

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



TESIS

**“Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad
Provincial de Leoncio Prado, 2024”**

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

AUTORA: Esquivel Santillan, Roxana

ASESOR: Huerto Orizano, Diana

HUÁNUCO – PERÚ

2025

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 (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

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

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47820912

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40530605

Grado/Título: Maestra en gestión y negocios, mención en
gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Rivera López, Cecilia del Pilar	Maestro en administración y dirección de empresas	22404218	0000-0002-0215-1270
3	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión publica	23015516	0000-0002-7050-4277

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **10:30 horas del día 08 del mes de mayo del año 2025**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraun
Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López
Mtro. Liliana Victoria Coronado Chang

Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2041-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2024”**, presentada por la Bachiller, **ESQUIVEL SANTILLAN, Roxana**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola **APROBADA** con el calificativo cuantitativo de **14 (catorce)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

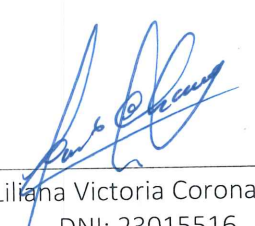
Siendo las **11:05** horas del día **08 del mes de mayo del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mg. William Giovanni Linares Beraun
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE



Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López
DNI: 22404218
Código ORCID: 0000-0002-0215-1270
SECRETARIA



Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
DNI: 23015516
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ROXANA ESQUIVEL SANTILLAN, de la investigación titulada "Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024", con asesor(a) DIANA HUERTO ORIZANO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 12 de marzo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

31. Esquivel Santillan, Roxana.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

dspace.unach.edu.ec

Fuente de Internet

1%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.untrm.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

docplayer.es

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mi madre Emilia Julia Santillan Garcia por ser mi motivación del día a día, a mi padre José Esquivel Zevallos en el cielo por guiarme e iluminarme en este proceso y también a mis hermanos por su apoyo moral en todo momento.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por todo lo que me permite lograr.

A mi Alma Mater, la Universidad de Huánuco, y a todos los docentes del Programa Académico Profesional de Administración.

A mi asesora Diana Huerto Orizano por brindarme los conocimientos esenciales para realizar esta investigación.

A la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado y a su equipo, por su apoyo durante el trabajo de campo en la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.3. OBJETIVOS	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	15
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	18
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	18
2.2. BASES TEÓRICAS	19
2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	19
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL	23

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	28
2.4. VARIABLES.....	29
2.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	29
2.4.2. VARIABLE DEPENDIENTE	30
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	31
CAPÍTULO III.....	32
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
3.1.1. ENFOQUE	32
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	32
3.1.3. DISEÑO	32
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.2.1. POBLACIÓN	33
3.2.2. MUESTRA.....	34
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	36
CAPÍTULO IV	37
RESULTADOS	37
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	37
CAPÍTULO V	54
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	54
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	54
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las Variables	31
Tabla 2 Distribución de la Población A.....	34
Tabla 3 Distribución de la Población B.....	34
Tabla 4 Distribución de la Muestra para la Población A	35
Tabla 5 Contribuye de manera activa para alcanzar los objetivos institucionales de esta municipalidad	37
Tabla 6 La comprensión de las políticas de esta municipalidad le facilita identificarse con ellas	38
Tabla 7 Las autoridades en esta municipalidad le proporcionan una coordinación efectiva en sus tareas a realizar	39
Tabla 8 Los procedimientos establecidos le aseguran el logro de sus metas institucionales en esta municipalidad	40
Tabla 9 Las jerarquías dentro de esta municipalidad le mantienen constantemente motivado para que cumplan con sus responsabilidades diarias.....	41
Tabla 10 El liderazgo fortalece el buen posicionamiento de esta municipalidad frente a otras instituciones	42
Tabla 11 El monitoreo constante le ayuda a reducir sus errores dentro de esta municipalidad	43
Tabla 12 Le evalúan sus logros y sus resultados de manera continua en esta municipalidad.....	44
Tabla 13 El personal a su cargo reconoce sus propias emociones en situaciones laborales, fomentando un ambiente de trabajo empático	45
Tabla 14 El personal a su cargo muestra disposición para ajustar su trabajo ante nuevas situaciones en su oficina.....	46
Tabla 15 El personal a su cargo aplica de manera efectiva las técnicas adecuadas para optimizar su rendimiento en las tareas asignadas	47
Tabla 16 El personal a su cargo utiliza de manera eficiente los recursos tecnológicos disponibles para mejorar su productividad	48
Tabla 17 El personal a su cargo identifica, analiza y encuentra soluciones efectivas a los problemas que surgen en su área de trabajo	49

Tabla 18 El personal a su cargo se anticipa a los problemas y propone posibles soluciones antes de que surjan en su oficina.....	50
Tabla 19 El personal a su cargo colabora eficazmente con sus compañeros y contribuye al logro de los objetivos comunes de su área	51
Tabla 20 El personal a su cargo expresa sus opiniones respetuosamente, equilibrando entre escuchar a los demás y defender su punto de vista en su oficina	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Contribuye de manera activa para alcanzar los objetivos institucionales de esta municipalidad	37
Figura 2 La comprensión de las políticas de esta municipalidad le facilita identificarse con ellas	38
Figura 3 Las autoridades en esta municipalidad le proporcionan una coordinación efectiva en sus tareas a realizar	39
Figura 4 Los procedimientos establecidos le aseguran el logro de sus metas institucionales en esta municipalidad	40
Figura 5 Las jerarquías dentro de esta municipalidad le mantienen constantemente motivado para que cumplan con sus responsabilidades diarias.....	41
Figura 6 El liderazgo fortalece el buen posicionamiento de esta municipalidad frente a otras instituciones	42
Figura 7 El monitoreo constante le ayuda a reducir sus errores dentro de esta municipalidad	43
Figura 8 Le evalúan sus logros y sus resultados de manera continua en esta municipalidad.....	44
Figura 9 El personal a su cargo reconoce sus propias emociones en situaciones laborales, fomentando un ambiente de trabajo empático	45
Figura 10 El personal a su cargo muestra disposición para ajustar su trabajo ante nuevas situaciones en su oficina.....	46
Figura 11 El personal a su cargo aplica de manera efectiva las técnicas adecuadas para optimizar su rendimiento en las tareas asignadas	47
Figura 12 El personal a su cargo utiliza de manera eficiente los recursos tecnológicos disponibles para mejorar su productividad	48
Figura 13 El personal a su cargo identifica, analiza y encuentra soluciones efectivas a los problemas que surgen en su área de trabajo	49
Figura 14 El personal a su cargo se anticipa a los problemas y propone posibles soluciones antes de que surjan en su oficina.....	50
Figura 15 El personal a su cargo colabora eficazmente con sus compañeros y contribuye al logro de los objetivos comunes de su área	51

Figura 16 El personal a su cargo expresa sus opiniones respetuosamente,
equilibrando entre escuchar a los demás y defender su punto de vista en su
oficina52

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general describir la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024. La investigación fue del tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y un diseño no experimental transversal, se consideró dos poblaciones de estudio, la población estuvo conformada por 180 colaboradores con una muestra de 52 y la segunda población estuvo conformada por los 10 gerentes y subgerentes de la municipalidad. Para la recolección de datos se empleó la encuesta, se aplicó dos cuestionarios. Los resultados más destacados indican con respecto a la gestión administrativa que el 61,54% de trabajadores comprende las políticas municipales, el 63,46% considera que los procedimientos aseguran el logro de metas, el 73,08% encuentra motivadoras las jerarquías, y el 55,77% percibe que el monitoreo reduce errores. Asimismo, con respecto al desempeño laboral que el 60% de los gerentes y subgerentes no tienen una postura definida sobre las habilidades emocionales del personal, pero el 90% reconoce que el personal aplica técnicas efectivas para optimizar su rendimiento, y solo el 60% destaca sus habilidades para resolver problemas, a pesar de que el 90% valora su colaboración eficaz y contribución a los objetivos comunes. Se concluye demostrando que la gestión administrativa es aceptable para los trabajadores y el desempeño laboral es moderadamente aceptable para los gerentes y subgerentes en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado en el 2024.

Palabras Claves: Gestión administrativa, desempeño laboral, Planeación, Dirección, Municipalidades

ABSTRACT

The general objective of this research was to describe administrative management and work performance in the Provincial Municipality of Leoncio Prado, 2024. The research was of the applied type, with a quantitative approach, descriptive level and a cross-sectional non-experimental design, two were considered. study populations, the population was made up of 180 employees with a sample of 52 and the second population was made up of the 10 managers and assistant managers of the municipality. To collect data, the survey was used, two questionnaires were applied. The most notable results indicate with respect to administrative management that 61.54% of workers understand municipal policies, 63.46% consider that the procedures ensure the achievement of goals, 73.08% find hierarchies motivating, and 55.77% perceive that monitoring reduces errors. Likewise, with respect to job performance, 60% of managers and assistant managers do not have a defined position on the emotional abilities of staff, but 90% recognize that staff apply effective techniques to optimize their performance, and only 60% highlight their problem-solving skills, although 90% value their effective collaboration and contribution to common objectives. It is concluded by demonstrating that administrative management is acceptable for workers and work performance is moderately acceptable for managers and assistant managers in the Provincial Municipality of Leoncio Prado in 2024.

Keywords: Administrative management, job performance, Planning, Management, Municipalities

INTRODUCCIÓN

El presente estudio intitulado: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024, tuvo como propósito describir la gestión administrativa y el desempeño laboral en este municipio provincial. Este informe de investigación está organizado en cinco apartados:

Capítulo I: Presenta el problema de investigación, con la descripción y la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, así como la justificación, limitaciones y viabilidad del estudio.

Capítulo II: Desarrolla el marco teórico, abarcando antecedentes de la investigación, bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis y la operacionalización de variables.

Capítulo III: Detalla la metodología de la investigación, incluyendo el tipo de estudio, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos.

Capítulo IV: Expone los resultados obtenidos, con el procesamiento de datos y la verificación de las hipótesis.

Capítulo V: Ofrece la discusión de los resultados, comparándolos con los antecedentes de la investigación.

Finalmente, se presentan las conclusiones alcanzadas a partir de la investigación y las recomendaciones sugeridas para la municipalidad en estudio, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel internacional, en el sector público, se han identificado factores esenciales que influyen en la competitividad institucional, siendo uno de los más destacados una gestión administrativa eficiente. Pero muchas veces, esta gestión no facilita a las organizaciones enfrentar problemas y desafíos asociados con funciones y procesos administrativos clave, como la planificación, organización, dirección y control. A pesar, que estos elementos permiten a las entidades progresar hacia el logro de sus objetivos, asegurando el buen desempeño laboral, jugando un rol crucial en estas instituciones, ya que representa la forma más efectiva para fomentar el desarrollo tanto del individuo como de su entorno. (Rojas y Niebles, 2020)

La aplicación de la gestión administrativa en las instituciones a nivel nacional está vinculada al desempeño de los empleados, quienes deben ajustarse al entorno, las políticas, la gestión y las condiciones laborales actuales. Sin embargo, no todas estas organizaciones supervisan de manera continua el desempeño laboral ni la gestionan a través de un proceso metodológico, tratándolos como un equipo orientado a mejorar su rendimiento en el logro de su misión y objetivos (Albdareen, 2020).

En nuestra región, la gestión administrativa, mediante sus funciones de planificación, organización, dirección y control, tiene el potencial de mejorar las actividades internas de las organizaciones, lo que podría resultar en un buen desempeño laboral, una mejora en los servicios y el cumplimiento de los objetivos. No obstante, muchas instituciones no logran establecer de manera adecuada la gestión administrativa para alcanzar la eficiencia y la mejora del rendimiento laboral. Además, enfrentan problemas de eficacia en la toma de decisiones y en la ejecución de acciones, así como la falta de soluciones que faciliten la interrelación y la valorización de los resultados en cada área específica de la entidad (Peña, 2022).

En la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, se identifica una gestión administrativa inadecuada, caracterizada por la deficiente implementación de las funciones esenciales de planificación, organización, dirección y control por parte de las autoridades como del personal de la institución, Asimismo se observan diversos problemas en relación con el desempeño laboral de sus colaboradores, los cuales se reflejan en niveles insatisfactorios de las competencias laborales de los empleados. En este marco, la investigación tiene como finalidad realizar una descripción detallada de la gestión administrativa, analizando sus dimensiones de planificación, organización, dirección y control, y del desempeño laboral, específicamente en las competencias personales, tecnológicas, metodológicas y sociales de los servidores públicos. Esta descripción permitirá identificar las áreas críticas que requieren intervención y proponer recomendaciones que contribuyan a mejorar tanto la gestión administrativa como el desempeño laboral, con el fin de optimizar la eficiencia organizacional y mejorar la calidad de los servicios públicos prestados por la municipalidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cómo es la planeación y la competencia personal en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024?

¿Cómo es la organización y la competencia tecnológica en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024?

¿Cómo es la dirección y la competencia metodológica en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024?

¿Cómo es el control y la competencia social en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Describir la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Describir la planeación y la competencia personal en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

Describir la organización y la competencia tecnológica en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

Describir la dirección y la competencia metodológica en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

Describir el control y la competencia social en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Este estudio se justificó, puesto que, sus deducciones se derivaron de la aplicación de teorías establecidas, lo que ayudó a avanzar en el conocimiento en el campo de las ciencias empresariales. En particular, se enfocará en describir la gestión administrativa y el desempeño laboral en municipalidades.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Esta investigación se justificó porque sus resultados ofrecieron información clave para mejorar la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Esta investigación se justificó porque su diseño estructural y los instrumentos empleados sirven como ejemplos o modelos para futuros estudios.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio tuvo como limitaciones a la veracidad de las respuestas por parte de los encuestados, podría existir poca disponibilidad de colaboración de algunos encuestados.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación fue factible debido a que contó con el personal necesario para llevar a cabo su ejecución, asimismo, dispuso del financiamiento necesario para su completo desarrollo, y contó con los insumos tecnológicos necesarios en su realización.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Arellano (2022), menciona en su investigación que el objetivo fue analizar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los empleados del centro ante la coyuntura del Covid-19, aplicando una metodología hipotética deductiva, con bases de diversas investigaciones teóricas, mismas que demuestran la estrecha relación entre la gestión y el desempeño de los empleados y los nuevos desafíos que enfrentan las empresas con respecto a la pandemia. Se aplicó la guía de encuesta a los empleados que laboran y que se vieron afectados por la pandemia, Concluyeron que las consecuencias negativas se mitigaron por las estrategias de gestión aplicadas para la protección de sus empleados y al mismo tiempo sus pacientes, siendo el gerente quien asegure un clima laboral llevadero y confiable para evitar un bajo estado de ánimo dentro de sus empleados, de igual manera en lo que a su bioseguridad se trata, le brindan capacitaciones acerca de las medidas de seguridad y el correcto manejo de pacientes Covid en Fisio Medical Center.

Palacios (2021), sustenta en su investigación que tuvo como objetivo analizar la incidencia de la gestión administrativa del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. La investigación fue documental y se tomó como muestra a quienes conforman el personal administrativo y trabajadores dando un total de 177 servidores, además de los instrumentos de encuestas y entrevistas. Concluye examinando varias alternativas en el transcurso del trabajo para establecer el tiempo, el lugar y las herramientas indispensables

para que, de tal manera se obtengan excelentes resultados, mediante la participación de los servidores públicos.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Mestanza (2023), menciona que su investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa institucional y el desempeño laboral en administrativos de la Dirección Regional de Educación de Amazonas, 2022. El diseño metodológico utilizado fue el no experimental de tipo descriptivo, transversal y correlacional, Se utilizó la técnica análisis documental y cuestionarios con escala de medición de Likert. Se concluye que mientras se fortalezca la gestión administrativa sustentada en todas sus dimensiones el desempeño laboral en los colaboradores de la DREA también mejorará y se verá fortalecido, para ello se espera la participación conjunta de la administración y de la oficina de recursos humanos proponer enfoques estratégicos con capacitaciones que permita llegar hasta el último colaborador y cumplir con el logro de los objetivos de la institución.

Ríos (2022), sustenta en su investigación que el objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de una Aldea Infantil en la Región Lambayeque. La metodología que se consideró fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional. La muestra lo representaron 21 trabajadores. La técnica consistió en la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se concluyo que la gestión administrativa y el desempeño laboral fue de nivel regular y alto en los servidores de Aldea Infantil en la región Lambayeque. Además, existe relación positiva alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral ($\rho=0,716$; $\text{sig.}=0,000$).

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Valverde (2022), sustenta en su trabajo de investigación que tuvo como objetivo principal fue describir la relación de la gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la

Municipalidad Distrital de Jacas Grande, 2022. La investigación fue aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transeccional descriptivo. La población y muestra investigada son los 32 trabajadores administrativos. Se utilizó un cuestionario con 21 preguntas cerradas para la recolección de datos. Los resultados demuestran que existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de esta municipalidad, con una correlación positiva moderada y un nivel de confianza del 99%.

Acosta (2022), menciona en su investigación que el objetivo fue verificar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – Huánuco, en 2021. Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo-correlacional y un diseño no experimental. Se consideró una población de 200 servidores municipales, de los cuales se seleccionó una muestra de 132 servidores civiles. Como conclusión, se determinó que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, y según los resultados obtenidos, el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad estudiada mejora conforme a dicha relación.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Según Koontz et al. (2012) la gestión administrativa se define como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización para lograr los objetivos establecidos de manera eficiente y eficaz (p. 12).

Para Parker y Ritson (2005) la teoría de la gestión administrativa emergió para centrar la atención en la organización como un todo. Su objetivo principal era desarrollar técnicas de gestión para abordar problemas relacionados con la eficiencia organizacional. Los pioneros

de esta teoría la diseñaron para asistir a los gerentes en la gestión del rápido crecimiento y expansión de las organizaciones. Durante el siglo XIX, las organizaciones experimentaban cambios rápidos, lo que exigía que los gerentes adoptaran métodos efectivos de administración. Estos gerentes utilizarían técnicas de gestión que integraran de manera eficiente y efectiva la tecnología, las actividades laborales y los materiales.

Asimismo, Chiavenato (2019) señala que la gestión administrativa se enfoca en lograr resultados específicos y realizar acciones de la manera más efectiva y económica posible, y está compuesta por una serie de elementos que funcionan como un sistema organizativo estructurado, orientado a coordinar los esfuerzos de todos los componentes en colaboración, en lugar de actuar de manera individual, con el fin de alcanzar los objetivos de la organización, siendo estas dimensiones: la planeación, la organización, la dirección y el control.

2.2.1.1. PLANEACIÓN

La planeación consiste en establecer objetivos, metas y políticas, que son la guía en la que se enmarcara la empresa, así como en definir el curso de acción para cumplirlos, es decir, requiere, en primer lugar, entender las condiciones del entorno en el que opera la organización y anticipar los eventos futuros, esto implica también que los gerentes deben estar capacitados en la toma de decisiones y realizar una evaluación constante de lo que se desea alcanzar y de precisarse tomar medidas correctivas (Chiavenato, 2019).

2.2.1.1.1. OBJETIVOS

Los objetivos vienen a ser los resultados que una persona, grupo u organización se proponen obtener mediante la planificación y la acción. Los objetivos guían las actividades y decisiones, proporcionando dirección y enfoque, y suelen ser medibles para evaluar el progreso y el éxito (Ardila, 2009).

2.2.1.1.2. POLÍTICAS

Las políticas son directrices o principios generales que guían la toma de decisiones y la conducta dentro de una organización, institución o gobierno, asimismo, estas normas establecen un marco para la acción, asegurando que las decisiones y actividades se alineen con los objetivos y valores de la entidad (Robbins y Judge, 2017).

2.2.1.2. ORGANIZACIÓN

La organización involucra el desarrollo de la estructura organizativa y la asignación de recursos humanos para garantizar el cumplimiento de los objetivos. La estructura organizativa actúa como el marco para el trabajo coordinado y se ilustra mediante un organigrama, que muestra gráficamente la cadena de mando, asimismo, las decisiones relacionadas con la estructura organizacional suelen denominarse decisiones de diseño organizacional (Chiavenato, 2019).

2.2.1.2.1. COORDINACIÓN

La coordinación se refiere al proceso mediante el cual se organizan y sincronizan las actividades y recursos de un grupo o equipo para lograr objetivos comunes de manera eficiente y eficaz. Implica comunicación, colaboración y ajuste de esfuerzos entre los miembros de una organización, asimismo, implica un proceso que asegura que las acciones de diferentes personas o grupos se alineen y contribuyan a los objetivos generales de la organización (Robbins y Judge, 2017).

2.2.1.2.2. PROCEDIMIENTOS

Los procedimientos vienen a ser un conjunto sistemático y ordenado de pasos o acciones que deben seguirse para llevar a cabo una tarea o alcanzar un objetivo específico. Los

procedimientos detallan las secuencias exactas de actividades necesarias para realizar un proceso de manera eficiente y efectiva (Robbins y Judge, 2017).

2.2.1.3. DIRECCIÓN

La dirección es la parte crucial de la gestión para el desarrollo integral, por lo que los otros elementos deben ajustarse a ella, ya que una gestión eficaz no puede existir sin un liderazgo adecuado. Los líderes son responsables de definir claramente los objetivos y de comunicarlos a las personas dentro de la organización para que puedan contribuir al logro de estos objetivos, y ello implica el uso de fuentes de influencia sociales e informales para motivar a los demás en su desempeño. La efectividad de los gerentes como líderes se refleja en la implicación del personal en la obtención de los propósitos de la empresa (Chiavenato, 2019).

2.2.1.3.1. MOTIVACIÓN

La motivación es el conjunto de razones, deseos o necesidades que impulsan a una persona a realizar una acción o alcanzar un objetivo. La motivación es fundamental para mantener el enfoque, el esfuerzo y la perseverancia necesarios para alcanzar metas y superar desafíos (Robbins y Judge, 2017).

2.2.1.3.2. LIDERAZGO

El liderazgo es la habilidad de influir, orientar y motivar a un grupo de personas para lograr metas y objetivos compartidos, lo que implica la capacidad de dirigir, inspirar y coordinar a los miembros de un equipo o una organización, estableciendo una visión clara, fomentando la colaboración y tomando decisiones que orienten al grupo hacia el éxito (Robbins y Judge, 2017).

2.2.1.4. CONTROL

El control tiene como objetivo asegurar que el desempeño se mantenga conforme a los estándares establecidos, en otras palabras, consta de tres etapas principales: la definición de los estándares de desempeño, la comparación del desempeño real con dichos estándares y la implementación de medidas correctivas cuando sea necesario (Chiavenato, 2019).

2.2.1.4.1. MONITOREO

El monitoreo es el proceso de seguimiento sistemático de actividades, resultados o condiciones para evaluar el progreso y la efectividad. Es fundamental para asegurar que los objetivos se estén cumpliendo y para facilitar la toma de decisiones a tiempo (Pérez y Rodríguez, 2020).

2.2.1.4.2. EVALUACIÓN

La evaluación es el proceso sistemático de recopilación y análisis de información para determinar la efectividad, eficiencia y pertinencia, con el fin de mejorar su rendimiento y resultados, permitiendo comprender el impacto de las acciones emprendidas y proporciona una base sólida para la toma de decisiones futuras (Scriven, 1991).

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Según Koopmans et al. (2014) el desempeño laboral se define como la cantidad y calidad del trabajo realizado por un empleado en el contexto de sus funciones y responsabilidades dentro de la organización (p. 2).

Nieves et al. (2013) sostienen que el desempeño laboral se puede entender como las tareas cotidianas que realizan las personas dentro de la organización, las cuales son cruciales para alcanzar un resultado positivo, tanto para quienes las ejecutan como para la propia

organización, considerando su habilidad y desempeño en las labores que realizan y la forma en que se desarrollan en sus funciones.

Según Chiavenato (2011) la evaluación del desempeño laboral se convierte en una herramienta clave para retroalimentar a los empleados, brindándoles guía, autoevaluación, autodirección y autocontrol. Esto no solo se aplica a su formación para alcanzar objetivos, sino también a la participación en utilidades como incentivo. En este contexto, la evaluación del desempeño abarca un significado más amplio al incluir competencias, las cuales los individuos deben reunir en diferentes grados y para las cuales requieren retroalimentación adecuada para diagnosticar y desarrollar competencias como:

2.2.2.1. COMPETENCIA PERSONAL

Para Chiavenato (2011) la competencia personal viene a ser la capacidad personal para aprender y absorber nuevos conocimientos y habilidades.

Las competencias personales son aquellas condiciones del individuo que le permiten actuar de forma adecuada en un entorno, aportando sus propios talentos y desarrollando sus potencialidades, en un contexto social aceptado, y se incluyen la inteligencia emocional, la adaptación al cambio y la ética (Marzano, 1992).

2.2.2.1.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL

La inteligencia emocional es aquella que le permite al individuo a tomar consciencia de sus emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que se soportan en el trabajo, incrementar la capacidad de empatía y habilidades sociales, y aumentar sus posibilidades de desarrollo social (Goleman, 1995).

2.2.2.1.2. ADAPTACIÓN AL CAMBIO

La adaptación al cambio es la capacidad de un individuo para ajustar su comportamiento y actitudes en respuesta a nuevas circunstancias, es decir, es una habilidad esencial que permite afrontar situaciones inesperadas y crecer a partir de ellas (Patterson, 2019).

2.2.2.2. COMPETENCIA TECNOLÓGICA

Para Chiavenato (2011) la competencia tecnológica viene a ser la capacidad para asimilar el conocimiento de las distintas técnicas que se necesitan para el desempeño general y la multifuncionalidad. Las competencias tecnológicas se refieren al conjunto de conocimientos y habilidades que posee el personal, lo que les permite utilizar de manera efectiva diversos recursos tecnológicos en su trabajo. Estas competencias están vinculadas de manera directa a las capacidades, conocimientos y actitudes de las personas en relación con el uso de técnicas en diversas áreas de aplicación (Prendes y Gutiérrez, 2013).

2.2.2.2.1. TÉCNICAS

Las técnicas vienen a ser estrategias o herramientas utilizadas para estructurar, ordenar y gestionar de manera efectiva diferentes aspectos empresariales. Estas técnicas pueden abordar la organización de tareas, proyectos, tiempo, espacios físicos, información, entre otros, con el objetivo de aumentar la productividad, reducir el estrés y mejorar la eficiencia en la realización de actividades diarias (Torres, 2024).

2.2.2.2.2. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Los recursos tecnológicos son considerados como recursos que utilizan la tecnología para lograr su objetivo, los

cuales pueden ser tanto tangibles como intangibles (Flores, 2020).

2.2.2.3. COMPETENCIA METODOLÓGICA

Para Chiavenato (2011) la competencia metodológica viene a ser la capacidad para emprender y la iniciativa para resolver problemas de diversa índole. Algo como un espíritu emprendedor que resuelve problemas de forma espontánea.

Las competencias metodológicas son enfoques, formas de pensar, técnicas de trabajo y estrategias que ayudan a alcanzar los objetivos. Sirven para estructurar la información, analizar los problemas, comprobar los resultados, definir estrategias, reaccionar, resuelve situaciones emergentes en el trabajo y encuentra nuevas vías de solución (Vargas, 2011).

2.2.2.3.1. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

García (2000) define a la resolución de problemas como conducta humana precisa de tres sistemas principales: el procesamiento de la información, La estructura del ambiente de la tarea y Los espacios del problema. Es por ello que el proceso de resolución de problemas empresariales demanda del trabajo en grupo a fin de garantizar involucrar a todos en el proceso de resolución, elevando a la organización a un estadio superior.

2.2.2.3.2. PROACTIVIDAD

Pérez (2014) indica que la proactividad en el entorno laboral implica que los colaboradores se adelanten a los problemas, los previenen o están preparados para enfrentarlos eficientemente. Además, son capaces de soportar las presiones del sector y siempre enfocan sus acciones en que las cosas mejoren, promueven los cambios,

y no se dejan vencer por los fracasos, buscando aprender de sus errores.

2.2.2.4. COMPETENCIA SOCIAL

Para Chiavenato (2011) la competencia social viene a ser la capacidad para relacionarse eficazmente con distintas personas y grupos, así como para desarrollar trabajos en equipo, es decir, colabora proactivamente con otros en su grupo y se comunica efectivamente.

Las competencias sociales se refieren para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales básicas, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitudes prosociales, asertividad, etc. (Bisquerra, 2020).

2.2.2.4.1. TRABAJO EN EQUIPO

Salas et al. (2008) sostienen que el trabajo en equipo viene a ser un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a los procesos dinámicos del desempeño del equipo, y el desempeño del equipo se ve altamente afectado por los conocimientos compartidos, ya que estos permiten que los equipos se adapten, tomen decisiones compatibles y realicen acciones coordinadas.

2.2.2.4.2. ASERTIVIDAD

Robredo (1995) afirma que la asertividad es la seguridad en uno mismo, la tenacidad y persistencia; es saber marchar por la vida con paso firme y con la frente en alto, tener el hábito de manifestarse a partir de la autoestima, y afirmar, defender, expresarse y actuar de manera directa, con la responsabilidad y habilidad necesarias para mantener las interacciones sociales.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

➤ AUTORIDAD

Según Cárdenas (2004) la autoridad se entiende como el derecho de mando ejercido por una persona sobre la base de la ineludible necesidad de acción inmediata.

➤ COMPAÑERISMO

Según Robbins (2010) el compañerismo viene a ser el vínculo entre compañeros, así como la situación de armonía y buena correspondencia entre ellos.

➤ COMPENSACIÓN

Según Chiavenato (2009) la compensación es entendida como un conjunto de recompensas financieras y no financieras ofrecidas a los empleados como contraprestación por su trabajo, incluyendo salarios, bonificaciones, beneficios y programas de reconocimiento.

➤ COMPETENCIAS

Según Pereda y Berrocal (2001) las competencias vienen a ser un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta.

➤ JERARQUÍA

Según Cárdenas (2004) la jerarquía es un modo de organización en el que se aplica una subordinación de los elementos respecto del peldaño superior, es decir, es una estructura en la que cada elemento se encuentra subordinado al anterior.

➤ META

Según Cárdenas (2004) la meta es la expresión cuantitativa de un propósito en un tiempo y con recursos determinados, es decir, constituyen la

expansión cuantitativa y temporal de los objetivos a través de la estrategia seleccionada.

➤ **MUNICIPALIDAD**

Según Ardila (2009) una municipalidad es una entidad administrativa que agrupa a los habitantes de una localidad. Tiene diversas funciones y responsabilidades, y su importancia radica en garantizar el bienestar y la calidad de vida de sus habitantes.

➤ **RELACIÓN LABORAL**

Según Cárdenas (2004) la relación laboral viene a ser el vínculo entre los empleados y de estos con la empresa, es decir, se establecen en el ámbito del trabajo entre empresa y empleados.

➤ **RETO**

Según Chiavenato (2009) el reto es una diligencia, labor o contexto que involucra al trabajador un estímulo y un desafío para llevarse a cabo.

➤ **SERVICIO PÚBLICO**

Según Soria (2011) el servicio público es cualquier actividad destinada a satisfacer necesidades de la comunidad, en la cual el Estado ejerce un control sobre dicha actividad, ya sea gestionándola directamente o delegándola a particulares mediante concesiones.

2.4. VARIABLES

2.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión administrativa

DIMENSIONES:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

2.4.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño laboral

DIMENSIONES:

- Competencia personal
- Competencia tecnológica
- Competencia metodológica
- Competencia social

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

VARIABLES		DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión administrativa	Planeación		Objetivos Políticas Coordinación
	Organización		Procedimientos Motivación
	Dirección		Liderazgo Monitoreo
	Control		Evaluación Inteligencia emocional
	Competencia personal		Adaptación al cambio
Desempeño laboral	Competencia tecnológica		Técnicas Recursos tecnológicos
	Competencia metodológica		Resolución de problemas Proactividad
	Competencia social		Trabajo en equipo Asertividad

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación fue aplicada, dado que se enmarcó en un enfoque científico destinado a resolver problemas cotidianos o a analizar situaciones prácticas, empleando hipótesis científicas previamente validadas (Padrón, 2006).

3.1.1. ENFOQUE

Este estudio adoptó lo cuantitativo como enfoque, orientándose en la cogida de antecedentes para verificar suposiciones mediante cálculos numéricos y análisis estadístico, buscando desarrollar modelos de comportamiento y evaluar teorías (Hernández et al., 2014). Para describir la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2024.

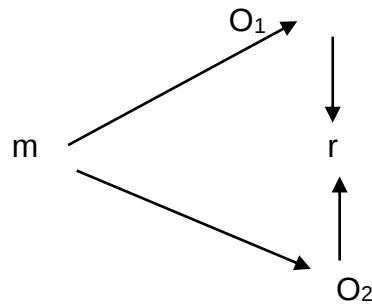
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Este estudio adoptó un nivel descriptivo, porque se enfocó en presentar la información de forma objetiva, mostrando claramente la situación tal como se encuentra en el momento del estudio. Además, implicó un proceso de análisis, interpretación y evaluación de los datos para ofrecer una visión detallada y precisa de los aspectos que se desearon examinar (Hernández et al., 2014). Para determinar cómo es la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado en el año 2024.

3.1.3. DISEÑO

Esta investigación adoptó un diseño no experimental, lo que implica que no se realizó manipulación intencional de variables, sino que se observaron los fenómenos en su entorno natural para su análisis. Además, tuvo un corte transversal, dado que los datos fueron

recolectados en un único momento o periodo específico (Hernández et al., 2014). Para determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado en 2024. El diseño será el siguiente:



Donde:

m: Muestra.

O1: Observaciones sobre la gestión administrativa.

r: Relación de las variables.

O2: Observaciones sobre la productividad laboral.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Para esta investigación se contó con dos tipologías de población, las cuales fueron constituidas de la siguiente manera:

3.2.1.1. POBLACIÓN A: PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD

Para este estudio se consideraron como Población A al personal del municipio, en los cuales se buscaron recopilar datos sobre la gestión administrativa. Esta población se encontró distribuida del siguiente modo:

Tabla 2*Distribución de la Población A*

Cargo	Cantidad
Regidores	12
Funcionarios	42
Personal nombrado	52
Personal contratado	30
Personal CAS	44
TOTAL	180

3.2.1.2. POBLACIÓN B: JEFES DE LA MUNICIPALIDAD

Para la Población B, se consideró a los gerentes y subgerentes del municipio, en los cuales se buscó recopilar datos sobre el desempeño laboral. Esta población se encuentra distribuida como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3*Distribución de la Población B*

OFICINAS	ANTIDAD
Gerencia Municipal	01
Secretaria General	01
Sub Gerente de Administración Tributaria	01
Sub Gerente de Administración y Finanzas	01
Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto	01
Sub Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano	01
Sub Gerente de Desarrollo Social	01
Sub Gerente de Servicios Públicos y Comunes	01
Sub Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	01
Sub Gerente de Gestión del Riesgo de Desastres	01
Total	10

3.2.2. MUESTRA

Para calcular el tamaño de la muestra para la Población A, tomamos en cuenta que n es el tamaño de la muestra, N es el total de trabajadores, la probabilidad de éxito (p) es del 95% y la probabilidad de fracaso (q) es del 5%. Consideramos un margen de error (e) del 5% y un nivel de significancia del 95% ($Z=1.96$). Al sustituir estos valores en la fórmula estadística, obtuvimos:

$$n = \frac{(Z)^2 (P) (Q) (N)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 (P) (Q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.95) (0.05) (180)}{(0.05)^2 (179) + (1.96)^2 (0.95) (0.05)}$$

$$n = 52$$

Por lo tanto, el tamaño de la muestra para la Población A en esta investigación fue de 52 trabajadores. Para distribuir esta muestra se tomó como criterio la elección proporcional al tamaño del estrato, y para ello se calculó la razón de muestreo r y el número de elementos del estrato n_i o la muestra estratificada:

$$r = n/N$$

$$r = 52/180$$

$$r = 0,2889$$

$$n_i = n * r$$

Tabla 4

Distribución de la Muestra para la Población A

Cargo	Población	r	Muestra estratificada (n_i)
Regidores	12	0,2889	3
Funcionarios	42	0,2889	12
Personal nombrado	52	0,2889	15
Personal contratado	30	0,2889	9
Personal CAS	44	0,2889	13
TOTAL	180		52

Para calcular el tamaño de la muestra de la Población B, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando toda la población debido a su tamaño limitado. Así, la muestra correspondió a la totalidad de la Población B, es decir, los 10 jefes de oficinas de la municipalidad.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Esta investigación utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento, con el propósito de obtener información sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Este estudio empleó la estadística descriptiva e inferencial como técnicas para el procesamiento y análisis de la información, utilizando los programas EXCEL y SPSS como herramientas para estos fines.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

➤ GESTIÓN ADMINISTRATIVA

• PLANEACIÓN

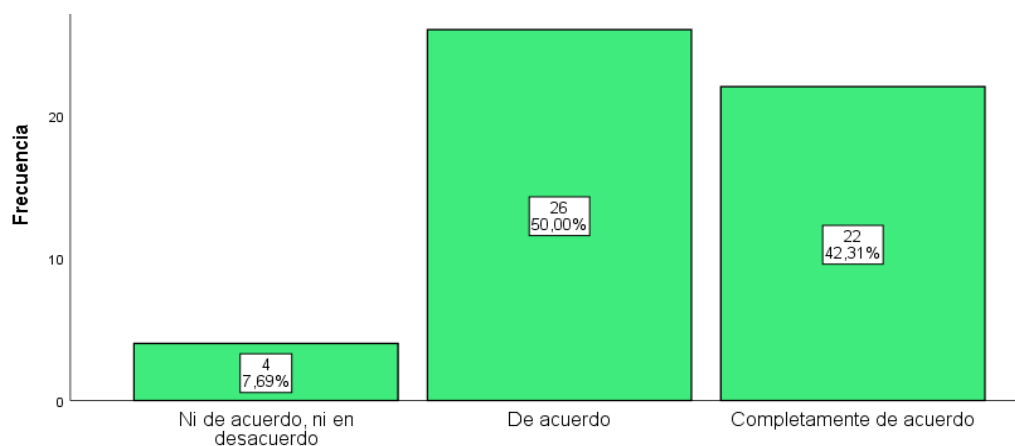
Tabla 5

Contribuye de manera activa para alcanzar los objetivos institucionales de esta municipalidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	7,69
De acuerdo	26	50,00
Completamente de acuerdo	22	42,31
Total	52	100,00

Figura 1

Contribuye de manera activa para alcanzar los objetivos institucionales de esta municipalidad



Análisis e interpretación

En la Fig. 1, los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado perciben que contribuyen activamente al logro de los objetivos institucionales, ya que el 50% de ellos está de acuerdo y el 42,31% está completamente de acuerdo con esta afirmación, lo cual indica una alta identificación con los objetivos y una actitud positiva hacia el cumplimiento de las metas municipales. Sin embargo, un

7,69% de los trabajadores se mantiene ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo que podría señalar la necesidad de reforzar estrategias para involucrar a todos los empleados y asegurar que comprendan claramente el impacto de su participación en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

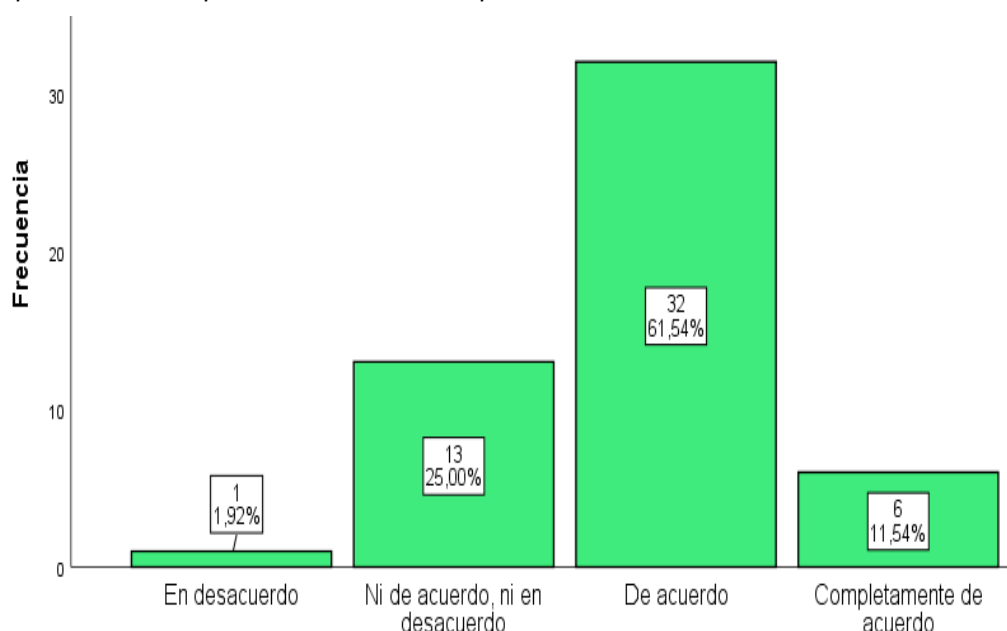
Tabla 6

La comprensión de las políticas de esta municipalidad le facilita identificarse con ellas

Opción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	1,92
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	25,00
De acuerdo	32	61,54
Completamente de acuerdo	6	11,54
Total	52	100,00

Figura 2

La comprensión de las políticas de esta municipalidad le facilita identificarse con ellas



Análisis e interpretación

En la Fig. 2, se indica que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado tiene una comprensión positiva de las políticas municipales, lo cual facilita su identificación con ellas, ya que el 61,54% de los encuestados está de acuerdo y el 11,54% está completamente de acuerdo. Esto sugiere que más del 70% de los trabajadores considera que comprende las políticas, lo cual contribuye a su alineación con las mismas. Sin embargo, un 25% se posiciona ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo cual refleja una cierta neutralidad o falta de claridad sobre las políticas, y un 1,92%

está en desacuerdo, lo cual indica áreas de oportunidad para mejorar la comunicación y el entendimiento de las políticas institucionales, de manera que todos los empleados puedan sentirse identificados y comprometidos con las mismas.

• ORGANIZACIÓN

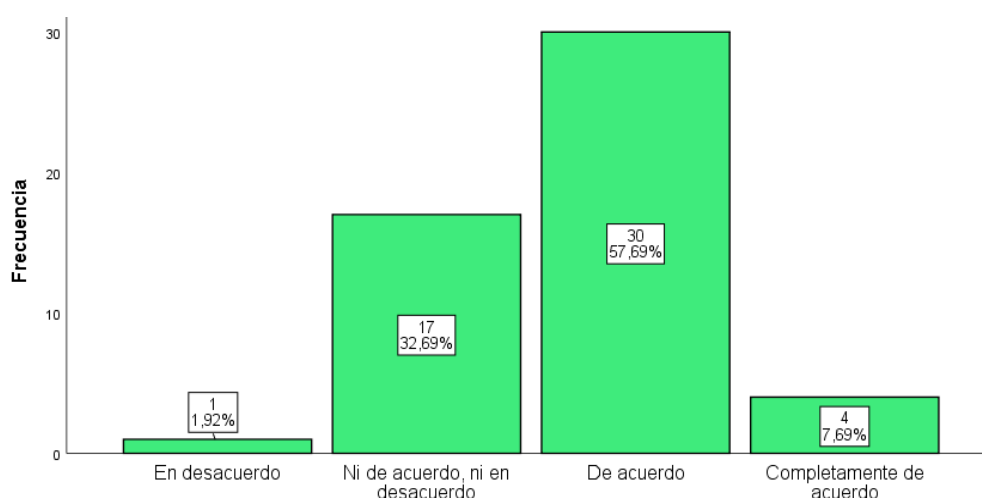
Tabla 7

Las autoridades en esta municipalidad le proporcionan una coordinación efectiva en sus tareas a realizar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	1,92
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	32,69
De acuerdo	33	57,69
Completamente de acuerdo	4	7,69
Total	52	100,00

Figura 3

Las autoridades en esta municipalidad le proporcionan una coordinación efectiva en sus tareas a realizar



Análisis e interpretación

En la Fig. 3, se muestra que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado perciben una coordinación efectiva proporcionada por las autoridades en sus tareas, ya que el 57,69% está de acuerdo y el 7,69% está completamente de acuerdo. Esto implica que más del 65% de los empleados tiene una percepción positiva de la coordinación brindada. No obstante, un 32,69% de los trabajadores se posiciona ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo cual refleja cierta falta de claridad respecto al

nivel de coordinación. Además, un 1,92% está en desacuerdo, lo cual evidencia que hay una minoría que considera insuficiente la coordinación proporcionada, sugiriendo que, si bien la mayoría percibe una coordinación adecuada, existen oportunidades de mejora para asegurar que todos los empleados tengan una experiencia coherente y positiva en cuanto al apoyo recibido de las autoridades.

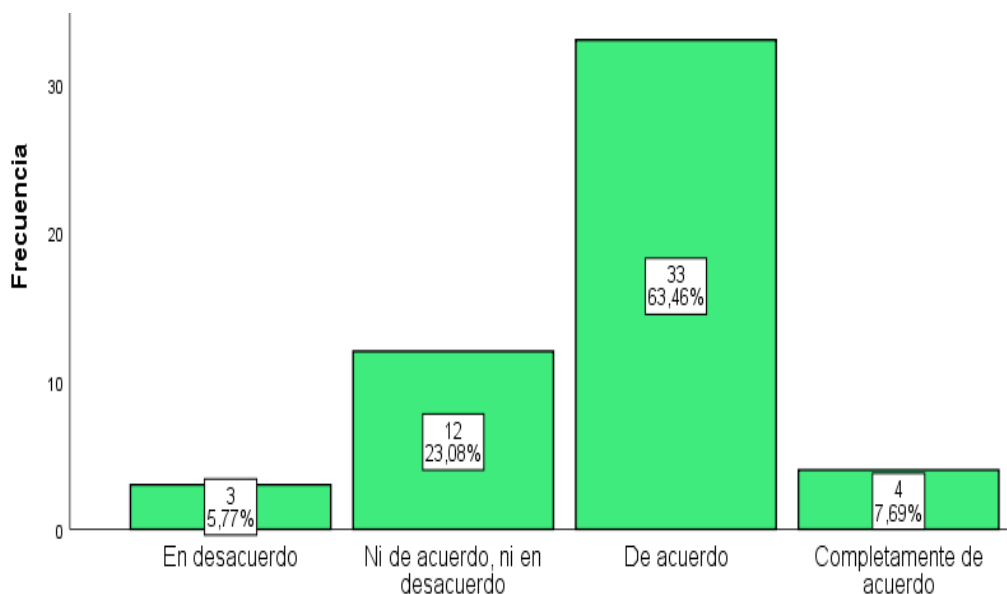
Tabla 8

Los procedimientos establecidos le aseguran el logro de sus metas institucionales en esta municipalidad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	5,77
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	23,08
De acuerdo	33	63,46
Completamente de acuerdo	4	7,69
Total	52	100,00

Figura 4

Los procedimientos establecidos le aseguran el logro de sus metas institucionales en esta municipalidad



Análisis e interpretación

En la Fig. 4, se refleja que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado consideran que los procedimientos establecidos les aseguran el logro de sus metas institucionales, ya que el 63,46% de los encuestados está de acuerdo y el 7,69% está completamente de acuerdo. Esto muestra que más del 70% de los empleados perciben

positivamente los procedimientos establecidos para alcanzar sus objetivos. Sin embargo, un 23,08% de los trabajadores se posiciona ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo cual podría indicar cierta falta de comprensión respecto a la eficacia de dichos procedimientos. Además, un 5,77% de los encuestados está en desacuerdo, lo que sugiere que existen áreas en las que se podrían mejorar los procedimientos para que todos los trabajadores se sientan respaldados en el cumplimiento de sus metas.

- **DIRECCIÓN**

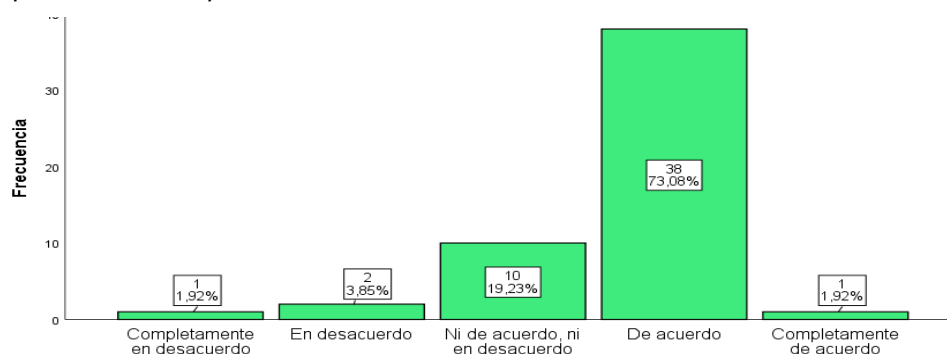
Tabla 9

Las jerarquías dentro de esta municipalidad le mantienen constantemente motivado para que cumplan con sus responsabilidades diarias

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	1,92
En desacuerdo	2	3,85
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	19,23
De acuerdo	38	73,08
Completamente de acuerdo	1	1,91
Total	52	100,00

Figura 5

Las jerarquías dentro de esta municipalidad le mantienen constantemente motivado para que cumplan con sus responsabilidades diarias



Análisis e interpretación

En la Fig. 5, se muestra que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado considera que las jerarquías dentro de la municipalidad los mantienen motivados para cumplir con sus responsabilidades diarias, ya que el 73,08% está de acuerdo con esta afirmación. Sin embargo, solo un 1,91% está completamente de acuerdo, lo

cual sugiere que la motivación plena no es una experiencia común para la mayoría de los empleados. Un 19,23% de los trabajadores se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo cual refleja cierta ambivalencia o falta de claridad respecto a la influencia motivacional de las jerarquías. Además, un 5,77%, los que están en desacuerdo y completamente en desacuerdo, no percibe a las jerarquías como motivadoras, lo que sugiere que hay oportunidades de mejora en cuanto a estrategias para incrementar la motivación de los trabajadores, asegurando que todos se sientan plenamente incentivados a cumplir sus responsabilidades diarias.

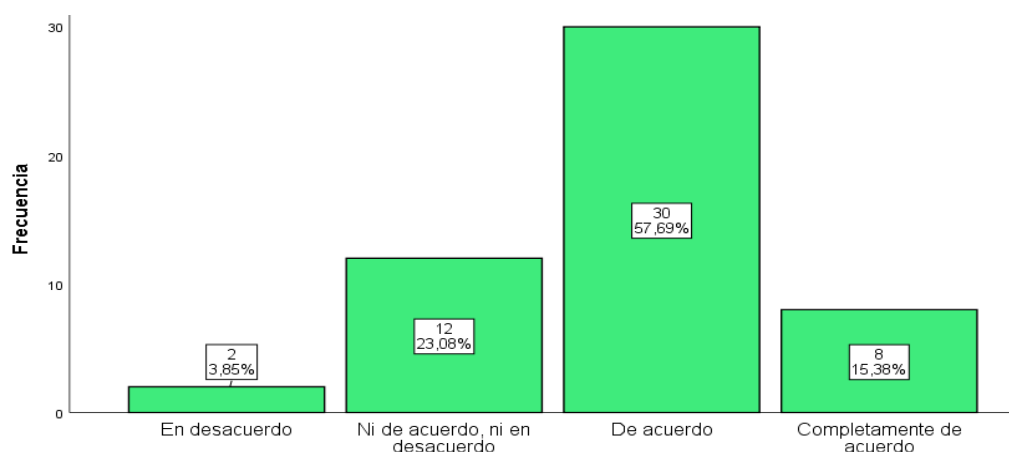
Tabla 10

El liderazgo fortalece el buen posicionamiento de esta municipalidad frente a otras instituciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	3,85
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	23,08
De acuerdo	30	57,69
Completamente de acuerdo	8	15,38
Total	52	100,00

Figura 6

El liderazgo fortalece el buen posicionamiento de esta municipalidad frente a otras instituciones



Análisis e interpretación

En la Fig. 6, refleja que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado percibe el liderazgo en la institución como un factor que fortalece su buen posicionamiento frente a otras instituciones, ya que el 57,69% de los encuestados está de acuerdo y el

15,38% está completamente de acuerdo. Esto muestra que más del 70% tiene una percepción positiva del liderazgo ejercido. Sin embargo, un 23,08% de los trabajadores se posiciona ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo que indica cierta indiferencia sobre el impacto del liderazgo en el posicionamiento institucional. Por otro lado, un 3,85% está en desacuerdo, lo cual sugiere la existencia de un pequeño grupo que considera que el liderazgo no está contribuyendo de manera efectiva a mejorar la imagen de la municipalidad frente a otras instituciones. Estos datos reflejan una percepción mayoritariamente favorable, pero también evidencian la necesidad de fortalecer aspectos del liderazgo para lograr una alineación total del personal.

- **CONTROL**

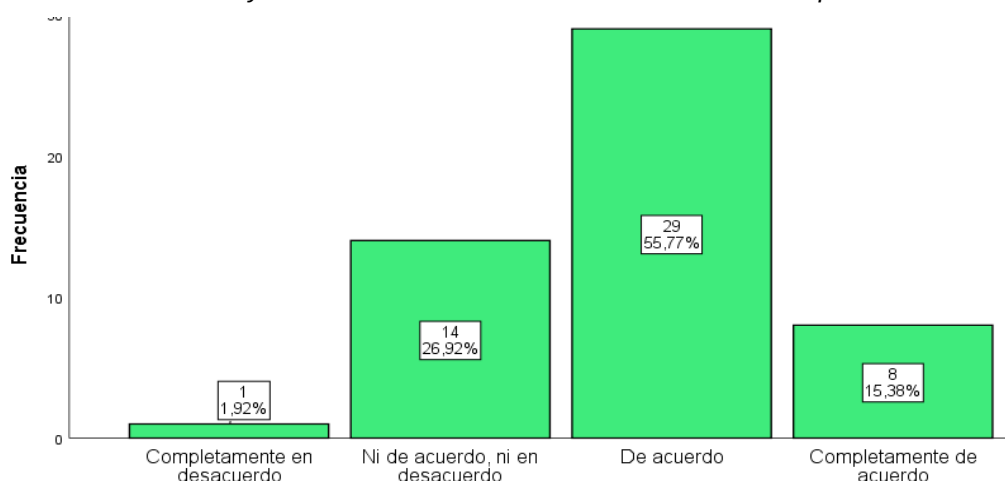
Tabla 11

El monitoreo constante le ayuda a reducir sus errores dentro de esta municipalidad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	1,92
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	26,92
De acuerdo	29	55,77
Completamente de acuerdo	8	15,38
Total	52	100,00

Figura 7

El monitoreo constante le ayuda a reducir sus errores dentro de esta municipalidad



Análisis e interpretación

En la Fig. 7, se muestra que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado considera que el monitoreo constante les ayuda a reducir sus errores, ya que el 55,77% está de acuerdo

y el 15,38% está completamente de acuerdo, lo cual indica una percepción positiva del monitoreo como herramienta para mejorar el desempeño y reducir errores. Sin embargo, un 26,92% de los trabajadores se mantiene ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo que podría reflejar cierta falta de comprensión sobre el impacto del monitoreo en su desempeño. Además, un pequeño porcentaje el 1,92% se encuentra completamente en desacuerdo, lo que sugiere la necesidad de revisar cómo se está implementando el monitoreo para asegurar que sea percibido como un apoyo efectivo y no como una carga adicional. Los resultados sugieren que, aunque el monitoreo es valorado por la mayoría, aún existen oportunidades para optimizar su impacto en la reducción de errores.

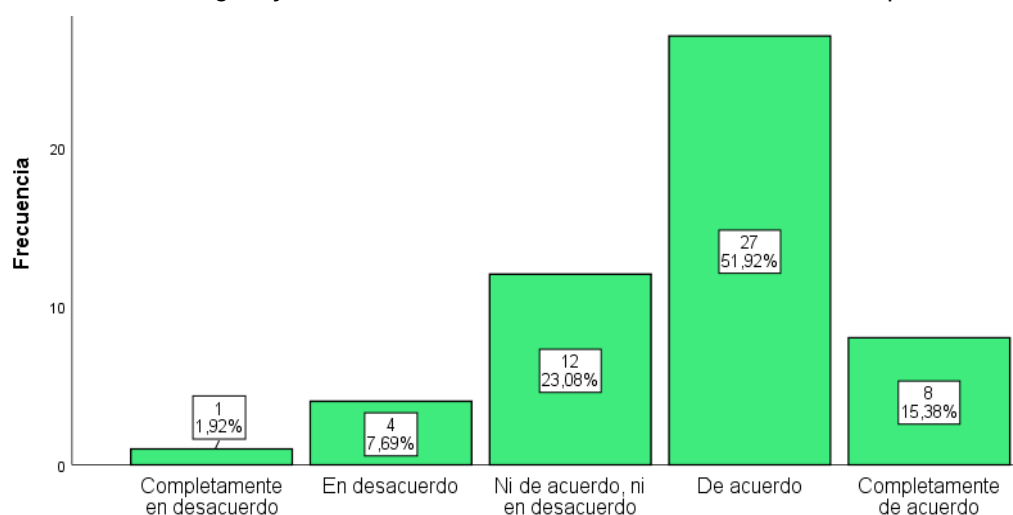
Tabla 12

Le evalúan sus logros y sus resultados de manera continua en esta municipalidad

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	1,92
En desacuerdo	4	7,69
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	23,08
De acuerdo	27	51,92
Completamente de acuerdo	8	15,38
Total	52	100,00

Figura 8

Le evalúan sus logros y sus resultados de manera continua en esta municipalidad



Análisis e interpretación

En la Fig. 8, se refleja que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado perciben que la evaluación de sus

logros y resultados se realiza de manera continua, ya que el 51,92% está de acuerdo y el 15,38% está completamente de acuerdo. Esto indica que aproximadamente dos tercios de los trabajadores consideran que sus esfuerzos son monitoreados y evaluados adecuadamente. Sin embargo, un 23,08% se posiciona ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo cual sugiere una posible falta de claridad o de uniformidad en la aplicación de los procesos de evaluación. Por otro lado, el 9,61%, es decir, los que están en desacuerdo y completamente en desacuerdo, indican que algunos empleados no se sienten evaluados de manera continua, lo cual representa una oportunidad de mejora para asegurar que todos los trabajadores reciban un seguimiento claro y equitativo de sus logros y resultados.

➤ **DESEMPEÑO LABORAL**

• **COMPETENCIA PERSONAL**

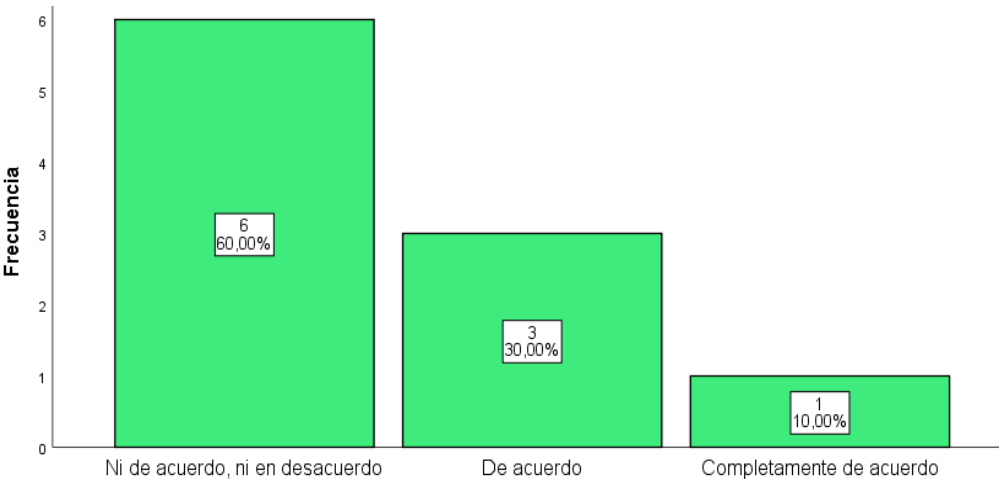
Tabla 13

El personal a su cargo reconoce sus propias emociones en situaciones laborales, fomentando un ambiente de trabajo empático

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	60,00
De acuerdo	3	30,00
Completamente de acuerdo	1	10,00
Total	10	100,00

Figura 9

El personal a su cargo reconoce sus propias emociones en situaciones laborales, fomentando un ambiente de trabajo empático



Análisis e interpretación

En la Fig. 9, indica que la mayoría de los jefes en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado perciben que el personal a su cargo tiene dificultades para reconocer sus propias emociones en situaciones laborales, ya que el 60% respondió ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo cual refleja falta de evidencia clara respecto al manejo emocional del personal. Solo el 30% de los jefes está de acuerdo y el 10% está completamente de acuerdo en que el personal a su cargo es capaz de reconocer sus emociones, lo cual sugiere que hay un número limitado de trabajadores que demuestra habilidades emocionales positivas para fomentar un ambiente empático. Estos resultados indican una necesidad de fortalecer el desarrollo de la inteligencia emocional en los trabajadores, a fin de mejorar la capacidad de reconocer emociones y promover un entorno laboral más empático y colaborativo.

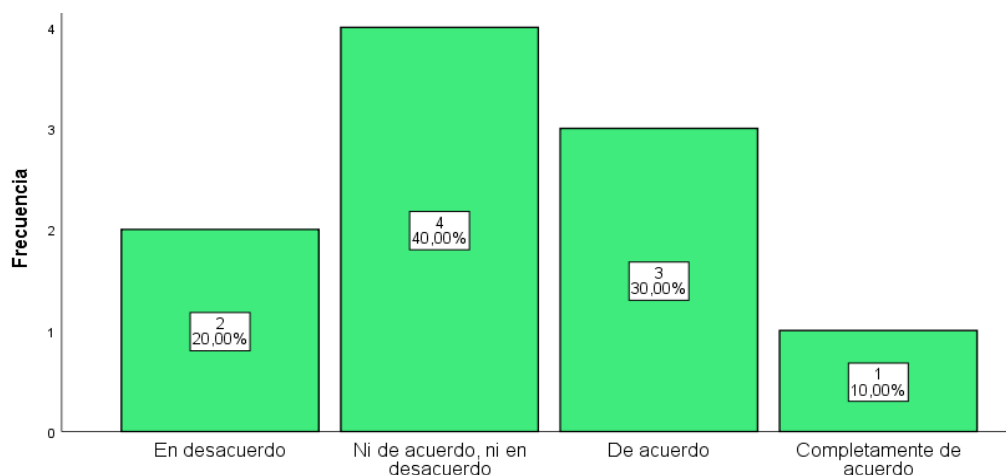
Tabla 14

El personal a su cargo muestra disposición para ajustar su trabajo ante nuevas situaciones en su oficina

Opción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	20,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	40,00
De acuerdo	3	30,00
Completamente de acuerdo	1	10,00
Total	10	100,00

Figura 10

El personal a su cargo muestra disposición para ajustar su trabajo ante nuevas situaciones en su oficina



Análisis e interpretación

En la Fig. 10, muestra que los jefes en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado tienen una percepción variada respecto a la disposición del personal a su cargo para adaptarse al cambio en situaciones laborales. Un 40% de los jefes se posiciona ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo cual refleja una falta de certeza o evidencia clara sobre la capacidad de adaptación del personal. Por otro lado, el 30% de los jefes está de acuerdo y un 10% está completamente de acuerdo en que el personal muestra disposición para ajustarse a nuevas situaciones, lo cual indica que hay una parte que sí demuestra habilidades de adaptación. Sin embargo, un 20% se muestra en desacuerdo, lo cual sugiere que existe un grupo significativo de trabajadores que presenta dificultades para ajustarse a los cambios. Los resultados apuntan a una necesidad de promover una mayor cultura de flexibilidad y adaptabilidad entre el personal para enfrentar mejor los desafíos cambiantes en el entorno de trabajo.

• COMPETENCIA TECNOLÓGICA

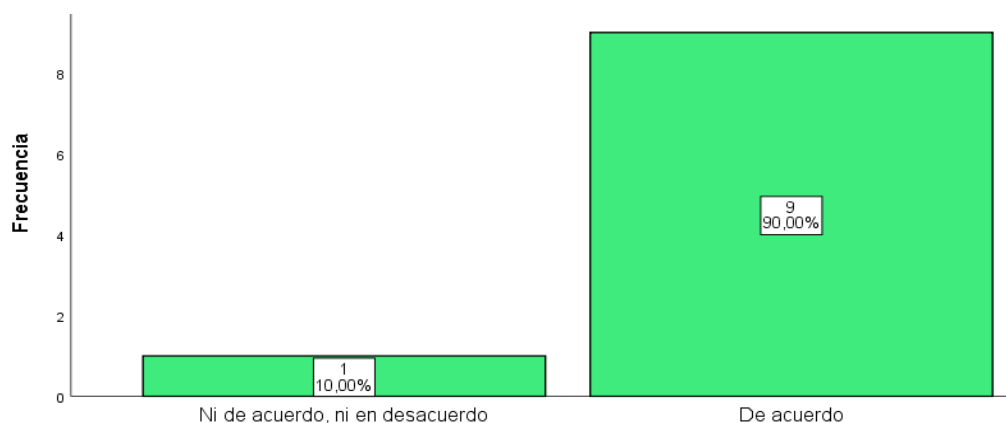
Tabla 15

El personal a su cargo aplica de manera efectiva las técnicas adecuadas para optimizar su rendimiento en las tareas asignadas

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10,00
De acuerdo	9	90,00
Total	10	100,00

Figura 11

El personal a su cargo aplica de manera efectiva las técnicas adecuadas para optimizar su rendimiento en las tareas asignadas



Análisis e interpretación

En la Fig. 11, muestra que la mayoría de los jefes en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado considera que el personal a su cargo aplica de manera efectiva las técnicas adecuadas para optimizar su rendimiento en las tareas asignadas, ya que el 90% de los encuestados está de acuerdo con esta afirmación. Solo un 10% se posiciona ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo cual indica una mínima incertidumbre o falta de evidencia para evaluar completamente la efectividad del personal en la aplicación de técnicas. Los resultados son positivos y reflejan un alto nivel de confianza por parte de los jefes en la capacidad de sus trabajadores para utilizar adecuadamente las técnicas que optimizan su desempeño, lo que sugiere un buen manejo de las habilidades técnicas dentro del equipo.

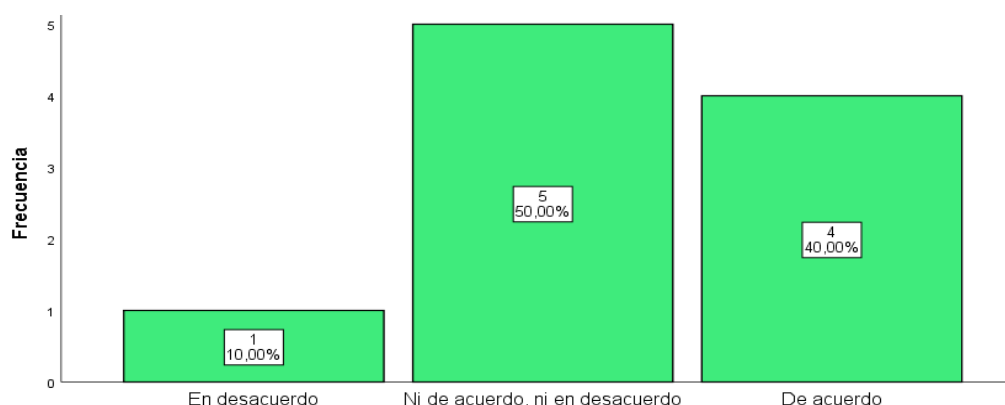
Tabla 16

El personal a su cargo utiliza de manera eficiente los recursos tecnológicos disponibles para mejorar su productividad

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacuerdo	1	10,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	50,00
De acuerdo	4	40,00
Total	10	100,00

Figura 12

El personal a su cargo utiliza de manera eficiente los recursos tecnológicos disponibles para mejorar su productividad



Análisis e interpretación

En la Fig. 12, muestra que la mitad de los jefes en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado tiene una postura ambivalente respecto al uso

eficiente de los recursos tecnológicos por parte de su personal, ya que el 50% se posiciona ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Un 40% de los jefes está de acuerdo con que el personal utiliza adecuadamente los recursos tecnológicos para mejorar su productividad, lo cual es una señal positiva, pero aún insuficiente para lograr un consenso general. Un 10% de los encuestados está en desacuerdo, lo que sugiere que hay un pequeño grupo que considera que el personal no está aprovechando de manera óptima la tecnología disponible. Estos resultados reflejan que, aunque algunos empleados están logrando un buen uso de los recursos tecnológicos, todavía existe una oportunidad significativa para capacitar y motivar al personal para aprovechar mejor estas herramientas con el fin de mejorar su productividad.

- **COMPETENCIA METODOLÓGICA**

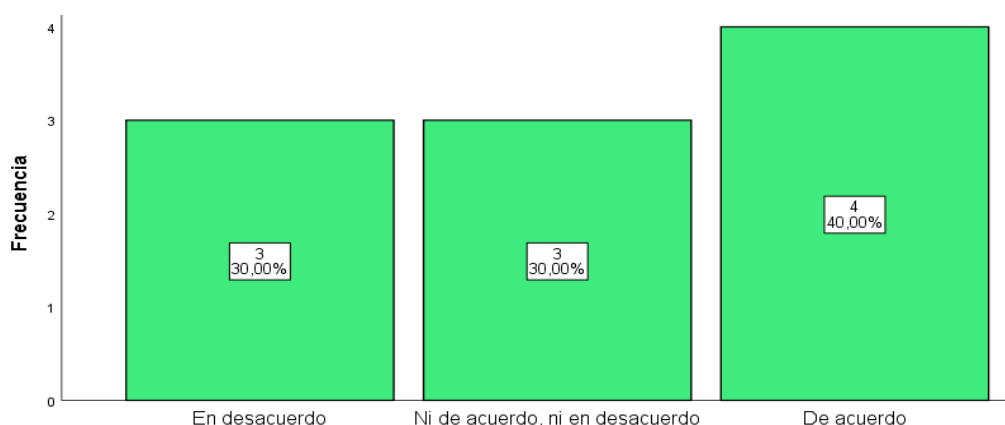
Tabla 17

El personal a su cargo identifica, analiza y encuentra soluciones efectivas a los problemas que surgen en su área de trabajo

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	30,00
De acuerdo	3	30,00
Completamente de acuerdo	4	40,00
Total	10	100,00

Figura 13

El personal a su cargo identifica, analiza y encuentra soluciones efectivas a los problemas que surgen en su área de trabajo



Análisis e interpretación

En la Fig. 13, refleja que una mayoría significativa de los jefes en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado percibe que el personal a su cargo

tiene habilidades efectivas para la resolución de problemas, ya que el 40% está completamente de acuerdo y el 30% está de acuerdo con que los trabajadores a su cargo identifican, analizan y encuentran soluciones efectivas a los problemas que surgen en su área de trabajo. Esto indica que un 70% de los encuestados reconoce la capacidad del personal para enfrentar desafíos. Sin embargo, un 30% de los jefes se posiciona ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo cual sugiere que aún existen cierta falta de claridad respecto a la consistencia de estas habilidades en todos los empleados. Estos resultados son mayormente positivos, pero reflejan la necesidad de seguir fortaleciendo las competencias de resolución de problemas para garantizar un desempeño consistente en todo el equipo.

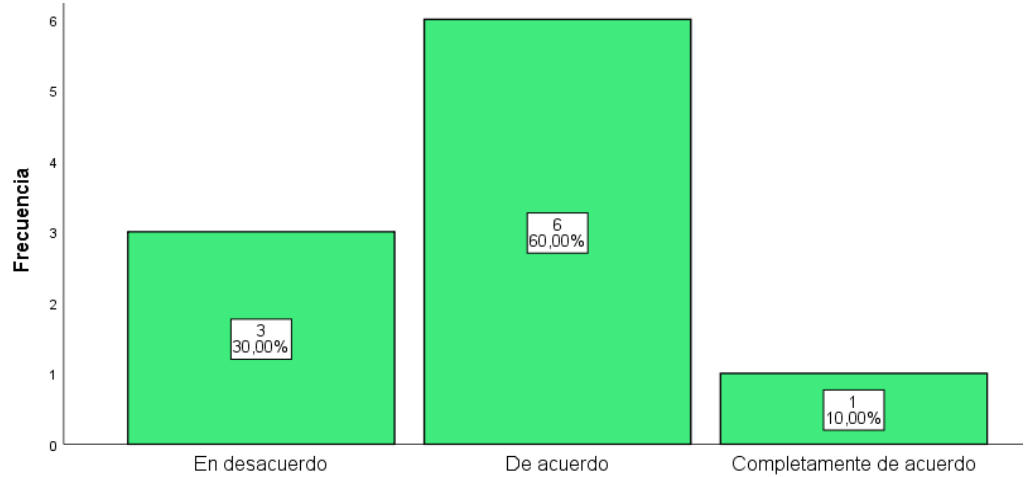
Tabla 18

El personal a su cargo se anticipa a los problemas y propone posibles soluciones antes de que surjan en su oficina

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	30,00
De acuerdo	6	60,00
Completamente de acuerdo	1	10,00
Total	10	100,00

Figura 14

El personal a su cargo se anticipa a los problemas y propone posibles soluciones antes de que surjan en su oficina



Análisis:

En la Fig. 14, indica que la mayoría de los jefes en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado considera que el personal a su cargo muestra

proactividad al anticiparse a los problemas y proponer soluciones antes de que surjan, ya que el 60% de los encuestados está de acuerdo y un 10% está completamente de acuerdo. Esto muestra que un 70% de los jefes tiene una valoración positiva de la capacidad del personal para actuar de manera anticipada ante posibles situaciones problemáticas. Sin embargo, un 30% se posiciona ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo cual sugiere cierta incertidumbre o variabilidad en la percepción de la proactividad de todos los empleados. Aunque los resultados son en su mayoría favorables, todavía existe una oportunidad para fortalecer esta cualidad, de manera que más trabajadores se sientan preparados y motivados a anticiparse a los problemas y mejorar la eficiencia de sus funciones.

- **COMPETENCIA SOCIAL**

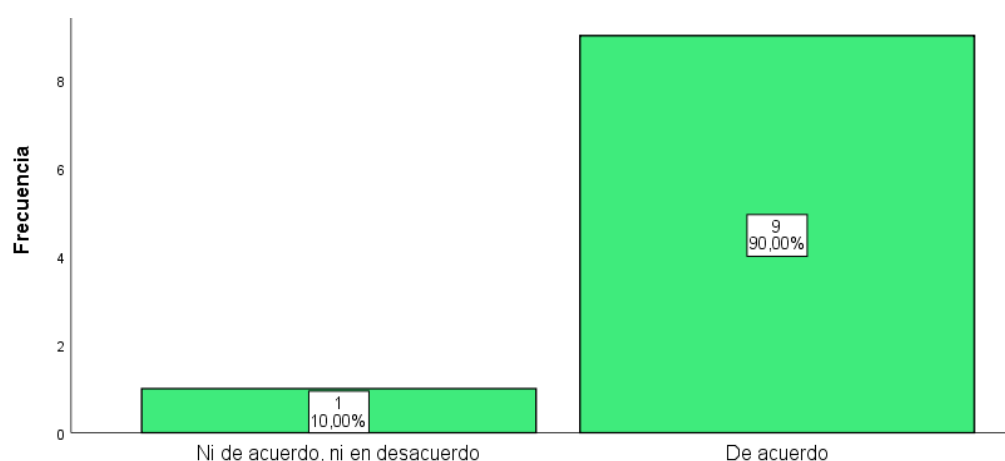
Tabla 19

El personal a su cargo colabora eficazmente con sus compañeros y contribuye al logro de los objetivos comunes de su área

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10,00
De acuerdo	9	90,00
Total	10	100,00

Figura 15

El personal a su cargo colabora eficazmente con sus compañeros y contribuye al logro de los objetivos comunes de su área



Análisis e interpretación

En la Fig. 15, muestra que la gran mayoría de los jefes en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado considera que el personal a su

cargo colabora eficazmente con sus compañeros y contribuye al logro de los objetivos comunes de su área, ya que el 90% está de acuerdo con esta afirmación. Solo un 10% de los jefes se posiciona ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo que refleja una pequeña porción de incertidumbre respecto a la colaboración del personal. Los resultados indican una percepción muy positiva del trabajo en equipo y la colaboración entre los trabajadores, sugiriendo un buen ambiente laboral donde la mayoría de los empleados se comprometen con los objetivos comunes y colaboran entre sí de manera efectiva.

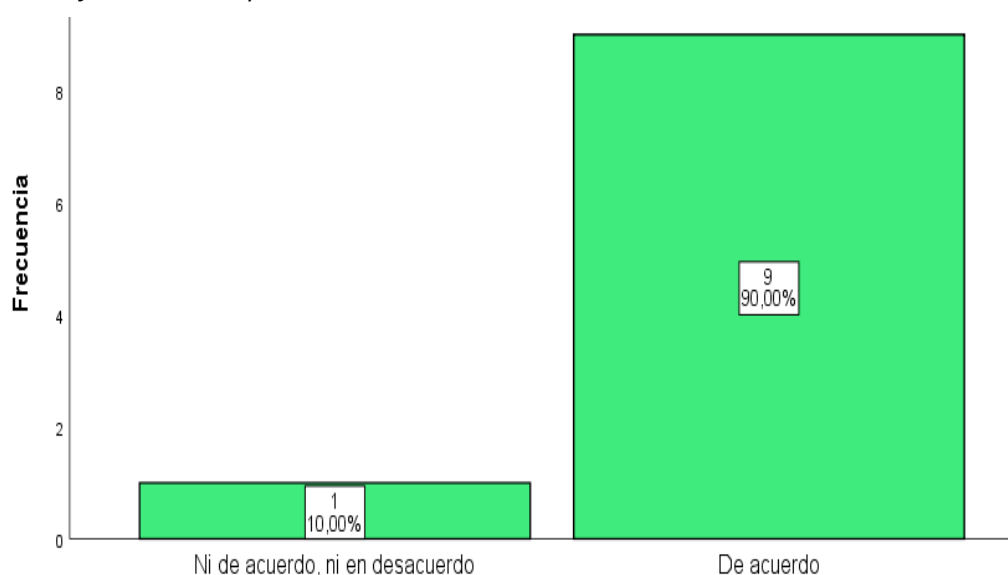
Tabla 20

El personal a su cargo expresa sus opiniones respetuosamente, equilibrando entre escuchar a los demás y defender su punto de vista en su oficina

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10,00
De acuerdo	9	90,00
Total	10	100,00

Figura 16

El personal a su cargo expresa sus opiniones respetuosamente, equilibrando entre escuchar a los demás y defender su punto de vista en su oficina



Análisis e interpretación

En la Fig. 16, muestra que la mayoría de los jefes en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado perciben que el personal a su cargo tiene un buen nivel de asertividad, ya que el 90% de los encuestados está de acuerdo con

que los trabajadores expresan sus opiniones respetuosamente, equilibrando entre escuchar a los demás y defender su punto de vista. Solo un 10% se posiciona ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo cual refleja una leve incertidumbre respecto al asertividad de algunos empleados. Los resultados son altamente positivos y sugieren que los trabajadores de la municipalidad tienen la capacidad de comunicarse de manera efectiva, respetuosa y equilibrada, lo cual contribuye a un ambiente de trabajo saludable y cooperativo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El objetivo general fue describir la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024, y los resultados muestran una gestión administrativa aceptable en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024, con un alto porcentaje de trabajadores (61,54%) que comprenden las políticas municipales y confían en los procedimientos para alcanzar las metas (63,46%). La motivación generada por las jerarquías (73,08%) y la percepción de que el monitoreo reduce errores (55,77%) indican que la estructura organizativa influye positivamente en la eficiencia. Sin embargo, el monitoreo podría mejorarse, ya que solo el 55,77% considera que realmente reduce errores. En cuanto al desempeño laboral es moderadamente aceptable, porque a pesar de que un 90% de los empleados aplican técnicas efectivas para optimizar su rendimiento, el 60% de los gerentes no tiene una postura clara sobre las habilidades emocionales del personal, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la capacitación en esta área. La alta colaboración (90%) y contribución a los objetivos comunes destacan la importancia del trabajo en equipo. Estos hallazgos están en línea con la investigación de Acosta (2022), quien señala que la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral es significativa, lo que respalda la idea de que una adecuada gestión influye positivamente en el rendimiento de los empleados en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

El primer objetivo específico fue describir la planeación y la competencia personal en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024, y los resultados muestran que, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, la planeación y la competencia personal presentan aspectos positivos, pero también áreas de mejora. Un 50% de los trabajadores está de acuerdo en contribuir al logro de los objetivos institucionales, y el 61,54% entiende positivamente las políticas municipales. Sin embargo, un 25% se muestra

neutral, sugiriendo que la comunicación y comprensión de las políticas podrían mejorar. En cuanto a la competencia personal, un 60% de gerentes no tiene una postura clara sobre las habilidades emocionales del personal, lo que indica la necesidad de capacitación en competencias emocionales y adaptativas. Estos resultados coinciden con lo señalado por Valverde (2022), quien establece una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, lo que resalta la importancia de fortalecer estas áreas para optimizar el rendimiento institucional en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande.

El segundo objetivo específico fue describir la organización y la competencia tecnológica en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024, y los resultados indican una organización moderadamente efectiva en la municipalidad, con un 57,69% de trabajadores satisfechos con la coordinación de las autoridades, aunque un 32,69% permanece neutral. Además, el 63,46% de los empleados cree que los procedimientos garantizan el logro de metas, aunque un 23,08% se muestra neutral. En cuanto a la competencia tecnológica, un 90% de los gerentes y subgerentes considera que el personal aplica técnicas efectivas, pero solo el 40% de los jefes cree que los recursos tecnológicos son utilizados adecuadamente para mejorar la productividad. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Ríos (2022), quien también observa un desempeño variable en función de la gestión administrativa, destacando la importancia de mejorar la competencia tecnológica para optimizar el rendimiento laboral en una aldea infantil en la Región Lambayeque.

El tercer objetivo específico fue describir la dirección y la competencia metodológica en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024, y los resultados indican una dirección moderadamente efectiva en la municipalidad, con un 73,08% de los trabajadores motivados por las jerarquías y un 57,69% que percibe el liderazgo como un factor clave para el posicionamiento institucional. Sin embargo, un 19,23% se muestra neutral, sugiriendo que algunos trabajadores no perciben claramente estos efectos. En cuanto a la competencia metodológica, un 40% de los gerentes considera que los trabajadores resuelven problemas de manera efectiva, y un 60% valora su

proactividad. Sin embargo, un 30% de los empleados se muestra neutral en cuanto a su capacidad para anticiparse a los problemas, lo que sugiere la necesidad de reforzar la capacitación en estas áreas. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Mestanza (2023), quien destaca la importancia de una gestión administrativa robusta para mejorar el desempeño laboral, enfatizando que la capacitación y la participación activa de todos los colaboradores son claves para optimizar los resultados institucionales en la Dirección Regional de Educación de Amazonas.

El cuarto objetivo específico fue describir el control y la competencia social en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024, y los resultados indican que tanto el control como la competencia social en la municipalidad presentan aspectos positivos, aunque con áreas de mejora. En términos de control, un 55,77% de los trabajadores considera que el monitoreo constante reduce errores, y un 51,92% opina que la evaluación continua es efectiva, aunque un 26,92% se muestra neutral, sugiriendo oportunidades de optimización en la percepción de su impacto. En cuanto a la competencia social, un 90% de los gerentes y subgerentes resalta la eficaz colaboración y el respeto en la expresión de opiniones, lo que refleja un entorno de trabajo positivo. Estos resultados son consistentes con la investigación de Arellano (2022), que subraya la importancia de una gestión administrativa efectiva para mantener un buen clima laboral y promover la colaboración, lo que es esencial para el bienestar y desempeño de los empleados en Fisio Medical Center.

CONCLUSIONES

1. Se concluye con respecto a la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado que es aceptable, ya que los resultados muestran que el 61,54% de trabajadores comprende las políticas municipales, el 63,46% considera que los procedimientos aseguran el logro de metas, el 73,08% encuentra motivadoras las jerarquías, y el 55,77% percibe que el monitoreo reduce errores. Con respecto al desempeño laboral es moderadamente aceptable, ya que los resultados muestran que el 60% de los gerentes y subgerentes no tienen una postura definida sobre las habilidades emocionales del personal, pero el 90% reconoce que el personal aplica técnicas efectivas para optimizar su rendimiento, y solo el 60% destaca sus habilidades para resolver problemas, a pesar de que el 90% valora su colaboración eficaz y contribución a los objetivos comunes.
2. Se concluye con respecto a la planeación se determinó que el 50% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado está de acuerdo y el 42,31% está completamente de acuerdo con contribuir activamente al logro de los objetivos institucionales, como se puede ver en la Tabla 5; además, el 61,54% está de acuerdo y el 25% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en tener una comprensión positiva de las políticas municipales, lo que facilita su identificación con ellas, como se puede apreciar en la Tabla 6. Con respecto a la competencia personal, los resultados reflejan que el 60% de los gerentes y subgerentes está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 30% está de acuerdo que el personal es capaz de reconocer sus emociones en situaciones laborales, como se puede ver en la Tabla 13, y de igual manera, el 40% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 30% está de acuerdo que el personal muestra disposición para ajustarse a nuevas situaciones, como se puede ver en la Tabla 14.
3. Se concluye con respecto a la organización se determinó que el 57,69% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado está de acuerdo y el 32,69% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo que reciben

una coordinación efectiva por parte de las autoridades para realizar sus tareas, como se puede ver en la Tabla 7, mientras que el 63,46% está de acuerdo y el 23,08% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo que los procedimientos establecidos les aseguran el logro de sus metas institucionales, como se puede ver en la Tabla 8. En cuanto a la competencia tecnológica, el 90% de los de los gerentes y subgerentes está de acuerdo, y solo el 10% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo que el personal aplica de manera efectiva las técnicas adecuadas para optimizar su rendimiento, como se puede ver en la Tabla 15, sin embargo, el 50% de los jefes está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 40% está de acuerdo que el personal utiliza adecuadamente los recursos tecnológicos para mejorar su productividad, como se puede apreciar en la Tabla 16.

4. Se concluye con respecto a la dirección se determinó que el 73,08% del personal municipal está de acuerdo y el 19,23% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo que las jerarquías dentro de la municipalidad les permiten mantenerse motivados en el cumplimiento de sus responsabilidades, como se puede ver en la Tabla 9, mientras que el 57,69% está de acuerdo y el 23,08% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo en percibir el liderazgo como un elemento que fortalece el buen posicionamiento de la institución frente a otras, como se puede apreciar en la Tabla 10; por otro lado, en relación con la competencia metodológica, se identificó que el 40% de los de los gerentes y subgerentes está completamente de acuerdo y el 30% está de acuerdo con que el personal del municipio identifican, analizan y encuentran soluciones efectivas a los problemas de su área, como se puede ver en la Tabla 17, además, el 60% está de acuerdo y el 30% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo que el personal muestra proactividad al anticiparse a los problemas y proponer soluciones antes de que estos se presenten, como se puede apreciar en la Tabla 18.
5. Se concluye con respecto al control se determinó que el 55,77% de los colaboradores de la municipalidad provincial están de acuerdo y el 26,92% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo que el monitoreo constante contribuye a reducir sus errores, como se puede ver en la Tabla 11; además, el 51,92% está de acuerdo y el 23,08% está ni de acuerdo, ni en

desacuerdo que la evaluación de sus logros y resultados se lleva a cabo de manera continua, como se puede apreciar en la Tabla 12. En cuanto a la competencia social, los resultados indican que el 90% de los gerentes y subgerentes está de acuerdo y el 10% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo que el personal a su cargo colabora eficazmente con sus compañeros, contribuyendo al logro de objetivos comunes del área, como se puede ver en la Tabla 19, y también el 90% está de acuerdo y el 10% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo que los trabajadores expresan sus opiniones de manera respetuosa, equilibrando la escucha con la defensa de sus puntos de vista, como se puede apreciar en la Tabla 20.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente Municipal, en cuanto a la gestión administrativa, implementar un programa integral de desarrollo organizacional que contemple el fortalecimiento de la coordinación y la comunicación interna, estableciendo canales claros y dinámicos de comunicación entre las autoridades y los trabajadores, promoviendo reuniones periódicas de coordinación y el uso de herramientas tecnológicas que permitan una supervisión más efectiva; asimismo, la capacitación en habilidades emocionales y de resolución de problemas, realizando talleres enfocados en inteligencia emocional, y mejora de la capacidad del personal para gestionar sus emociones y situaciones laborales complejas, así como actividades prácticas que refuercen su capacidad para identificar y resolver problemas de manera proactiva. Estas acciones contribuirán a fortalecer el desempeño laboral y la percepción de una gestión administrativa efectiva.
2. Se recomienda al Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, en cuanto a la planeación, implementar programas de capacitación orientados a la comprensión profunda de las políticas municipales, reforzando la identificación del personal con los objetivos institucionales, incluyendo talleres interactivos y mesas de trabajo que promuevan el entendimiento y alineación de los trabajadores con las metas municipales. Asimismo, en cuanto a las competencias personales, desarrollar un plan integral de gestión emocional y adaptación al cambio, contemplando talleres prácticos en inteligencia emocional y dinámicas que simulen situaciones laborales desafiantes, fomentando así una mayor autoconciencia y flexibilidad.
3. Se recomienda al Gerente Municipal, en cuanto a la organización, establecer mecanismos claros y accesibles de coordinación entre autoridades y trabajadores, promoviendo una comunicación efectiva que facilite la realización de tareas. Asimismo, en cuanto a las competencias tecnológicas, implementar un programa integral de fortalecimiento tecnológico, incluyendo capacitaciones periódicas orientadas a mejorar las

competencias del personal en el uso de recursos tecnológicos, asegurando una correcta aplicación de técnicas que optimicen su rendimiento.

4. Se recomienda al Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, en cuanto a la dirección, implementar un plan de fortalecimiento del liderazgo, orientado a capacitar a los líderes municipales para que fortalezcan su capacidad de motivar y alinear al personal con los objetivos institucionales, destacando la importancia del liderazgo como elemento estratégico para mejorar el posicionamiento institucional. Asimismo, en cuanto a las competencias metodológicas, fomentar una cultura de proactividad mediante talleres y sesiones de trabajo colaborativo, orientados a desarrollar habilidades de identificación, análisis y resolución de problemas.
5. Se recomienda al Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, en cuanto al control, implementar un sistema integral de control, estableciendo protocolos claros y accesibles para el monitoreo constante y la evaluación de logros, acompañado de retroalimentación inmediata que permita reducir errores y reforzar las buenas prácticas. Asimismo, en cuanto a las competencias sociales, sería beneficioso institucionalizar espacios de comunicación efectiva y trabajo en equipo, como talleres y reuniones colaborativas, para consolidar la capacidad de los empleados de colaborar eficazmente y expresar sus opiniones de manera respetuosa, fortaleciendo así la cohesión interna y el logro de objetivos comunes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M., (2022). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa María del Valle - Huánuco; 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3848>
- Albdareen, R. (2020). El impacto del empoderamiento administrativo en el proceso de gestión del desempeño de los empleados. *Revista Internacional de Ciencias Sociales Asiáticas*, 10(4), 193-206.
- Ardila, S. (2009). *Diccionario de términos administrativos*. SENA. Administración de documentos técnicos en análisis y producción de la información administrativa.
- Arellano, K., (2022). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en Fisio Medical Center ante la coyuntura del COVID-19* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio institucional Universidad Nacional de Chimborazo. URI: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9944>
- Arnoletto, E. (2014). *Fundamentos de la Administración de Organizaciones*. Córdoba, Argentina: EUMED.
- Bisquerra, R. (2020). *Emociones: instrumentos de medición y evaluación*. Síntesis.
- Campbell, JP, McHenry, JJ y Wise, LL (1990). *Modelado del desempeño laboral en una población de puestos de trabajo*. *Personnel Psychology*, 43 (2), 313–333. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Cárdenas, G. (2004). *Diccionario de Ciencias Económico-Administrativas*. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas - Departamento de Contabilidad. ISBN 970-27-0141-4.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. 9ª Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chiavenato I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. Décima Edición. McGraw Hill.

Flores, a. (2020). *Relación entre los recursos tecnológicos y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de posgrado, del instituto para la calidad de la educación de la Universidad de San Martín de Porres*.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6831/flores_pae.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Se%20entiende%20por%20recursos%20tecnol%C3%B3gicos,aprendizaje%20del%20docente%20y%20alumno.

García, J, (2000). *Razonamiento, solución de problemas y desarrollo cognitivo, Lecturas de psicología del pensamiento*. Editorial Alianza, S.A. <https://www.eumed.net/rev/cccss/14/nvv.html>

Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el cociente intelectual*. Ediciones B. http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. México, (6. a. ed.). México: McGraw-Hill.

Junshan, Z. (2017). *La estructura y gestión de las organizaciones administrativas en Universidades en Construcción de Doble Primera*. La ciencia Recopilación de artículos sobre educación, 9, 57.

Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva Global y empresarial*. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V. & van der Beek, A. J. (2014). Conceptualizing and assessing individual work performance. *International Journal of Human Resource Management*, 25(1), 1-22.

Marzano, R. (1992). *Un aula diferente: enseñar con dimensiones de aprendiendo*. Dirección General Sistema de Gestión de la Calidad, SENA, Bogotá Colombia

- Mestanza, J., (2023). *Gestión administrativa institucional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Amazonas, 2022* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio institucional Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/3492>
- Murphy, K. (1990). Desempeño laboral y productividad. *En Psicología en las organizaciones: Integrando ciencia y práctica* (2a ed., Vol. 1, Número 2). <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203771891-11/job-performance-productivity-kevin-murphy>
- Nieves, J., Nieves, Y. y Ruz, N. (2013). *El desempeño laboral del personal adscrito al Centro de Estudios Administrativo y políticas públicas* (CEAPP). Attribution Non-Commercial (BY-NC) Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. <https://es.scribd.com/doc/205932513/tesis-del-desempeno-laboral-2013-1>
- Padrón, J. (2006). *Investigar, reflexionar y actuar en la práctica docente*. <http://padron.entretemas.com/InvAplicada/index.htm>
- Palacios, I., (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional Universidad Técnica Estatal de Quevedo. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6380>
- Parker, L. y Ritson, P. (2005). Revisitando a Fayol: anticipando lo contemporáneo. *Gestión. Revista británica de gestión*, 16 (3), 175-194
- Patterson, M. (2019). *Crecimiento personal y adaptación*. Editores de autoayuda.
- Peña, L. (2022). *El día a día de la gestión administrativa*. <https://www.billin.net/blog/cinco-estrategias-para-mejorar-la-productividad-en-tuempresa/>

- Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. 1ª edición. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid.
- Pérez, J. (2014). *Definiendo competencias: Iniciativa y proactividad. Bienestar y formación estudiantil*. Universidad del Pacífico.
<https://casaup.up.edu.pe/definiendo-competencias-iniciativa-y-proactividad/#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20proactividad%20fue%20acu%C3%B1ado,debemos%20enfrentar%20en%20nuestra%20vida>.
- Pérez, J. y Rodríguez, M. (2020). *Gestión de proyectos: fundamentos y Herramientas* (2nd ed.). Editorial Universitaria.
- Prendes, M. y Gutiérrez, I. (2013). Competencias tecnológicas del profesorado en las universidades españolas. *Revista de Educación*, (361), 196–222.
<https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2011-361-140>
- Quiroa, M. (2020). *Economipedia.com*.
<https://economipedia.com/definiciones/planificacion-estrategica.html>
- Ríos, K., (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de una aldea infantil en la región Lambayeque* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/92945>
- Robbins, S. (2010). *Comportamiento organizacional*. Editorial Mc Graw Hill
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación S.A. de C.V.
- Robredo, C. (1995). *La tolerancia a la frustración en relación al grado de asertividad que tienen los vendedores comisionistas electrodomésticos*. Universidad Femenina de México.
- Rojas, C. y Niebles, W. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Revista Espacios*, 41(1).
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p06.pdf>
- Salas, E., Cooke, N. y Rosen, M. (2008). Sobre equipos, trabajo en equipo y desempeño en equipo: Descubrimientos y desarrollos. *Factores humanos*, 50(3), 540-547.
- Soria, B. (2011). *Diccionario Municipal Peruano*. Segunda Edición. Perú.

- Scriven, M. (1991). *Tesaurus de evaluación* (4ª ed.). Publicaciones sabias.
- Torres, D, (2024) *Qué son las técnicas de organización (y por qué usarlas en la empresa)*. <https://blog.hubspot.es/sales/tecnicas-de-organizacion>
- Valverde, P., (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes-Huánuco, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3737>
- Vargas, F. (2011). *Conceptos y metodologías en competencias laborales. Avances y desafíos*. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional.
- Vroom, V. (1964). *Trabajo y motivación* (1ª ed.). Wiley. <https://garfield.library.upenn.edu/classics1985/A1985AKX9100001.pdf>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Esquivel Santillan, R. (2025). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	MÉTODOLOGÍA
General: ¿Cómo es la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024? Específicos a) ¿Cómo es la planeación y la competencia personal en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024? b) ¿Cómo es la organización y la competencia tecnológica en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024? c) ¿Cómo es la dirección y la competencia metodológica en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024? d) ¿Cómo es el control y la competencia social en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024?	General: Describir la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024. Específicos a) Describir la planeación y la competencia personal en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024. b) Describir la organización y la competencia tecnológica en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024. c) Describir la dirección y la competencia metodológica en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024. d) Describir el control y la competencia social en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024.	Variable Independiente: Gestión administrativa Dimensiones: Planeación Organización Dirección Control Variable Dependiente: Desempeño laboral Dimensiones: Competencia personal Competencia tecnológica Competencia metodológica Competencia social	Tipo de Investigación: Aplicado Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental - transversal Población: Población A: 180 Población B: 10 Muestra: Población A: 52 Población B: 10 Técnica para recolección de datos: Encuesta. Técnica para procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva e inferencial.

ANEXO 2

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO ANÓNIMO PARA COLABORADORES

Señor(a) colaborador(a), este cuestionario es parte de la tesis titulada: **Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024**, la que busca recopilar datos con respecto a la gestión administrativa. Le recordamos que es completamente anónimo, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

GESTIÓN ADMINISTRATIVA		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
01	Contribuye de manera activa para alcanzar los objetivos institucionales de esta municipalidad.					
02	La comprensión de las políticas de esta municipalidad le facilita identificarse con ellas.					
03	Las autoridades en esta municipalidad le proporcionan una coordinación efectiva en sus tareas a realizar.					
04	Los procedimientos establecidos le aseguran el logro de sus metas institucionales en esta municipalidad.					
05	Las jerarquías dentro de esta municipalidad le mantienen constantemente motivado para que cumplan con sus responsabilidades diarias.					
06	El liderazgo fortalece el buen posicionamiento de esta municipalidad frente a otras instituciones.					
07	El monitoreo constante le ayuda a reducir sus errores dentro de esta municipalidad.					
08	Le evalúan sus logros y sus resultados de manera continua en esta municipalidad.					

ANEXO 3

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO ANÓNIMO PARA COLABORADORES (JEFES)

Señor(a) jefe(a), este cuestionario es parte de la tesis titulada: **Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024**, la que busca recopilar datos con respecto al desempeño laboral de sus colaboradores. Le recordamos que es completamente anónimo, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

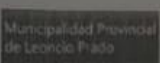
Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

DESEMPEÑO LABORAL						
		1	2	3	4	5
01	El personal a su cargo reconoce sus propias emociones en situaciones laborales, fomentando un ambiente de trabajo empático.					
02	El personal a su cargo muestra disposición para ajustar su trabajo ante nuevas situaciones en su oficina.					
03	El personal a su cargo aplica de manera efectiva las técnicas adecuadas para optimizar su rendimiento en las tareas asignadas.					
04	El personal a su cargo utiliza de manera eficiente los recursos tecnológicos disponibles para mejorar su productividad.					
05	El personal a su cargo identifica, analiza y encuentra soluciones efectivas a los problemas que surgen en su área de trabajo.					
06	El personal a su cargo se anticipa a los problemas y propone posibles soluciones antes de que surjan en su oficina.					
07	El personal a su cargo colabora eficazmente con sus compañeros y contribuye al logro de los objetivos comunes de su área.					
08	El personal a su cargo expresa sus opiniones respetuosamente, equilibrando entre escuchar a los demás y defender su punto de vista en su oficina.					

ANEXO 4

PERMISO INSTITUCIONAL

 **PERU**  **Municipalidad Provincial de Leoncio Prado**  **Oficina General de Administración**  **Municipalidad Provincial de Leoncio Prado**

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Tingo María, 23 de agosto de 2024

CARTA N°992-2024-OFRH-OGA-MPLP/TM

Sra.
ROXANA ESQUIVEL SANTILLAN
Presente.-

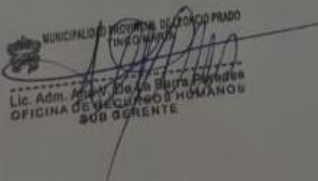
ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - ENCUESTA
Ref. : EXP. ADM. N°202424567

Mediante el presente, reciba un cordial saludo y visto el documento de la referencia, con el cual solicita autorización de Tesis y encuestar al personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, como parte de la ejecución del Proyecto de Tesis: "Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024", hacer de su conocimiento lo siguiente:

Con el presente, se otorga el permiso para acceder a las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, para realizar su trabajo de investigación: Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024", con el propósito que la información será usada exclusivamente para fines académicos.

Sin otro particular, sea propicia la ocasión para expresarle las muestras de consideración y estima.

Atentamente;


Municipalidad Provincial de Leoncio Prado
Oficina General de Administración
Lic. Adm. Mury de la Cruz Paredes
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
SUB GERENTE

Ce Archivo
AVBP/Jpa

ANEXO 5

CUESTIONARIO ANONIMO N°1 APLICADO

CUESTIONARIO ANÓNIMO PARA COLABORADORES

Señor(a) colaborador(a), este cuestionario es parte de la tesis titulada: **"Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024"**, la que busca recopilar datos con respecto a la gestión administrativa. Le recordamos que es completamente anónimo, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

GESTIÓN ADMINISTRATIVA		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
01	Contribuye de manera activa para alcanzar los objetivos institucionales de esta municipalidad.				X	
02	La comprensión de las políticas de esta municipalidad le facilita identificarse con ellas.				X	
03	Las autoridades en esta municipalidad le proporcionan una coordinación efectiva en sus tareas a realizar.			X		
04	Los procedimientos establecidos le aseguran el logro de sus metas institucionales en esta municipalidad.			X		
05	Las jerarquías dentro de esta municipalidad le mantienen constantemente motivado para que cumplan con sus responsabilidades diarias.			X		
06	El liderazgo fortalece el buen posicionamiento de esta municipalidad frente a otras instituciones.			X		
07	El monitoreo constante le ayuda a reducir sus errores dentro de esta municipalidad.			X		
08	Le evalúan sus logros y sus resultados de manera continua en esta municipalidad.			X		

ANEXO 6

CUESTIONARIO ANONIMO N°2 APLICADO

CUESTIONARIO ANÓNIMO PARA COLABORADORES

Señor(a) jefe(a), este cuestionario es parte de la tesis titulada: "**Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024**", la que busca recopilar datos con respecto al desempeño laboral de sus colaboradores. Le recordamos que es completamente anónimo, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

DESEMPEÑO LABORAL						
		1	2	3	4	5
01	El personal a su cargo reconoce sus propias emociones en situaciones laborales, fomentando un ambiente de trabajo empático.			X		
02	El personal a su cargo muestra disposición para ajustar su trabajo ante nuevas situaciones en su oficina.			X		
03	El personal a su cargo aplica de manera efectiva las técnicas adecuadas para optimizar su rendimiento en las tareas asignadas.			X		
04	El personal a su cargo utiliza de manera eficiente los recursos tecnológicos disponibles para mejorar su productividad.			X		
05	El personal a su cargo identifica, analiza y encuentra soluciones efectivas a los problemas que surgen en su área de trabajo.			X		
06	El personal a su cargo se anticipa a los problemas y propone posibles soluciones antes de que surjan en su oficina.			X		
07	El personal a su cargo colabora eficazmente con sus compañeros y contribuye al logro de los objetivos comunes de su área.			X		
08	El personal a su cargo expresa sus opiniones respetuosamente, equilibrando entre escuchar a los demás y defender su punto de vista en su oficina.			X		

ANEXO 7

BASE DE DATOS EN EXCEL Y SPSS

BASE DE DATOS - ESQUIVEL SANTILLAN - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro Acrobat ¿Qué desea hacer? Compartir

Calibri 11 A A General

Formato Dar formato Estilos de condicional como tabla celda Eliminar Insertar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Crear un PDF y un PDF compartir vínculo Adobe Acrobat

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						
9																						
10																						
11																						
12																						
13																						
14																						
15																						
16																						
17																						
18																						
19																						
20																						
21																						
22																						
23																						
24																						
25																						
26																						
27																						
28																						
29																						
30																						
31																						
32																						
33																						
34																						

Hoja1

Introducir

BASA DE DATOS - ESQUIVEL SANTILLAN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	2	4
4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4
6	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	2	3	4	4
7	5	5	5	4	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3
8	5	3	3	5	4	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4
9	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	5	-	-	-	-	-	-	-
12	4	4	4	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-
13	5	4	4	4	3	3	3	2	-	-	-	-	-	-	-
14	4	4	4	4	4	5	4	4	-	-	-	-	-	-	-
15	4	4	4	4	4	4	5	5	-	-	-	-	-	-	-
16	5	4	4	3	4	4	5	4	-	-	-	-	-	-	-
17	3	3	3	3	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-
18	4	3	4	3	4	4	3	3	-	-	-	-	-	-	-
19	5	4	4	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-
20	4	4	3	4	4	3	4	3	-	-	-	-	-	-	-
21	5	4	4	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-
22	4	4	4	4	4	4	3	3	-	-	-	-	-	-	-
23	4	5	3	4	4	5	3	3	-	-	-	-	-	-	-

Vista de datos Vista de variables

IBM CDC Clientes Programar está lista | Iniciado PM

ANEXO 8

GALERÍA FOTOGRÁFICA



