5
	NO	105	79,5	79,5	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2021.

Elaboración: La Tesista.



Fuente: cuadro 15, 2021.

Elaboración: La Tesista.

**Gráfico 15: ¿Usted Considera que esta entidad cuenta con personales idóneos para el Logros de Objetivos?**

### Interpretación

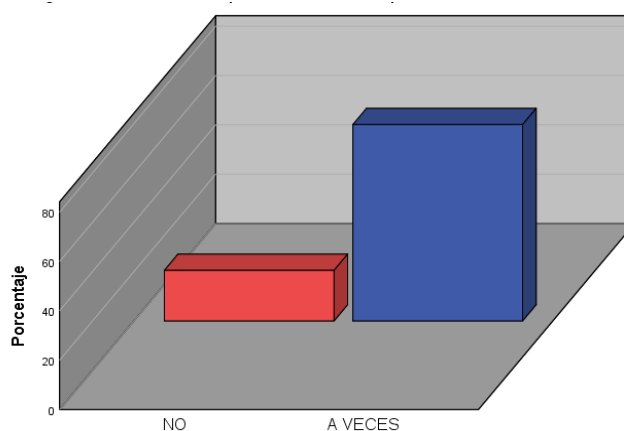
Del total de los encuestados a los servidores, el 20,5% manifiestan que “si” la entidad cuenta con personales idóneos para los Logros de Objetivos, mientras que el 79,5% respondieron “no”, cuentan con personales idóneos para los logros de los objetivos. Se puede ver que un porcentaje significativo afirma que no, la entidad no cuenta con personales idóneos para los logros de objetivos.

**Cuadro 16: ¿Los servidores municipales muestran Compromiso con la Institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	27	20,5	20,5	20,5
	A VECES	105	79,5	79,5	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2021.

Elaboración: La Tesista.



Fuente: cuadro 16, 2021.

Elaboración: La Tesista.

**Gráfico 16: ¿Los servidores municipales muestran Compromiso con la Institución?**

**Interpretación**

En el cuadro y el gráfico 16, se puede apreciar que de acuerdo al total de los servidores encuestados el 20,5% manifiesta que “no” muestran compromiso con la institución, mientras el 79,5% afirman que “a veces”, los servidores de esta entidad a veces muestran compromiso con la institución. Se concluye que un porcentaje mayoritario a veces muestra compromiso donde se desempeñan como servidores públicos.

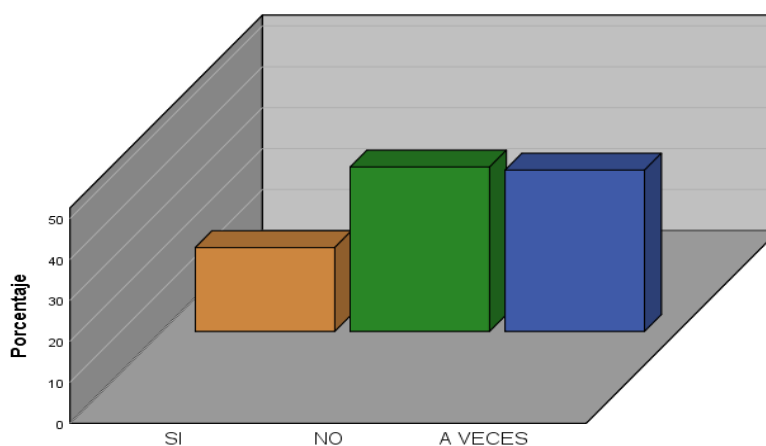


### Cuadro 17: ¿Los servidores de esta entidad tienen una buena Comunicación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	27	20,5	20,5	20,5
	NO	53	40,2	40,2	60,6
	A VECES	52	39,4	39,4	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2021.

Elaboración: La Tesista.



Fuente: cuadro 17, 2021.

Elaboración: La Tesista.

### Gráfico 17: ¿Los servidores de esta entidad tienen una buena Comunicación?

#### Interpretación

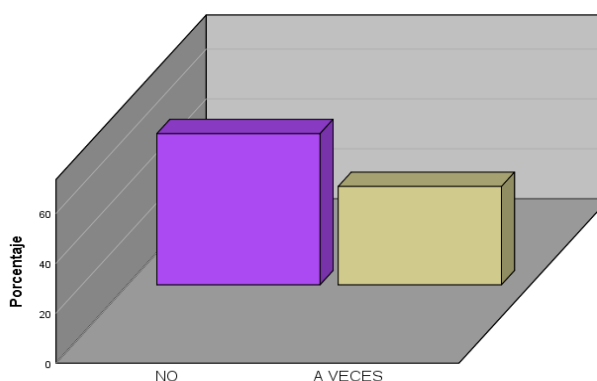
En el cuadro y el gráfico 17, con respecto a los servidores de esta entidad tienen una buena Comunicación, el 20,5% de los encuestados manifiesta que está “si”, el 40,2% afirma que “no” y el 39,4% “a veces”. La mayoría de los servidores de estudio afirman en la Municipalidad distrital de Santamaría del valle no tienen una buena Comunicación entre los trabajadores y funcionarios.

**Cuadro 18: ¿en la entidad realizan Motivación a los servidores cuando cumplen con los logros obtenidos de una meta?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	80	60,6	60,6	60,6
	A VECES	52	39,4	39,4	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2021.

Elaboración: La Tesista.



Fuente: cuadro 18, 2021.

Elaboración: La Tesista.

**Gráfico 18: ¿en la entidad realizan Motivación a los servidores cuando cumplen con los logros obtenidos de una meta?**

### Interpretación

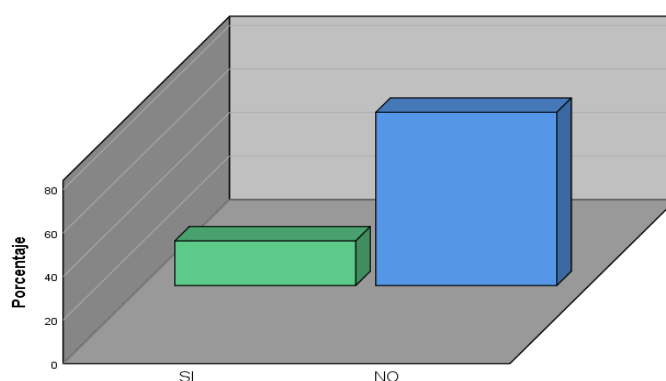
El 60,6% de los encuestados manifiesta que “no” la entidad no realizan Motivación a los servidores cuando cumplen con los logros obtenidos de una meta, mientras el 39,4% afirman que “a veces”. Se concluye que un porcentaje mayoritario indican que la entidad no realizan ninguna Motivación a los servidores de la municipalidad distrital de santa maría del valle.

### Cuadro 19: ¿Los servidores municipales muestran Intereses por mejorar Gestión actual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	27	20,5	20,5	20,5
	NO	105	79,5	79,5	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2021.

Elaboración: La Tesista.



Fuente: cuadro 19, 2021.

Elaboración: La Tesista.

### Gráfico 19: ¿Los servidores municipales muestran Intereses por mejorar Gestión actual?

#### Interpretación:

De acuerdo a la tabla y el gráfico 19, el 20,5% de los encuestados manifiesta que “si” los servidores municipales muestran Intereses por mejorar Gestión actual, mientras el 79,5% afirman que “no”.

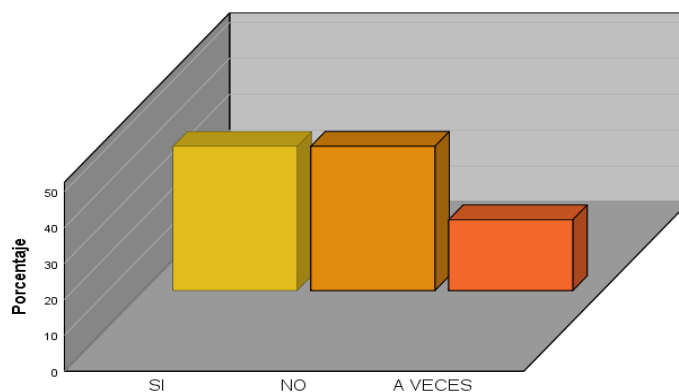
Se concluye que, un porcentaje mayoritario indica que Los servidores municipales no muestran Intereses por mejorar la gestión actual en la municipalidad distrital de santa maría del valle.

**Cuadro 20: ¿Los servidores muestran interés de Aprendizaje del Texto Único de Procedimiento Administrativos (TUPA) de esta Municipalidad Distrital de Santa María del valle?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	53	40,2	40,2	40,2
	NO	53	40,2	40,2	80,3
	A VECES	26	19,7	19,7	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta, 2021.

**Elaboración:** La Tesista.



**Fuente:** cuadro 20, 2021.

**Elaboración:** La Tesista.

**Gráfico 20: ¿Los servidores muestran interés de Aprendizaje del Texto Único de Procedimiento Administrativos (TUPA) de esta Municipalidad Distrital de Santa María del valle?**

**Interpretación:**

Con respecto al Aprendizaje del Texto Único de Procedimiento Administrativos, el 40,2% de los encuestados manifiesta que “si”, mientras el 40,2% responde con una frecuencia de “no”, el 19,7% “a veces”.se puede observar que algunas personas muestran interés de aprender el TUPA de la institución una cierta parte muy considerable tienen desconocimiento sobre es el TUPA solo realizan su trabajo empíricamente.

## PRUEBA DE NORMALIDAD

**TABLA N°6**

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VI	,253	132	,000	,794	132	,000
VD	,242	132	,000	,861	132	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados obtenidos con el programa SPSS 22.00 se tienen en el cuadro anterior, en donde se analizó la confiabilidad con la prueba de: NORMALIDAD. Con el propósito de verificar el grado de uniformidad y consistencia del instrumento aplicado y la estabilidad de las puntuaciones a lo largo del tiempo.

### **Leyenda:**

N = número de ítems.

p = promedio de las correlaciones entre los ítems.

$\alpha$  = Coeficiente de confiabilidad. Reemplazando los valores obtenidos en la ecuación, hallamos el siguiente resultado:

$$\alpha = 0,794$$

### **Interpretación:**

El resultado obtenido de 0,794 este valor supera al límite del coeficiente de confiabilidad, lo cual nos permite calificar a la encuesta como confiable para aplicarlo al grupo de estudio.

### 4.3. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para poder comprobar y afirmar las hipótesis propuestas, se realiza las siguientes correlaciones estadísticas:

#### 4.3.1. DE LA HIPÓTESIS GENERAL HG:

HG: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco; 2021.

A través de la cuantificación de los valores en la tabulación, se procede a calcular el coeficiente (Rho) de Spearman, para ello se aplica la formula siguiente:

Formula de Spearman

$$r_R = 1 - \frac{6\sum_i d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

**Cuadro 21: Cuadro De Correlación De Hipótesis General**

#### Correlaciones

			VI	VD
Rho de Spearman	VI	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	VD	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

**Fuente:** Cuadros 1-20, 2021.

**Elaboración:** la Tesista

## Interpretación

En el presente cuadro se observa un valor relacional de 0.658, el cual manifiesta que hay un grado de relación buena entre las variables de estudio: Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle-Huánuco. De tal forma se acepta la hipótesis general.

### 4.3.2. DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Para comprobar y afirmar las hipótesis específicas propuestas, se realiza las siguientes correlaciones estadísticas:

**He 1:** Existe relación significativa entre la Planificación y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santamaría del Valle- Huánuco; 2021.

#### Cuadro 22: Correlación - Dimensión (1)

##### Correlaciones

			D1	VD
Rho de Spearman	D1	Coeficiente de correlación	1,000	-,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	VD	Coeficiente de correlación	-,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Elaboración: la Tesista

## Interpretación

Se puede exponer en el presente cuadro que se obtuvo un valor Relacional de 0,647, manifestando que hay una correlación buena entre las variables de estudio con la primera dimensión: la Planificación y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco. De esta forma se acepta la primera hipótesis específica.

**He 2:** Existe relación significativa entre la Organización y I el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco; 2021.

**Cuadro 23: Correlación - Dimensión (2)**

**Correlaciones**

		D2	VD	
Rho de Spearman	D2	Coeficiente de correlación	1,000	,919**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	VD	Coeficiente de correlación	,919**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

**Elaboración:** la Tesista

**Interpretación**

En el presente cuadro muestra un valor relacional de 0,919, manifestando que hay correlación muy buena entre las variables de estudio con la segunda dimensión: entre la Organización y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco de tal manera se acepta la segunda hipótesis específica.

**He 3:** Existe relación significativa entre la Dirección y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco; 2021.

**Cuadro 24: Correlación - Dimensión (3)**



## Correlaciones

			D3	VD
Rho de Spearman	D3	Coeficiente de correlación	1,000	,640
		Sig. (bilateral)	.	,469
		N	132	132
	VD	Coeficiente de correlación	,640	1,000
		Sig. (bilateral)	,469	.
		N	132	132

Elaboración: la Tesista

## Interpretación

En el presente cuadro se obtuvo un valor relacional de 0,064, el cual manifiesta que hay una correlación Buena entre las variables de estudio con la tercera dimensión: la Dirección y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santamaría del Valle- Huánuco. De tal forma se acepta la tercera hipótesis

He 4: Existe relación significativa entre el Control y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco; 2021.

## Cuadro 25: Correlación - Dimensión (4)

### Correlaciones

			D4	VD
Rho de Spearman	D4	Coeficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132

VD	Coeficiente de correlación	,514**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	132	132

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

**Elaboración:** la Tesista

### **Interpretación**

En el presente cuadro se obtuvo un valor relacional de 0.791, el cual manifiesta que hay una correlación Muy buena entre las variables de estudio con la cuarta dimensión: el Control y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco. De tal forma se acepta la tercera hipótesis

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

- La hipótesis general propuesta fue: Existe relación significativa entre la “Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco - 2021”. Producto del trabajo de investigación se estableció que existe un valor relacional de 0.658, el cual manifiesta que hay un grado de relación Buena entre las variables de estudio “Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle-Huánuco”, en tal sentido la Gestión Administrativa incide significativamente en el Desempeño Laboral. Esta actividad se emprenden para alcanzar las metas u objetivos con mediante el desempeño de la planeación, organización, dirección y control.

Chiavenato, (2016). Indico que es un proceso de planificar, estructurar, direccionar y controlar el manejo de los recursos de la institución para cumplir con las metas establecidas o fijadas. Es una tendencia y una realidad en la globalización del mundo empresarial, que cada empresa logre sus objetivos trazados en un entorno competitivo, donde la toma de decisiones donde la toma de decisiones es la clave del éxito la empresa debe articular las acciones y estrategias de trabajo y comunicar a todas las áreas vinculadas con el objetivo general, en base a ello analizar y evaluar el desempeño general para tomar medidas correctivas.

- Con respecto a la primera hipótesis propuesta: Existe relación positiva entre “la Planificación y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco -

2021. Se obtuvo un valor relacional de 0,647, el cual manifiesta que hay una correlación Buena entre las variables de estudio con la primera dimensión: “la Planificación” como el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - Huánuco.

Chiavenato (2016). Afirmó que la planificación es la estrategia, es la determinación de la posición futura de la empresa, en especial frente a sus productos y mercados, su rentabilidad, su tamaño, su grado de innovación y sus relaciones con sus ejecutivos, sus empleados y ciertas instituciones externas.

La planificación se derivará las subsiguientes acciones a seguir. Para realizar un proceso eficiente es necesario considerar lo siguiente Contar con objetivos claros, estudiar el ambiente bajo el cual se realizará el trabajo, Identificar y asignar las tareas que ayudarán a lograr los objetivos. Realizar un plan integral de logros, donde se destaquen los elementos creativos que ayuden a desempeñar eficazmente el trabajo. Determinar las políticas, métodos y procedimientos requeridos para el desempeño de la labor.

- Con respecto a la segunda hipótesis propuesta: Existe relación “significativa entre la Organización y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco - 2021”. Se obtuvo un valor relacional de 0,919, manifestando que hay correlación positiva Muy buena las variables de estudio con la segunda dimensión: entre la Organización y el Desempeño laboral Al respecto en su trabajo de investigación David, (2016). Manifestó que el propósito de la organización es lograr un esfuerzo coordinado para definir las tareas y las relaciones de subordinación. Organizar significa definir quién hará qué y quién le reportará a quién existen incontables ejemplos en la historia de

empresas bien organizadas que han competido con éxito contra otras mucho más fuertes, pero menos organizadas, y a las que en algunos casos han derrotado.

Una empresa bien organizada, por lo general, cuenta con gerentes y empleados motivados que están comprometidos con el éxito de la organización.

En una empresa bien organizada, la asignación de recursos es más eficaz y su uso es más eficiente que en una desorganizada.

La función de organización de la administración se compone de tres actividades secuenciales: subdividir las tareas en puestos de trabajo especialización laboral, combinar puestos para formar departamentos departamentalización y delegar autoridad.

- . • Con respecto a la tercera hipótesis propuesta: Existe relación significativa entre la Dirección y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - Huánuco; 2021.
- . Producto del desarrollo del trabajo de investigación se obtuvo un valor relacional de 0,640, el cual manifiesta que hay una correlación Buena entre las variables de estudio con la tercera dimensión: la Dirección y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - Huánuco. Chiavenato (2014). Sustentó que la dirección es la función administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores con los subordinados. Para que la planeación y la organización puedan ser eficaces, requieren complementarse con la orientación dada a las 42 personas mediante la comunicación y la habilidad de liderazgo y motivación.

Se estudió que las empresas están formadas por personas, y son mantenidas por la actividad organizada de éstas, que sólo pueden conseguir sus objetivos individuales mediante la conjugación de los esfuerzos colectivos. A medida que las empresas crecen, sus objetivos iniciales, que se confunden con los objetivos de sus iniciadores, experimentan modificaciones y complejidad gradual, a tal punto que los objetivos organizacionales se tornan gradualmente diferentes e incluso antagónicos frente a los objetivos de las personas que las conforman.

La dirección constituye una de las más complejas funciones administrativas, pues incluye orientación, asistencia a la ejecución, comunicación y liderazgo, en fin, todos los procesos que utilizan los administradores para influir en los subordinados, de modo que se comporten de acuerdo con las expectativas de la empresa. Como no existen empresas sin personas, administrar la variable humana constituye un importante desafío, puesto que las empresas sólo funcionan si las personas ocupan los cargos y desempeñan sus papeles de acuerdo con lo exigido. En todas las empresas, los diversos recursos deben combinarse en proporciones adecuadas para producir determinado resultado de productos o servicios.

- Con respecto a la cuarta hipótesis propuesta: Existe relación significativa entre el Control y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - Huánuco - 2021. Producto del desarrollo del trabajo de investigación se obtuvo un valor relacional de 0.791, el cual manifiesta que hay una correlación Muy buena las variables de estudio con la cuarta dimensión: el Control y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco. Al

respecto en su investigación indica Robbins (2016). Es un proceso donde busca de regular las actividades, que realmente nos aseguren que se está cumpliendo lo programado y que está corrigiendo cualquier equivocación. Aquí están involucrados todos los gerentes, son ellos que deben de llevar a cabo el control, ellos deben de evaluar qué actividades han ejecutado y verificar el desempeño real tal como se esperaba.

## CONCLUSIONES

- Se determinó con un coeficiente de correlación Rho Spearman con un valor relacional de 0.658, la existencia de una relación Buena entre las variables de estudio Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - Huánuco. Se concluye que la Gestión Administrativa incide significativamente en el cumplimiento del Desempeño Laboral ya que se emprenden para alcanzar las metas u objetivos mediante el desempeño de labores como la planeación, organización, dirección y control.
- Se determinó con un coeficiente de correlación Rho Spearman con un valor relacional de 0,647, se concluye que: la existencia de una relación Buena entre las variables del estudio planeación de la gestión administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - Huánuco. este resultado indica que la planeación es un factor que se relaciona con el nivel del desempeño de los trabajadores ya que ellos suelen a adoptarse a diversos ambientes.
- Se determinó con un coeficiente de correlación Rho Spearman con un valor relacional de 0,919, se concluye que: la existencia de una relación Muy buena entre las variables del estudio de la Organización de la gestión administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - Huánuco. este resultado indica que la Organización de la gestión administrativa es un factor que se relaciona con el nivel del desempeño de los trabajadores.



- Se determinó con un coeficiente de correlación Rho Spearman con un valor relacional de 0,640, se concluye que: la existencia de una relación Buena entre las variables del estudio Dirección de la gestión administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - Huánuco. este resultado indica que la Dirección de la gestión administrativa es un factor que se relaciona con el nivel del desempeño de los trabajadores cabe precisar que esta relación es de una magnitud alta.
- Se determinó con un coeficiente de correlación Rho Spearman con un valor relacional de 0,514, se concluye que: la existencia de una relación Moderada entre las variables del estudio Control de la gestión administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco. este resultado indica que el control de la gestión administrativa es un factor que se relaciona con el nivel del desempeño de los trabajadores cabe precisar que esta relación es de una magnitud alta.

## RECOMENDACIONES

- A los Gerentes de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se sugiere realizar un diagnóstico e implementar proyectos de capacitación y especialización, así como convenios con universidades, para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Santa María del Valle, dado que se ha demostrado que existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral.
- A los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, tomando en cuenta el Planeamiento de la gestión, deben Implementar seminarios con programas de sensibilización al colectivo organizacional, sobre el Planeamiento de la gestión administrativa con la finalidad de preparar al personal para que inter analicen el desempeño laboral, como ventaja competitiva en la gestión. Dado que existe relación significativa entre el Planeamiento de la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral.
- A los funcionarios de la de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, se recomienda realizar un diagnóstico sobre la Organización de la Gestión Administrativa. Si los resultados no son las favorables o no cubren las expectativas se debe realizar una reingeniería. Esto debido a que las organizaciones formales están muy burocratizados e implicaría que el personal destine más tiempo a hacer su trabajo real. La reingeniería ofrece un importante cambio en la cultura de la organización. Esta exige que los servidores asuman el compromiso de trabajar para sus usuarios, no para sus jefes. El cambiar los valores culturales organizacionales

es parte tan importante de la reingeniería como cambiar los procesos.

- A todos los estudiantes de posgrado, se recomienda investigar el tema sobre la Dirección Administrativa y el Desempeño laboral que es de suma importancia, para ello debe realizarse el estudio en otros enfoques y aplicando otros métodos, de manera que los hallazgos sirvan para incrementar los conocimientos de la sociedad sobre la Dirección de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en las instituciones públicas. Asimismo, considerar la validez y la confiabilidad de los instrumentos utilizados en la presente investigación.
- Al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se sugiere proponer nuevas estrategias de gestión estructuradas y no estructuradas en la dimensión de la organización.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Arias (2016). Es compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento.

Anzola (2015). La gestión administrativa afirmó que ésta es aquellas actividades que se emprenden para alcanzar las metas u objetivos.

Basantos (2016). Modelo de Gestión Administrativa y la calidad de servicio al usuario en el gobierno autónomo descentralizado municipal de Ampato España 2016.

Baldeos (2015). Gestión Administrativa buscando la eficiencia y Eficacia en la institución motivo Gobierno Regional de Lima. 2015.

Baggini (2018). La evaluación del desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado.

Borman (2017). Señala como es que el desempeño laboral está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades eficiencia laboral.

Bohórquez (2017). El desempeño de trabajo es la forma como el personal demuestra las aptitudes, actitudes y capacidades.

Casa (2015). Es un proceso de planificar, estructurar, direccionar y controlar el manejo de los recursos de la institución para cumplir con las metas establecidas o fijadas.

Chiavenato (2016 ) las municipalidades han venido asumiendo de manera progresiva sus funciones de promoción del desarrollo de actividad económica.

Chiavenato (2016). Indico que es un proceso de planificar, estructurar, direccionar y controlar el manejo de los recursos de la institución.

Ortiz (2017). Es el proceso que se sigue para determinar en forma exacta lo que la organización hará para alcanzar sus objetivos.

Chiavenato (2016). Sustentó que la dirección es la función administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores con los subordinados.

Daga (2016), Es saber gestionar los recursos disponibles y definir las prioridades de la manera más ordenada posible.

David (2016). Aseveró que el propósito de la organización es lograr un esfuerzo coordinado para definir las tareas.

Davis & Newstrom (2016). El liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo.

*Díaz (2017). La Gestión Administrativa y Su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal.*

Fernando R (2018). La comunicación en las organizaciones es un intercambio de información que se transmite en la empresa.

Hellriegel (2018). El compromiso organizacional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización.

García (2016). El trabajo en equipo es una labor que se lleva a cabo a través de un conjunto de integrantes que tienen un objetivo común.

Gómez (2017). El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo.

Guzmán (2017). Metas Es el resultado esperado o imaginado de un sistema, una acción o una trayectoria.

Fleitman (2015). El organigrama es la “representación gráfica de la estructura orgánica que refleja, en forma esquemática.

Eliot (2016). Los logros de metas reflejan el deseo de desarrollar, conseguir y demostrar la competencia evaluada.

Koontz (2015). Sostiene que gestión administrativa es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución.

Koontz & Weihrich. (2015). La organización como un montón de actividades para lograr los objetivos, formando equipos de trabajo.

Manassero y Vásquez, (2017). Sostienen que la motivación de logro es el motor que impulsa hacia la magnitud del rendimiento.

Meyer y Allen (2017). El compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización.

Naranjo (2015). La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral.

Payeras (2014). Lo explica como un grupo de formas de comportamiento que el líder usa como herramienta para influir sobre el actuar de los individuos y equipos.

Parra (2016). La gestión de control es verificar la eficacia que demuestran los empleados al realizar sus funciones.

Perez (2015). La gestión administrativa de las instituciones públicas funciona utilizando de forma oportuna la racionalización de sus recursos económicos.

Peña (2015) la motivación, nos dice que es una gran medida de definiciones y características, en conclusión.

Peralta (2018), el concepto de compromiso laboral se identifica en las empresas como un vínculo de lealtad.

Pérez (2018). Son Procesos subjetivos de captación, incorporación, retención y utilización de la información que el individuo.

Heil (2015). Control es una disciplina que ofrece una diversidad de modelos técnicas y herramientas para el abordaje y tratamiento.

Robbins (2018). Las metas institucionales son vehículos que pueden llevar a la entidad a lograr más de lo que ha logrado.

Robbins (2016). Estructura organizacional es “la distribución formal de los empleos dentro de una organización.

Rodríguez (2015) la comunicación organizacional como el conjunto de actividades o procesos que se enfocan en el intercambio de mensajes.

Robbins (2016). La motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas.

Robbins (2016). Es un proceso donde busca de regular las actividades, que realmente nos aseguren que se está cumpliendo lo programado y que está corrigiendo cualquier equivocación.

Sayago (2018). La comunicación organizacional como un proceso social y cultural, una organización.

Solano (2017). La evaluación del desempeño es un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño.

Villegas (2017). “Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento.


Thomas (2017). Menciona como la delegación de funciones como el acto o proceso por el cual una persona asigna una tarea o proyecto.

Wignaraja (2017). En su elaboración del Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados



## **ANÉXOS**

## 7. MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE- HUÁNUCO ; 2021								
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA		
<b>PG:</b> ¿ Qué relación existe entre la <b>Gestión Administrativa</b> y el <b>Desempeño Laboral</b> en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco; 2021 ?.	<b>OG:</b> Determinar la relación que existe entre la <b>Gestión Administrativa</b> y el <b>Desempeño Laboral</b> en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle-; Huánuco- 2021 .	<b>H G:</b> Existe relación significativa entre la <b>Gestión Administrativa</b> y el <b>Desempeño Laboral</b> en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco -;2021 .	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión Administrativa</b>	<b>Planificación</b>	Analisis Organizacional	<u>Tipo de investigación</u> Aplicada  Enfoque Cuantitativo  <u>Nivel de Investigación</u> Descriptivo – correlacional  <u>Diseño de Investigación</u> No Experimental    <u>Tipo de Muestreo</u> Probabilístico  <u>Técnicas e Instrumentos</u> Cuestionario Encuesta		
								Metas institucional
								Panificación de Actividades
								Trabajo en equipo
								Organigrama
<b>Problema Especifico</b>	<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Hipotesis Especifico</b>		<b>Organización</b>	Delegar Funciones			
<b>PE.1</b> ¿ Qué relación existe entre la <b>Planificación</b> y el <b>Desempeño Laboral</b> en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco ; 2021 ?.	<b>OE.1</b> Determinar la relación que existe entre la <b>Planificación</b> y el <b>Desempeño Laboral</b> en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco ; 2021 .	<b>HE.1</b> Existe relación significativa entre la <b>Planificación</b> y el <b>Desempeño Laboral</b> en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco ; 2021 .		<b>Dirección</b>	comunicación			
					Liderazgo			
					Motivación			
				<b>Control</b>	Evaluación de resultados del desempeño laboral			
					Compromiso Institucional			
					Toma de desiciones de sustitución			
<b>PE.2</b> ¿ Qué relación existe entre la <b>Organización</b> y el <b>Desempeño Laboral</b> en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco; 2021 ?.	<b>OE.2</b> Determinar la relación que existe entre la <b>Organización</b> y el <b>Desempeño Laboral</b> en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco; 2021 .	<b>HE.2</b> Existe relación significativa entre la <b>Organización</b> y el <b>Desempeño Laboral</b> en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco ; 2021 .	<b>VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral</b>	<b>Eficiencia Laboral</b>	Logros de metas			
							Orientación de resultados	
							Logro de Objetivos	
							Compromiso	
							Comunicación	
<b>PE.3</b> ¿ Qué relación existe entre la <b>Dirección</b> y el <b>Desempeño Laboral</b> en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco-; 2021 ?.	<b>OE.3</b> Determinar la relación que existe entre la <b>Dirección</b> y el <b>Desempeño Laboral</b> en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco; 2021 .	<b>HE.3</b> Existe relación significativa entre la <b>Dirección</b> y el <b>Desempeño Laboral</b> en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco ; 2021 .		<b>Motivación Laboral</b>				
					Motivación de logro			
<b>PE.4</b> ¿ Qué relación existe entre el <b>Control</b> y el <b>Desempeño Laboral</b> en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco ; 2021 ?.	<b>OE.4</b> Determinar la relación que existe entre el <b>Control</b> y el <b>Desempeño Laboral</b> en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco; 2021 .	<b>HE.4</b> Existe relación significativa entre el <b>Control</b> y el <b>Desempeño Laboral</b> en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle- Huánuco ; 2021 .		<b>Habilidades para Aprender</b>	interes por mejorar			
					Disposición al Aprendizaje			

# CUESTIONARIO

## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO MAESTRIA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA



### **CUESTIONARIO que fue aplicado a los servidores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle Provincial de Huánuco**

El presente cuestionario tuvo como finalidad de recopilar información para analizar los procedimientos de la “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE- HUÁNUCO; 2021” la información que usted proporcionará será utilizada con fines académicos y de investigación. Por lo que se agradece su valiosa información y colaboración

Encuestador (a).

Fecha:

Marca con un aspa (X) en el recuadro, según corresponda.

NUMERO	CATEGORIA
1	SI
2	NO
3	A VECES

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS		ESCALA VALORATIVA		
N°	ITEMS	1	2	3
1	¿En la entidad realizan el Análisis Organizacional?			
2	¿La actual Gestión establece Metas Institucionales?			
3	¿La entidad realiza Planificación de Actividades?			
4	¿Los servidores ponen en práctica las funciones a cabalidad y el Trabajo en Equipo en este Municipio?			
5	¿El Organigrama de la entidad cumple la función orientadora en sus resúmenes generales?			
6	¿El alcalde la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle delega funciones a los Servidores civiles?			
7	¿Los gerentes establecen canales de comunicación con los servidores mediante reuniones de trabajo?			
8	¿El Gerente Municipal muestra capacidad de Liderazgo dentro del cumplimiento de sus funciones en esta entidad?			
9	¿Los Gerentes de esta entidad Motivan a los trabajadores?.			
10	¿La entidad realiza evaluaciones de resultados del desempeño laboral?			
11	¿Los servidores de esta entidad muestran compromiso con la institución?			
12	¿Los gerentes Toman decisiones de sustituir al personal cuando no es eficiente con las funciones encomendadas?			
13	¿El Gerente Municipal interviene en los Logros de las Metas de este Municipio?			
14	¿En la entidad realiza Orientaciones por Resultados?			
15	¿Usted Considera que esta entidad cuenta con personales idóneos para el Logros de Objetivos?			
16	¿Los servidores municipales muestran Compromiso con la Institución?			
17	¿Los servidores de esta entidad tienen una buena Comunicación?			
18	¿En la entidad realizan Motivación a los servidores cuando cumplen con los logros obtenidos de una meta?			
19	¿Los servidores municipales muestran Intereses por mejorar Gestión actual?			
20	¿Los servidores muestran interés de Aprendizaje del Texto Único de Procedimiento Administrativos (TUPA) de esta Municipalidad Distrital de Santa María del valle?			

**Fuente: la Investigadora**  
**ELABORACIÓN:** Tesista