

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE PACHITEA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS POLÍTICAS  
SUB LINEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN Y  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

**TESISTA: ORIZANO VILLANUEVA YULIT MELISSA  
ASESOR: DR. LESTER FROILAN SALINAS ORDOÑEZ**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2023**



**DEDICATORIA**

Este trabajo va dedicado a Dios por iluminar el camino de mi vida; a mis hijos por inspirarme a ser fuerte y valiente, a mis padres por haberme dado la vida y ser la inspiración de mi superación.

**Yulit**

## **AGRADECIMIENTO**

A los instructores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán por sus invaluable conocimientos y experiencias brindadas.

Al asesor Dr. Lester Froilan Salinas Ordoñez por guiarme acertadamente en el proceso de elaboración del presente trabajo de investigación.

Se agradece a los directores y empleados de la Municipalidad Provincial de Pachitea su ayuda en la recopilación de datos para este estudio.

A mi familia y amigos por sus consejos y sus buenos deseos para el cumplimiento de mis objetivos personales y profesionales.

**La autora**

## RESUMEN

La presente investigación denominada “Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Pachitea, Huánuco, 2020”; tuvo objetivo general establecer en qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco, 2020. La investigación es de tipo cuantitativo, no experimental de diseño transversal. La población de estudio estuvo conformada por todo el personal administrativo y la muestra estuvo conformada por 63 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta e instrumento el cuestionario, para la gestión administrativa por 15 ítems y el desempeño laboral conformada por 15 ítems cada uno de ellos. Los resultados evidencian que la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Pachitea, dado que en la prueba de hipótesis el valor “p” o significación bilateral igual a cero es inferior al error esperado (0,01), se acepta la hipótesis del estudio; además, estas variables están asociadas con un coeficiente moderadamente positivo cuyo valor es 0,540, lo que indica una asociación directa. Asimismo, la administración es insuficiente y los empleados municipales están descontentos.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, desempeño laboral, calidad de trabajo, productividad, disciplina laboral.

## ABSTRACT

The present research entitled "Administrative management and work performance of the administrative personnel of the Provincial Municipality of Pachitea, Huanuco, 2020"; had the general objective of establishing to what extent administrative management is related to the work performance of the administrative personnel of the provincial municipality of Pachitea, Huanuco, 2020. The research is non-experimental with a cross-sectional design. The study population consisted of all administrative personnel and the sample consisted of 63 workers. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, for administrative management with 16 items and work performance with 15 items each. The results show that administrative management is related to work performance in the Provincial Municipality of Pachitea, given that in the hypothesis test the p-value or bilateral significance equal to zero is less than the expected error (0.01), the study hypothesis is accepted; in addition, these variables are associated with a moderately positive coefficient whose value is 0.540, which indicates a direct association. Likewise, administration is insufficient and municipal employees are dissatisfied.

**Keywords:** administrative management, work performance, work quality, productivity, labor discipline.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
ÍNDICE.....	vii
INTRODUCCIÓN .....	ix
<b>CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>9</b>
1.1 Fundamentación del problema .....	9
1.2 Justificación e importancia de la investigación .....	10
1.3 Viabilidad de la investigación .....	11
1.4. Formulación del problema.....	11
1.4.1 Problema general .....	11
1.4.2 Problemas específicos.....	12
1.5 Formulación de objetivos .....	12
1.5.1 Objetivo General. ....	12
1.5.2 Objetivos específicos.....	12
<b>CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....</b>	<b>13</b>
2.1 Formulación de las hipótesis .....	13
2.1.1 Hipótesis general. ....	13
2.2.2 Hipótesis específicas.....	13
2.2 Operacionalización de la variable .....	14
2.3 Definición operacional de las variables .....	15
<b>CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>17</b>
3.1 Antecedentes de investigación.....	17
3.2 Bases teóricas.....	21
3.3 Bases conceptuales.....	36
<b>CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>38</b>
4.1 Ámbito de estudio .....	38
4.2 Tipo y nivel de investigación.....	38
4.3 Población y muestra. ....	38
4.3.1 Descripción de la población .....	38
4.3.2 Muestra y método de muestreo .....	38

4.3.3. Criterios de Inclusión y Exclusión .....	39
4.4. Diseño de investigación .....	39
4.5 Técnicas e instrumentos .....	40
4.5.1 Técnicas .....	40
4.5.2 Instrumentos.....	40
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	40
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.....	40
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos .....	43
4.7 Aspectos éticos .....	44
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>46</b>
5.1. Análisis descriptivo .....	46
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis .....	58
5.3. Discusión de resultados .....	62
5.4. Aporte científico de la investigación.....	63
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>64</b>
<b>SUGERENCIAS .....</b>	<b>65</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>66</b>



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada: “Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Pachitea, Huánuco, 2020”; bajo la supervisión del Dr. Lester Froilan Salinas Ordoez, el trabajo de investigación asignado se ha desarrollado de acuerdo con los criterios de investigación previstos por la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hemilio Valdizan y en cumplimiento de las normas de titulación.

Al incorporar los elementos esenciales del éxito como la planificación, organización, gestión y control, la administración es la principal herramienta estratégica para el crecimiento de toda empresa. Según Plamenatz, M. (2014), The Walt Disney Company logró afianzarse que, gracias a su sólida cultura corporativa y a sus técnicas de investigación de mercado, la empresa pudo adaptar su oferta a las preferencias de cada público y ofrecer una experiencia inolvidable.

La modernización, las iniciativas gubernamentales y el uso de prácticas de gestión sólidas han contribuido al actual periodo de crecimiento económico de Perú en todos los sectores. Tomemos, por ejemplo, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública hasta 2021. Según la Secretaría de Gestión Pública (2013):

La modernización de la gestión pública es un proceso político-técnico de transformación de actitudes y de fortalecimiento de aptitudes, de agilización de procesos, simplificación de procedimientos, sistemas funcionales y administrativos, relaciones y estructuras administrativas, con el fin de hacerlos compatibles con los nuevos roles de todos los niveles de gobierno.

Los cinco componentes mejoran gestión pública del país y son los siguientes: 1) un sistema de políticas públicas, estrategias y operaciones alineadas; 2) un sistema de presupuestación basada en resultados; 3) un sistema de gestión de procesos, simplificación administrativa y organización institucional; 4) un sistema de función pública basado en el mérito; y 5) un sistema de información, seguimiento, control, evaluación y gestión del conocimiento. (Arellano, 2018)

La presente investigación estudia de que manera la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de

Pachitea, Huánuco. El investigador identificó esta cuestión para poder abordarla a nivel institucional y utilizarla como punto de partida para investigaciones similares en el futuro a nivel regional, nacional e internacional.

Finalmente, esta investigación se encuentra estructurada en cinco capítulos que se presentan a continuación:

En el Capítulo I: Problema de Investigación, se describen los objetivos, las variables, los fundamentos y los significados del estudio.

El capítulo II: Sistema de hipótesis, se detalla las hipótesis planteadas, la operacionalización de las variables y las definiciones de términos

El capítulo III: Marco teórico, en el cual se detallan los antecedentes, los fundamentos teóricos, las ideas y la metodología del estudio.

El Capítulo IV: Metodología, se expone el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos utilizados en la investigación.

El Capítulo V: Resultados, muestra los resultados, más significativos de la investigación utilizando la estadística como herramienta de medición. En la discusión de los resultados, contrastamos el trabajo de campo con la problemática abordada, los antecedentes, los fundamentos teóricos, la comprobación de la hipótesis y el aporte científico de este estudio.

Finaliza el presente estudio con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

# CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1 Fundamentación del problema

La globalización ha provocado inevitables cambios en el mundo organizacional, generando particularmente impacto en las estructuras políticas y administrativas de las entidades e instituciones públicas y privadas, las cuales exigen modernizaciones y significativos progresos en relación a los nuevos estilos de gestión administrativa para responder a las demandas de la sociedad. (Tirado, 2014, p. 10)

Al respecto Chiavenato (2012) fundamentó que La gestión organizativa incluye las perspectivas, políticas y acciones adoptadas por los directivos, propietarios y empleados de la empresa a lo largo de todas las fases de la administración. Planificar, coordinar, controlar y dirigir son las cuatro principales funciones de la gestión. De estas responsabilidades se encargan las unidades de gestión, finanzas, administración, contabilidad y producción de la organización.

De la misma manera, Robbins y Judge (2013, p.555) indico que el rendimiento laboral incluye actividades administrativas y relacionadas con el producto. Es el más desempeño laboral. Implica ayudar a los demás sin que se lo pidan, apoyar los objetivos corporativos, respetar a los compañeros y ofrecer consejos valiosos.

“A pesar de la importancia de la planificación, la organización, la dirección y el control en la gestión administrativa y de la eficacia, la eficiencia, la motivación y la evaluación en el desempeño del trabajo, hay espacio para la mejora o la optimización. (Arellano, 2018).

Para mejorar la administración de la municipalidad peruana, se requiere dar una solución en beneficio de los usuarios que acuden a tramitar una serie de documentos debido a la demora en los procesos de gestión documental en la municipalidad (Arellano, 2018)

Además de una planificación administrativa inadecuada, derivada de la falta de comprensión a la hora de seleccionar un curso de acción y determinar de antemano qué debe hacerse, en qué orden y cuándo, los empleados están insatisfechos con lo siguiente:

Baja productividad de los empleados, falta de concienciación laboral y deficiencia de conocimientos y experiencia laboral. Aunque una empresa tenga grandes objetivos, una estructura organizativa aceptable y una gestión eficaz, el ejecutivo no podrá evaluar el verdadero estado de la organización si no existe un método para verificar e informar de si las realidades se ajustan a los objetivos.

Las ventajas del rendimiento laboral incluyen la capacidad de concebir, ejecutar y producir trabajo en menos tiempo, con menos esfuerzo y de mayor calidad. Vienen determinadas por el talento, la motivación y la percepción del trabajo del individuo, que se combinan para proporcionar un rendimiento determinado, lo que a su vez genera incentivos que, si el empleado los considera justos, promoverán el placer y un rendimiento excelente. Esto repercutirá en la motivación del individuo, de ahí que el rendimiento se considere un proceso cíclico. (Romero & Urdaneta, 2009)

Es necesario que una organización sea administrada eficientemente para que los trabajadores alcancen sus objetivos y metas, por ello es interesante comparar la gestión administrativa con el desempeño laboral de los trabajadores de Pachitea, Huánuco.

## **1.2 Justificación e importancia de la investigación**

En el presente estudio surgió la necesidad de investigar si la gestión administrativa está relacionada con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, ya que la palabra eficiencia se ha vuelto omnipresente en nuestra vida personal y profesional. Este término es más que una estrategia básica de análisis del trabajo; se identifica por la concordancia entre los intereses de los usuarios y las expectativas del personal administrativo y la presente investigación se justifica de la siguiente manera:

**Teórico.** El estudio tiene base teórica, ya que las conclusiones pueden extrapolarse, integrarse en el conocimiento científico y utilizarse para abordar las lagunas cognitivas.

**Metodológico.** El estudio se justificó metodológicamente por el tipo de investigación seleccionado, el diseño metodológico adoptado para llevarla a cabo y los instrumentos elaborados y verificados en función del contexto. Estas experiencias podrán ser utilizadas por futuros investigadores para emprender nuevos estudios con mayor amplitud y

profundidad, que se nutrirán de una técnica sistemática de la que los nuevos investigadores reproducirán y obtendrán una base.

**Implicaciones Prácticas.** El objetivo de este estudio fue examinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea.

**Legal.** Esta investigación se realizó en conformidad con el Reglamento de Investigación de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL.

**Conveniencia.** Todo el personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea se benefició de este esfuerzo, ya que demostró la necesidad de comprender las distintas alternativas de gestión administrativa. Además, ayudará a los mandos superiores a decidir el curso de acción correcto.

### **1.3 Viabilidad de la investigación**

**Bibliográfica:** Se disponía de bibliografía adecuada y actualizada para este proyecto de estudio sobre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los profesionales de la administración.

**Accesibilidad:** Para el desarrollo regular del proyecto de tesis, se tuvo acceso a todos los recursos pertinentes.

**Económico:** La investigadora se comprometió a solventar los gastos generados en la investigación.

**Antecedentes:** La investigadora accedió a los archivos de bibliotecas universitarias y a bibliotecas virtuales de todo el mundo para obtener información de referencia.

**Tiempo:** La investigadora dispuso de tiempo suficiente para completar su investigación.

### **1.4. Formulación del problema.**

#### **1.4.1 Problema general**

¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco, 2020?

### **1.4.2 Problemas específicos**

¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con la calidad de trabajo del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco?

¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con la productividad del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco?

¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con la disciplina laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco?

## **1.5 Formulación de objetivos**

### **1.5.1 Objetivo General.**

Establecer en qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco, 2020.

### **1.5.2 Objetivos específicos.**

Determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con la calidad de trabajo del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.

Determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con la productividad del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.

Determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con la disciplina laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.

## **CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **2.1 Formulación de las hipótesis**

#### **2.1.1 Hipótesis general.**

Ha: La gestión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco, 2020.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco, 2020.

#### **2.2.2 Hipótesis específicas.**

H1: La gestión administrativa se relaciona positivamente con la calidad de trabajo del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona positivamente con la calidad de trabajo del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.

H2: La gestión administrativa se relaciona positivamente con la productividad del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona positivamente con la productividad del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.

H3: La gestión administrativa se relaciona positivamente con la disciplina laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona positivamente con la disciplina laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.

## 2.2 Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1</b>  Gestión administrativa	Es un grupo de actividades orientadas al logro de las metas; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. (Corominas, 1995).	Planeación	Nivel de ejecución del proceso de planificación. Nivel de sincronización entre objetivos, estrategias, políticas, programas y presupuestos.	Si/No
		Organización	Nivel de conocimiento de la visión o misión del negocio. Nivel de sincronización entre la organización y la planificación.	
		Dirección	Grado de entendimiento o comunicación efectiva con el personal a cargo. Nivel de aceptación como líder del equipo.	
		Control	Cantidad de estándares o parámetros de control definidos. Frecuencia con la que se mide el desempeño.	



**Variable 2**

Desempeño laboral	Es el desempeño laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (Chiavenato, 2000)	Calidad de trabajo	Nivel de cumplimiento de tareas asignadas. Nivel de Iniciativa.
		Productividad	Nivel de dominio y conocimientos de funciones. Nivel de Actitud ante la preparación y la superación individual.
		Disciplina laboral	Nivel de asistencia y puntualidad Nivel de Clima Laboral

**2.3 Definición operacional de las variables****Variable 1: Gestión administrativa**

Chiavenato (2012) refirió que:

Es la gestión de la empresa que comprende la orientación, las políticas y acciones que realizan los empresarios, gerentes o empleados en los procesos de la administración. Los procesos de la administración comprenden las actividades de planeación, organización, dirección y control. Estas actividades son realizadas por la empresa a través de sus funciones de gerencia, finanzas, administrativa, contable y producción. (p. 317)

La variable Gestión Administrativa se operacionalizó en 4 dimensiones, cada una con 4 indicadores: Planificación, Organización, Dirección y Control. Esto permitió la elaboración de un cuestionario de 15 ítems para la recolección de datos, procesamiento estadístico, prueba de hipótesis y conclusiones del estudio.

**Variable 2: Desempeño laboral**

Robbins y Judge (2013) afirmaron que se refiere:

Al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos. Se refiere también a las acciones que contribuyen al ambiente de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo. Sus dimensiones son: eficacia y eficiencia, motivación y evaluación. (p. 555)

Como medidas operativas de rendimiento se utilizaron la calidad, la productividad y la disciplina en el lugar de trabajo. Dado que sólo se estudió un artículo o reactivo por indicación, se pudo concebir un total de 15 preguntas para la recogida de datos, el análisis estadístico, la comprobación de hipótesis y la extracción de conclusiones.

## CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1 Antecedentes de investigación

#### 3.1.1 Antecedentes internacionales

Veintimilla (2018) realizó un estudio titulado: “La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la Empresa Agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje”, que busco determinar la Gestión Administrativa para el buen desempeño laboral de las secretarias, llegando a las siguientes conclusiones: Los colaboradores muestran que tres (es decir, el 33,33%) de las secretarias de empresa son responsables de las operaciones de archivo; una (11,11%) es responsable de controlar la caja registradora; y cinco (55,56%) son responsables de redactar diferentes cartas. Tras la tabulación, se obtuvieron las siguientes conclusiones: De los nueve compañeros encuestados, cuatro (44,44%) citan el estrés laboral como obstáculo para una comunicación interna y externa eficaz, dos (22,22%) culpan a las secretarias por asumir más trabajo y tres (33,33%) culpan a los conflictos laborales. Según los datos, 3 de sus trabajadores creen que las secretarias tienen conocimientos informáticos (33,33%), 2 no lo creen (22,22%) y 4 creen que las secretarias a veces tienen conocimientos informáticos (44,44%). Treinta y tres por ciento de las secretarias de Agrícola Prieto S.A. en el cantón Pasaje creen que la honestidad es esencial para su trabajo, mientras que sesenta y seis por ciento piensan que la confiabilidad es esencial para sus relaciones con compañeros de trabajo y clientes.

Zans (2016) realizó un estudio titulado: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN –Managua en el período 2016”, que busco analizar el Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes, donde concluye en lo siguiente: Aunque la administración de FAREM es poco servicial y los empleados carecen de voluntad para crear un buen lugar de trabajo, la cultura de la empresa se considera en general favorable. Incluso cuando las tareas se realizan a tiempo, el rendimiento del profesorado es mediocre, ya que la mayoría de las decisiones se toman de forma autónoma y no existe un plan de formación. El profesorado en su conjunto, incluidos profesores y administradores, está de acuerdo en que mejorar la moral aumentará la eficacia y la satisfacción en el trabajo.

Guanoluisa (2018) realizó un estudio titulado: “La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial Los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018”, que busco determinar cuál es el efecto de la gestión administrativa en el desempeño laboral, llegando a las siguientes conclusiones: La administración de Los Laureles se enfrenta a retos internos. El incumplimiento de los protocolos administrativos establecidos, la falta de entusiasmo por establecer una dirección estratégica y un marco organizativo poco desarrollado han frenado el progreso administrativo en los últimos años. El desarrollo y el progreso de una organización pueden verse favorecidos por medios como la motivación, la evaluación, la recompensa y las líneas abiertas de comunicación. Esta investigación sugiere que un enfoque del diseño de la gestión administrativa que potencie el rendimiento del personal sería beneficioso para la dirección de Los Laureles.

Caisa (2015) realizó un estudio titulado: “La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato”, que busco estudiar cómo influye la gestión administrativa en el desempeño, donde llegaron a las siguientes conclusiones: La ausencia de un modelo de gestión administrativa en Alhice ilustra la necesidad de una herramienta administrativa centrada en los recursos humanos. La organización lleva mucho tiempo sin desarrollar objetivos, políticas y planes, por lo que su planificación es deficiente. Cuando los trabajadores no están inspirados para dar lo mejor de sí mismos, los resultados se resienten. En "Alhice" de Ambato, algunos puestos de trabajo no están claramente definidos de acuerdo con el perfil del empleado. Como las funciones no están definidas, los trabajadores carecen de confianza y rinden mal. El estilo de liderazgo influye en el rendimiento laboral de los trabajadores. La falta de colaboración conduce a una falta de espíritu de equipo y de compromiso con el éxito de la empresa. El equipo de "Alhice" es más eficaz en su conjunto gracias a la planificación estratégica.

### **3.1.2 Antecedentes nacionales**

Ferrer (2016) realizó un estudio titulado: “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016”, que busco determinar la relación que existe entre Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores, donde concluyó en lo siguiente: Los empleados de Perú observaron una correlación sustancial entre la gestión administrativa y la productividad en el lugar de

trabajo en 2016 ( $\rho = .776$ ). Al nivel de certeza del 5%, la correlación era muy fuerte ( $p=0,000$ ). Conectar con éxito las habilidades de gestión administrativa con el éxito laboral real es esencial. La fuerza laboral de Cajamarca, Perú en 2016 demuestra una fuerte correlación entre la planificación de la gestión administrativa y el desempeño en el trabajo ( $\rho = .825$ ,  $p 0.0005$ ). Dado que los seres humanos son capaces de ajustarse a las circunstancias cambiantes, es lógico pensar que la planificación puede impulsar la productividad en el lugar de trabajo. Se demostró que la Gestión Administrativa tiene una relación significativa con la productividad de los trabajadores ( $\rho = .847$ ,  $p 0.05$ ) en base a las respuestas de los empleados de Cajamarca en 2016. Existe una sólida relación entre ambos. Se demostró que la gestión administrativa tiene una fuerte relación con el desempeño laboral ( $\rho = .806$ ) entre los empleados municipales de la Provincia de Cajamarca, Perú, en 2016. Es importante tener en cuenta la solidez de la conexión. Los trabajadores de Cajamarca, Perú, en 2016 mostraron una fuerte correlación entre el control administrativo y el desempeño en el trabajo ( $\rho = .757$ ,  $p = .000$ , nivel  $= .05$ ). Este vínculo es esencial.

Arellano (2018) realizó un estudio titulado: “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018”, que busco determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores, llegó a las siguientes conclusiones: Los autores concluyen que existe conexión entre la gestión administrativa y el desempeño del personal de la UGEL al comparar los valores  $r= 0,780$  y  $t= 6,141$  para las variables de esta prueba de hipótesis con el valor crucial de 1,96 del gráfico de la curva de Gauss (Pasco, 2018). Los autores concluyen que la gestión administrativa y la calidad del trabajador de la UGEL están conectadas al comparar los valores  $r= 0,696$  y  $t= 4,000$  para las variables de esta prueba de hipótesis con el valor crítico de 1,96 que representa el gráfico de la curva de Gauss - Pasco, 2018. Utilizando un valor crítico del gráfico de la curva de Gauss de 1,96, los resultados  $r= 0,782$  y  $t= 2,982$  para esta prueba de hipótesis muestran que existe correlación entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la UGEL - Pasco, 2018. Con un valor  $r$  de 0,962 y un valor  $t$  de 4,811, esta prueba de hipótesis rechaza la hipótesis nula y apoya la alternativa, sugiriendo que existe una correlación entre la gestión administrativa y la disciplina de los trabajadores de la UGEL, en relación al valor crítico de 1,96 para el gráfico de la curva de Gauss. 2018-Pasco.

Cajo (2018) realizó un estudio titulado: “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, Lima, 2018”, que busco demostrar si la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores, donde llegaron a las siguientes conclusiones: Los empleados del Ministerio de Agricultura y Riego afirman que su productividad ha aumentado gracias a la simplificación de los procesos burocráticos. Se ha demostrado que la planificación administrativa en el Ministerio de Agricultura y Riego aumenta la producción. Los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego tienen fama de ser eficientes y precisos en sus funciones administrativas. Se ha demostrado que la supervisión administrativa del Ministerio de Agricultura y Riego tiene un efecto significativo en el rendimiento de su personal.

### **3.1.3 Antecedentes locales**

Carbajal y Vía (2019) realizaron un estudio titulado: “Gestión del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Pillco Marca Huánuco – 2019”, que busco determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores, llegando a las siguientes conclusiones: Los empleados del gobierno municipal de Pillco Marca han visto su productividad afectada positivamente por el entorno de la oficina. Los estudios han demostrado que los trabajadores del Ayuntamiento de Pillco Marca se benefician de la interacción social en el trabajo. La productividad de los trabajadores del Ayuntamiento de Pillco Marca aumenta cuando se les da voz en las decisiones políticas. Se ha demostrado que el rendimiento laboral en el Ayuntamiento de Pillco Marca se ve significativamente afectado por la motivación del personal.

Callupe y Vásquez (2019) realizó un estudio titulado: “Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la sub gerencia de supervisión y liquidación de obras en la MPHCO – 2019”, que busco determinar como la Rotación de Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores, llegando a las siguientes conclusiones: El informe anual 2019 de la Subgerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de Huánuco señala que los altos índices de rotación de personal tienen un impacto negativo en las operaciones de la empresa. Ambas variables están conectadas debido al coeficiente de correlación positivo y cercano a 1 ( $r_s = 0,200$ ). Existió una relación favorable entre el desempeño laboral y las características organizacionales

en la Subgerencia de Supervisión y Liquidación de Obras del MPHCO 2019. Se examinó el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Supervisión y Liquidación de Obras 2019 del MPHCO para identificar los factores que contribuyeron o dificultaron la productividad en el trabajo. En la Subgerencia de Obras y Supervisión de Liquidación de MPHCO 2019 se examinó cómo afectaban los factores ambientales al rendimiento de los trabajadores. La eficacia de la Subgerencia de Supervisión y Liquidación de Obras 2019 de MPHCO estuvo claramente correlacionada con las características personales.

Esteban, J (2018) realizó un estudio titulado: “Impacto de la Implementación del Mapro Mejorado en el Desempeño Laboral de la Oficina de Administración en la Dirección Regional De Agricultura - Huánuco, 2018”, que busco determinar el impacto en el desempeño laboral, llegando a las siguientes conclusiones: La eficacia de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura se ha visto rastreada tras la introducción de un Manual de Procedimientos Administrativos revisado. El Mapa actualizado ha simplificado notablemente los procesos burocráticos, facilitando el trabajo de las divisiones de la oficina. Logística y tramitación de documentos, RRHH, finanzas y sucesiones son ejemplos de estas divisiones. Gracias a un nuevo Manual de Procedimientos, la Oficina Administrativa de la Dirección Regional de Agricultura ha racionalizado sus procesos y se ha digitalizado. Los funcionarios de la Oficina Administrativa de la Dirección Regional de Agricultura tienen un conocimiento rudimentario de los procesos administrativos, lo que dificulta su capacidad para realizar su trabajo. Los usuarios se las arreglan con ofimática obsoleta e insuficiente. La Oficina Administrativa del MAPRO se ha quedado pequeña.

## **3.2 Bases teóricas**

### **3.2.1 Gestión administrativa.**

Según el Diccionario de la RAE, “Administración es el acto de administrar, los pasos que se dan para lograr un objetivo o hacer frente a una situación; es el resultado de administrar”.

Define la gestión administrativa como “los actos realizados para coordinar los esfuerzos de un grupo, es decir, los métodos mediante los cuales se esfuerza por lograr sus objetivos con el apoyo de otras entidades (como personas y recursos), llevando a cabo importantes tareas incluyen la formulación de objetivos y el desarrollo de una estructura para guiar y supervisar el progreso” (Anzola; 2002. p.70).

La gestión administrativa es una serie de acciones que el dirigente de una empresa realiza a lo largo del ciclo de gestión (planificar, dirigir, coordinar y controlar). En educación, la administración es la forma de atender a los alumnos. Los administradores deben combinar recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo para mantener la escuela bajo control y conforme a la normativa.

Terry (1995) nos menciona:

Desde este punto de vista, creo que la administración de una empresa es de gran importancia, ya que permite alcanzar y lograr los objetivos previstos mediante los esfuerzos coordinados de todos los empleados. Toda organización pretende conseguir algo. Lo cual puede lograrse mediante un procedimiento administrativo estandarizado.

Fajardo (2005) menciona:

Así mismo se considera como un “comprensión sistematizada y actualizada de cómo las organizaciones religiosas en un contexto social controlado por la razón social y técnica llevan a cabo sus procesos de diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y control” (p. 35).

Arias (2012) citado por (Recari, 2015.), en su tesis indica:

La gestión administrativa es el conjunto de operaciones organizativas encaminadas a organizar los recursos existentes para alcanzar objetivos predeterminados. La gestión administrativa, como la administración en general, ha existido desde la antigüedad, ya que las narraciones judías demuestran la gestión de personas y recursos para lograr un objetivo. La administración y las organizaciones son producto de su tiempo y de su entorno histórico y social; por lo tanto, el crecimiento de la gestión administrativa está en función de cómo las personas han manejado las dificultades de sus conexiones administrativas en distintos momentos. (p. 68)

El proceso no es estacionario, estancado ni estático, sino dinámico, continuo y sin principio ni fin, y se desarrolla en un orden predeterminado. Cada parte del proceso interactúa con las demás e influye en ellas. En consecuencia, las tareas administrativas de planificación, organización, administración y control son aspectos interconectados que interactúan y ejercen poderosos efectos recíprocos.



Para aplicar la estrategia de la empresa, el proceso administrativo combina varios procesos. Después de determinar los objetivos empresariales y crear la estrategia que la organización pretende seguir - analizando el entorno externo, el trabajo a realizar, la tecnología a utilizar y las personas implicadas - hay que gestionar la acción empresarial que ejecutará la estrategia seleccionada. El proceso administrativo se utiliza en la gestión de la acción empresarial para planificar, organizar, dirigir y gestionar todos los niveles de la actividad empresarial.

Al respecto Blas (2014) manifestó que:

Las funciones administrativas son un conjunto de actividades afines, dirigidas a proporcionar a las unidades de una organización los recursos y servicios necesarios para hacer factible la operación institucional. Actividad preponderante que desarrolla la Administración Pública en el ejercicio de sus atribuciones. (p. 275)

En ese sentido Bernal y Sierra (2013), sostuvieron que:

El Proceso Administrativo debe ser entendido como un sistema socio técnico (constituido por personas y recursos físicos e intangibles), integral, complejo, interactivo, flexible y dinámico, inherente al conjunto de la organización como institución así como las áreas funcionales básicas en que se estructuran las organizaciones para el desarrollo de sus actividades; por lo tanto, el proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control) a la vez que se realiza para el conjunto de la organización, también debe plantearse de forma alineada para todas y cada una de las mencionadas áreas funcionales o dependencias en las que ésta se estructura. (p. 205).

## **Dimensiones de la gestión administrativa**

### **Planeación**

Según (UNESCO, 2011) define a planificar como: “De acuerdo con el objetivo y la visión del Proyecto Educativo Institucional, el director y su equipo deciden qué hacer y cómo lograrlo mediante técnicas que transforman la I.E. en un centro pedagógico de excelencia” (p. 42).

La UNESCO (2011) continúa aseverando que:

La gestión es fundamentalmente un proceso de toma de decisiones. Hay que decidir sobre: qué debemos hacer para lograr nuestros objetivos, por dónde empezar, cómo lo haremos. Lo que implica pensar también en: con qué recursos contamos, qué requerimos para lograr lo que nos proponemos, qué obstáculos tenemos que vencer.

Para Chiavenato I. (2009) menciona:

La planeación radica en fijar el proceso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para crearlo, y la determinación de tiempos necesarios para su realización. La planeación es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan las experiencias pasadas y se embozan planes y programas.

Ante esto Moura (2015) nos dice:

La planeación se concibe como un valioso instrumento que facilita la optimización de los recursos materiales y humanos, y allana el camino hacia el crecimiento de las organizaciones empresariales. En el caso de las PYMES la planificación puede conducir a avances sustanciales, ya que por lo general este tipo de organizaciones por su origen familiar, su reducido tamaño y el desconocimiento sobre el tema no suele realizar una planificación de sus acciones. (p. 45)

La planificación maximiza los esfuerzos, los recursos, el tiempo y el espacio para cumplir los objetivos. Una buena toma de decisiones ayuda a afrontar numerosas dificultades en el entorno de una organización eligiendo la mejor respuesta. Debe incorporarse a la planificación. También debe crearse un Plan de Trabajo, ya que detalla las funciones de cada componente de desarrollo.

La planificación abarca mucho más que tomar decisiones o intentar predecir el futuro, a pesar de que parezca lo contrario. En cierto modo, se trata de conquistar el futuro desconocido y saber de antemano qué se quiere conseguir, cómo se alcanzará el objetivo fijado, cuándo se realizará cada acción planificada, quién la ejecutará, qué recursos se necesitarán para lograrla y cómo se juzgarán los resultados producidos. Se trata de un proceso mental que emplea la previsión para definir los objetivos antes de la ejecución de la tarea planificada.

## **Organización**

La función de organización se refiere a la segunda fase del procedimiento administrativo y, al igual que la planificación, no es una fase especialmente activa, de despacho y previa a la ejecución. Su principal objetivo es desarrollar la estructura óptima, combinando lógica y eficacia, para que la institución funcione como una entidad única y alcance su objetivo común. Durante esta fase, el gestor establece funciones y deberes y organiza todos los aspectos conectados para producir una estructura y un escenario de trabajo eficaces.

Pérez, (2009) citado por (De la rosa, 2014.) menciona:

La organización es la parte de la administración que supone es establecimiento de una estructura intencionada de los papeles que los individuos deberán desempeñar en una empresa.

La estructura es intencionada en el sentido de que debe garantizar la asignación de todas las tareas necesarias para los cumplimientos de las metas, asignación que debe hacerse a las personas mejor capacitadas para realizar esa tarea.

Las organizaciones eficaces distribuyen tareas, responsabilidades y recursos de forma eficiente. "Diseño" se refiere a cómo la alta dirección ajusta la estructura de una organización a sus objetivos y recursos.

Es el aspecto de la gestión que implica establecer un marco deliberado para las responsabilidades que el personal desempeñará dentro de una organización. La estructura tiene una finalidad, ya que debe garantizar que todas las tareas esenciales para la consecución de los objetivos se asignen a las personas más competentes.

Según Chiavenato I (2010) menciona:

Son instrumentos sociales que permiten a muchas personas combinar sus esfuerzos y lograr juntos objetivos que serían inalcanzables en forma individual. Forman un sistema cooperativo racional, es decir, las personas deciden apoyarse mutuamente para alcanzar metas comunes. Esta lógica permite conjugar e interpretar esfuerzos individuales y grupales para producir resultados más amplios." Para poder trabajar en forma eficiente

los colaboradores deben conocer en forma clara sus tareas y el diseño organizacional. (p. 57).

Aunque las motivaciones de los empleados para unirse a una organización pueden variar, es fundamental para el éxito del equipo que se sumerjan rápidamente en las normas y valores de la empresa. Para mantener una determinada calidad de vida y fomentar las propias ambiciones, es vital participar en esas organizaciones, aunque las experiencias que vivamos en ellas sean tanto positivas como negativas, satisfagan nuestros deseos y nos causen angustia.

### **Dirección**

“Es el aspecto clave y primordial de la gestión al que deben someterse todos los demás componentes, ya que el éxito de la gestión equivale a un liderazgo excelente” (Arellano, 2018).

El líder explica los objetivos de la empresa con claridad, y ejerce influencia sobre las personas, para que contribuyan al logro de las metas organizacionales. El liderazgo implica capacidad de seguimiento y las personas tienden a seguir a aquellos que ofrecen medios para satisfacer sus necesidades, anhelos y deseos, dirigir incluye motivar. (Arellano, 2018)

Según Chiavenato I. (2007) menciona:

Los gerentes están dirigiendo cuando motivan a los empleados, coordinan las actividades de otros, eligen el canal de comunicación más eficaz y resuelven los conflictos suscitados entre miembros de la organización. Cuando un administrador se interesa por sí mismo en la función directiva, comienza a darse cuenta de parte de su complejidad. En primer lugar, está tratando con gente, pero no en una base completamente objetiva, ya que también él mismo es una persona y, por lo general, es parte del problema. (p. 79)

Entabla conversaciones directas tanto con las personas como con los grupos. Como parte útil del conjunto, pronto comprende que los trabajadores tienen objetivos propios además de los de la empresa. El directivo aprende a tener en cuenta el asesoramiento, la comunicación, el incentivo y la dirección para guiar el esfuerzo humano hacia los objetivos de la organización. Tanto si el directivo toma las decisiones directamente como si las delega, la dirección garantiza que todas las acciones e instrucciones planificadas se

lleven a cabo correctamente. Es el primer y principal principio de la gestión, pero también puede ser la fuente de las mayores discrepancias, por involuntarias que sean. En consecuencia, existe un debate considerable sobre si utilizar el término "rendimiento" o "ejecución" para describir esta cualidad.

(Terry, 1994.); define como “el grado en que todos los miembros del grupo trabajan activamente para alcanzar el objetivo de una manera coordinada que refleje la visión y la dirección establecidas por el líder administrativo”.

## **Control**

“Es la que recoge y utiliza la información para supervisar y controlar el rendimiento de una organización a todos los niveles” en Dupuy y Rolland (1992) citado por (Jara, 2009.).

“El control incorpora una amplia gama de actividades diseñadas para guiar e influir en las acciones de empleados y clientes con el fin de lograr los resultados deseados y cumplir los objetivos empresariales” Amat (como se citó Jara, 2009).

Para (Robbins, 1996.) El control puede definirse como:

El proceso de regular actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa. Todos los gerentes deben participar en la función de control, aun cuando sus unidades estén desempeñándose como se proyectó. Los gerentes no pueden saber en realidad si sus unidades funcionan como es debido hasta haber evaluado qué actividades se han realizado y haber comparado el desempeño real con la norma deseada. Un sistema de control efectivo asegura que las actividades se terminen de manera que conduzcan a la consecución de las metas de la organización. (p. 78)

El control “comparar el rendimiento de lo realizado con los objetivos y metas establecidos” (Robbins, 2005). Una vez detectadas las discrepancias, se toman las medidas adecuadas para rectificar la situación. Se examinan todas las facetas de la organización a medida que se aplican los controles estratégicos, tácticos y operativos. Así, el control se ve reforzado por la comunicación periódica, la retroalimentación, la planificación, el desarrollo de objetivos, las metas y el seguimiento de su cumplimiento en el contexto de cada profesión asociada.

### **3.2.2. Desempeño laboral.**

Robbins y Judge (2013) sustentaron:

Que, en el pasado, la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Los investigadores ahora reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral: Desempeño de la tarea. Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que 48 contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos. Civismo. Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo. Falta de productividad. Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, danos a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia. La mayoría de los gerentes consideran que un buen desempeño implica obtener buenos resultados en las primeras dos dimensiones y evitar la tercera. El individuo que realiza muy bien las tareas fundamentales del puesto, pero que es grosero y agresivo con sus compañeros, no sería considerado un buen trabajador en la mayoría de las organizaciones; por otro lado, incluso el colaborador más agradable y alegre que no logra cumplir con las tareas básicas tampoco es un buen empleado. (p. 555)

En ese respecto Chiavenato (2009) explicó que:

El desempeño laboral es la combinación del comportamiento de las personas con sus resultados, también lo interpreta como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad estando dirigido a la evaluación, la cual dará como resultado su desenvolvimiento. (p. 364)

Según García (2014) en relación al concepto de desempeño laboral mencionó a Stoner et al. y sostuvo:

Que el desempeño laboral es la manera en que los miembros de una organización trabajan de forma eficaz, con el propósito de obtener metas comunes, sujeto a reglas básicas establecidas con anterioridad, es la forma como los empleados entregan valor y contribuyen en el logro de los objetivos que se le han asignado, es lo que las personas concreta y cotidianamente hacen en su trabajo. Asimismo, mencionó a Dessler y afirmó que el desempeño laboral es la revisión de la conducta laboral de los subordinados, 49 en la cual se utiliza un método de medición, argumentó que las destrezas, habilidades, conocimientos, características conductuales, entre otros atributos, predicen el desempeño laboral. De igual forma aludió a Fernández y refirió que el desempeño laboral es el alineamiento de los objetivos personales con los de la organización y que puede medirse mediante una estructura definida, comunicada y aceptada de metas, objetivos y estándares de resultados esperados. De igual manera definió el desempeño laboral como la capacidad del personal para cumplir con sus actividades laborales de forma continua y permanente y la valoración que se le dan a éstas (p.32)

De acuerdo con Jiménez (2011) conceptualizó el desempeño laboral como “una actitud hacia los seres humanos que suele considerarse favorable y de apoyo a la aplicación de procedimientos que permitan el crecimiento continuo de la organización, con el objetivo de hacer cosas como reforzar la buena conducta y permitir cierta variación en los comportamientos no deseados” (p. 59).

En consecuencia, Franklin y Krieger (2011) comentaron que “El rendimiento de las personas son sus acciones y cómo ven los demás su contribución a la consecución de los objetivos de la empresa” (p. 43).

Por ello Velázquez (2013) mencionó que: “La evaluación del rendimiento comprueba la consecución individual de los objetivos fijados. Este enfoque mide la conducta y el rendimiento profesionales de forma objetiva y sistemática (lo que las personas son, hacen y consiguen)” (p. 58).

Los beneficios de la evaluación del desempeño laboral son:

- Una buena evaluación del rendimiento ayuda a retener a los empleados. Esto mejora las interacciones entre jefes y subordinados.
- Las evaluaciones del rendimiento de los empleados tienen por objeto aumentar la eficacia de los recursos humanos de una empresa.

- Es un punto de partida necesario para todo estudio relacionado con los recursos humanos. Mejora la estimulación para promover la productividad.
- Influye en el potencial de desarrollo del personal.
- La administración de los recursos humanos se basa en las evaluaciones del rendimiento para ayudar a la contratación y el desarrollo del personal. Las conclusiones de una evaluación pueden aplicarse a programas nuevos o ya existentes.

### **Evaluación del desempeño laboral**

Las evaluaciones del rendimiento valoran el rendimiento y el potencial de desarrollo de un empleado. Kast y Rosenzweig (1985) afirman que las evaluaciones del rendimiento deben fomentar la capacidad de resolver problemas, motivar al personal y promover su crecimiento profesional dentro de la empresa.

Chiavenato (2006) menciona:

La evaluación del desempeño es la que permite la medición del potencial humano de cada empleado para determinar su potencial con respecto a un puesto así mismo fortalece el tratamiento del potencial humano como una ventaja competitiva. Brinda oportunidades de crecimiento y de condiciones efectivas de participación de todos los miembros de la organización según los objetivos organizacionales e individuales. (p. 84)

### **Métodos de evaluación del desempeño laboral**

El objetivo de la evaluación del rendimiento es ofrecer una descripción precisa y fiable del rendimiento laboral del empleado. Para ello, los métodos de evaluación deben estar estrechamente vinculados a la tarea y ser prácticos y fiables.

Según Alles (2010). Las técnicas de evaluación del rendimiento más utilizados son:

**Método de Escalas Gráficas:** “El proceso implica la identificación de un conjunto de características o indicaciones que son relevantes para el éxito en el trabajo. En última instancia, es responsabilidad del evaluador determinar en qué medida un empleado cumple estos criterios” (Alles, 2010).



**Método de Incidentes Críticos:** El evaluador hace un seguimiento de las acciones positivas de los empleados (incidentes) que conducen a mejores resultados o a la consecución de los objetivos de la organización. Para aplicar este método con éxito, hay que realizar una investigación en profundidad para determinar con precisión los comportamientos que han resultado eficaces en el pasado.

**Método de la Autoevaluación:** “Se utiliza para evaluar a profesionales y supervisores. Las personas se autoevalúan utilizando indicaciones o criterios establecidos para futuras comparaciones” (Alles, 2010).

**Método de Evaluación por Objetivos:** Vinculado a la aplicación de la gestión por objetivos (MBO). Este enfoque se basa en la formulación previa de objetivos:

- Los objetivos previstos
- Los plazos de cumplimiento de los objetivos
- Las fechas de evaluación del cumplimiento de los objetivos previstos.

Podemos llegar a la conclusión de que hay tantas formas de evaluar el rendimiento de los empleados como empresas. Pueden aplicarse en varios niveles, procesos o departamentos en función de la empresa.

## **Dimensiones del desempeño laboral**

### **Calidad de trabajo**

La interpretación convencional del rendimiento se basa en el rendimiento de la tarea, que se define como las acciones que dan lugar a la entrega del producto o servicio necesario para que la empresa cumpla sus compromisos. El éxito en la tarea se predice de forma más fiable mediante la aptitud cognitiva de un individuo, que incluye el conocimiento del trabajo, las habilidades, que se consideran técnicas estandarizadas de resolución de problemas, y los hábitos, que se consideran respuestas únicas a la tarea (Borman, 1993).

“Hasta qué punto una persona conecta con su profesión, se implica en ella y considera que su rendimiento es vital para su autoestima” (Arellano, 2018).

“Los hábitos de trabajo conducen al compromiso organizativo, que es el mayor predictor de la felicidad laboral, ya que una persona puede estar descontenta con su trabajo, pero no con la empresa” (Arellano, 2018).

A la hora de evaluar el rendimiento, los métodos de evaluación que incorporan objetivos mensurables predeterminados revisten una importancia extraordinaria; posiblemente, los mejores criterios de rendimiento de gestión estén relacionados con la capacidad de definir objetivos de forma inteligente. Quienes han trabajado con una variante de este método suelen decir que estos criterios son insuficientes, ya que no eliminan los componentes de azar y otras circunstancias que un directivo no puede controlar. Con demasiada frecuencia, se asciende a personas que obtienen resultados por casualidad, mientras que se responsabiliza de los fracasos a otras que no alcanzaron los objetivos deseados debido a circunstancias que escapan a su control.

La evaluación en función de objetivos mensurables es inadecuada en sí misma. Cuando un empleado entra en una empresa, no se espera que permanezca en el mismo puesto, sino que adquiera experiencia y nueva información que le permita ascender a puestos de mayor rango.

El crecimiento laboral o profesional ya no se basa en empleos de alto nivel o en ascensos rápidos. Según Sherman (1994), “actualmente se utiliza independientemente de la profesión o el nivel organizativo del trabajador, lo que contribuirá a su crecimiento”.

La evaluación de la calidad del empleo también tiene en cuenta el estrés y la presencia de condiciones de trabajo insalubres y/o peligrosas. A pesar de la amplia adopción de nuevas estructuras organizativas y de su interés por disminuir el estrés y eliminar los riesgos laborales, en los últimos años se ha establecido un enfoque teórico crítico.

Bauer (2004) menciona:

Éste considera a esas nuevas formas organizativas responsables de empeorar las condiciones de trabajo, en el sentido que los elementos diseñados para contrarrestar el estrés y la monotonía (rotación de los puestos de trabajo, enriquecimiento de las tareas, incremento de la responsabilidad) terminan por provocar un aumento del estrés y de los problemas físicos y psicológicos de los trabajadores, así como la insatisfacción en el trabajo. (p. 23)

Tener trabajo es el camino más rápido hacia una economía próspera y la felicidad personal. En las naciones pobres, el Estado del bienestar no cubre las necesidades básicas. Las variaciones en el nivel de vida reflejan las disparidades del mercado laboral. Los bajos salarios, los contratos inestables, la escasa formación de los trabajadores y la falta de cobertura de la seguridad social no suelen rectificarse con prestaciones estatales.

### **Productividad**

“La productividad es la relación entre la producción y la unidad de insumo (horas de trabajo divididas por horas de capital). Tener una productividad alta significa que podemos producir mucho valor económico con poca inversión de tiempo y energía” (Arellano, 2018).

Un aumento en productividad “sugiere una mayor producción para el mismo insumo. El aumento de la producción que no puede explicarse por cambios en la cantidad de mano de obra, capital u otros insumos intermedios se denomina en economía aumento de la productividad” (Hulten, 2000).

Las primeras perspectivas sobre la conexión entre disfrute y productividad pueden resumirse del siguiente modo así: un empleado feliz es un empleado productivo. Según las investigaciones, existe una correlación entre satisfacción y producción. Por ejemplo, si la conducta del empleado no está limitada ni influida por circunstancias externas, la conexión será mayor.

En un lugar de trabajo donde todo se hace al ritmo de una máquina, la rapidez de un empleado importa más que su disfrute. El éxito de un agente de bolsa también está condicionado por las condiciones del mercado. A continuación, algunos ejemplos de indicadores de productividad:

- Número de prendas que produce un trabajador cada hora.
- Ventas semanales de metros cuadrados al por menor.
- Patas de silla de máquina sin parar al día (el número producido dependerá tanto de la máquina como del operario).
- Cuántas camisas puede coser un trabajador cada hora. La relación coste-ingresos de la mano de obra de la empresa.

“El valor de la producción se divide por el costo de los insumos para obtener una cifra que pueda utilizarse para describir la productividad” (OIT, 2016).

De la misma manera, Chiavenato I. (2010) menciona:

Que la productividad se considera un resultado (y no una causa) de la gestión de numerosos recursos. La productividad es la relación medida entre el producto obtenido (resultado u output) y los recursos necesarios en la producción de dicho producto. En el caso de los recursos humanos, la productividad del trabajo humano es igual al cociente de la relación de producción multiplicada por la cantidad de tiempo necesario para realizar la tarea. La producción humana viene determinada por el esfuerzo, el enfoque razonable y, lo que es más importante, el interés y la motivación. Los malos resultados de las estrategias de productividad directa de la mano de obra se deben al desconocimiento de estos últimos factores. (p. 58)

Otra apreciación sugiere, (BID., 2010), que existe una necesidad inmediata de abordar el reto de la productividad. Millones de personas se ven afectadas por problemas que podrían resolverse si los recursos ya accesibles en la zona se utilizaran de forma más eficiente. Hay millones de personas atrapadas en trabajos poco productivos y mal pagados, lo que les impide a ellas y a sus familias salir de la pobreza.

“Hace más de una década, esta región se adelantó en la puesta en marcha de programas innovadores para combatir la pobreza aumentando el poder adquisitivo de las familias con rentas bajas a través de un mayor gasto en la educación de sus hijos” (Arellano, 2018).

Aunque estas medidas han ayudado, no consiguen aumentar los ingresos de los trabajadores pobres, sino que se limitan a transferirles dinero del presupuesto gubernamental. Si la productividad no aumenta, los niños y adolescentes empobrecidos que reciben ayudas de estos programas se incorporarán a la población activa más sanos y mejor formados que sus padres, pero seguirán siendo pobres.

### **Disciplina laboral**

“Si definimos la disciplina como un clima y un conjunto de actitudes que incluyen la cooperación voluntaria y activa entre el director general y su equipo, sería irresponsable afirmar que este tipo de disciplina predomina en la organización” (Arellano, 2018).

La mayoría de los jefes no ven el liderazgo de los hombres como cooperación, sino más bien como autoritarismo inepto, en el mejor de los casos velado como paternalismo benevolente que no consigue ganarse la "asociación" de los empleados.

“El estudio también hace referencia al concepto de límites, que pueden ser vistos como barreras artificiales o como los continentes que permiten la clasificación de la información. En este sentido, un límite es una barrera que sirve tanto para separar como para unir” (Arellano, 2018). El “señalamiento del terreno”, sin el cual nadie puede jugar, es la declaración inequívoca de lo que se puede y no se puede hacer o no es tolerable bajo ninguna condición.

Hernández, (2008) citado por (Noguera, 2017.) menciona:

Las administraciones consideran la disciplina principalmente como un medio de hacer cumplir las demandas y las prohibiciones para el comportamiento responsable. Creen que la obediencia depende del temor a los castigos. No confían en la autodisciplina por parte de los empleados. La disciplina se administra en parte como disuasivo y en parte como justicia retributiva. Y al investigar los casos de supuesto mal comportamiento del empleado, los gerentes autoritarios han confiado en los métodos de detección que violan la dignidad de individuo y el derecho a la intimidad. (p. 34)

Es importante dejar claro que la prevención de comportamientos indeseables mediante el refuerzo positivo y otras medidas es tan eficaz como el castigo de quienes los realizan para mantener el orden en el lugar de trabajo. Se recomienda separar el papel de la disciplina laboral de la gestión de las quejas debido a la aparición de condiciones que generan quejas, distintas de los castigos disciplinarios, como los traslados inesperados, el desprecio de los derechos negociados y los malos tratos por parte de los directivos.

“La disciplina progresiva permite a la empresa despedir de manera justa a las personas improproductivas y reacias al cambio, con la certeza de que se ha hecho todo lo posible por mejorar la situación y de que el empleado ha tenido muchas oportunidades de corregir el problema” (Arellano, 2018).

Otro aspecto positivo de la disciplina progresiva es que hace más probable que los castigos sean adecuados a la infracción. Los trabajadores que reciben una reprimenda se benefician de ello porque comprenden la naturaleza de su transgresión y tienen la oportunidad de enmendarla. Es justo decir que la experiencia de los trabajadores con la

disciplina y la formación en el oficio se debe a que han aprendido la profesión y han desarrollado una serie de normas éticas en sus interacciones con los demás y con su propio trabajo.

“La estrategia de contratación de trabajadores en familias fue crucial en situaciones en las que se deseaba institucionalizar la transferencia de información profesional” (Arellano, 2018).

De esta creencia surgió el deseo de la empresa de que sus empleados sirvieran no sólo de custodios, sino también de comunicadores de la sabiduría popular del oficio. Desde este punto de vista, la legitimación a través de la comprensión de estas habilidades puede verse como un tipo de disciplina, pero también como una técnica de generación de acuerdos, que puede haber funcionado eficazmente en el despliegue pacífico de las interacciones laborales cotidianas (Simonassi, 2004).

### **3.3 Bases conceptuales**

**Gestión administrativa.** - Desarrollar las actividades de un gestor para que cumplan los requisitos del proceso administrativo puede considerarse un acto de gestión administrativa. Es el método de crear y mantener un lugar con la ayuda de un grupo de personas que están todas en la misma página y tienen los mismos objetivos en mente. Desempeña un papel esencial en el mantenimiento del funcionamiento eficaz de las empresas y, por tanto, es esencial para el éxito de toda empresa.

**La Planeación Administrativa.** - Según Chiavenato (2007) La planificación es una actividad administrativa que define de antemano qué objetivos deben alcanzarse y qué acciones deben emprenderse para lograrlos. Es una representación hipotética de la actividad futura. Comienza con el establecimiento de objetivos y esboza las estrategias necesarias para alcanzarlos con la mayor eficacia posible. Planificar y perfilar los objetivos con antelación es el método más eficaz para alcanzarlos. La planificación establece hacia dónde se planea ir, qué se va a lograr, cuándo, cómo y en qué secuencia.

**El Control Administrativo.** - Desde la postura de Chiavenato (2007) El control garantiza que las acciones planificadas, coordinadas y dirigidas produzcan los resultados deseados. El control consiste en comprobar si la actividad regulada cumple sus objetivos o produce

los resultados previstos. "Control" se refiere a dirigir las actividades hacia un resultado deseado. Definir los procedimientos de control.

**Desempeño laboral.** - La estrategia individual para alcanzar objetivos consiste en las acciones del trabajador en pos de metas predeterminadas. Factores como la formación, la experiencia y la personalidad que, combinados con las especificidades de un determinado puesto de trabajo y empresa, pueden dar lugar a acciones con una influencia significativa tanto en los resultados finales como en la rápida evolución de las empresas actuales (Chiavenato, 2006).

**Diagnóstico organizacional.** - Básicamente, se trata de un método para medir la eficacia de una empresa que adopta un enfoque sistémico, o un proceso de evaluación que se centra en un grupo básico de indicadores para orientar la investigación y, en última instancia, dar forma a la cultura y las prácticas de la organización (Baca, 2005).

**Eficiencia laboral.** - La eficacia en el trabajo demuestra la profesionalidad de un individuo bien informado que cumple asertivamente con su responsabilidad realizando un trabajo excelente. Cualquier directivo que piense que puede delegar y confiar una tarea bien hecha puede delegar con confianza cuando emplea a un empleado eficaz. Una empresa está formada por individuos que contribuyen al éxito de un equipo (Andrade, 2005).

## **CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO**

### **4.1 Ámbito de estudio**

La presente investigación se realizó en Pachitea-Huánuco en el año 2020, donde se observaron y analizaron las variables de estudio.

### **4.2 Tipo y nivel de investigación**

La presente investigación es de tipo aplicada, cuenta con leyes, normas contables e información de terceros donde tiene como objetivo buscar una solución al problema planteado.

La presente investigación es de nivel descriptivo y correlacional donde se busca especificar, describir e identificar las relaciones y características de las variables donde se observó los fenómenos que se investigó.

### **4.3 Población y muestra.**

#### **4.3.1 Descripción de la población**

La población es un grupo de elementos con características comunes a los que se aplicarán los resultados de la investigación. El problema y los objetivos del estudio la limitan.

La población estuvo constituida por 70 administrativos de la municipalidad provincial de Pachitea.

#### **4.3.2 Muestra y método de muestreo**

Ñaupas, et al. (2013) define La muestra es una porción del universo o población que es representativa. Las muestras representativas coinciden con la población del universo.

Según (Cuesta, 2009) Los métodos de muestreo probabilísticos son aquellos que se basan en el principio de equiprobabilidad. Es decir, aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y, consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño  $n$  tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas.

El tipo de muestra en la presente investigación es probabilístico, el investigador eligió la muestra al azar.



La muestra estuvo constituida por 63 administrativos de la municipalidad provincial de Pachitea.

#### 4.3.3. Criterios de Inclusión y Exclusión

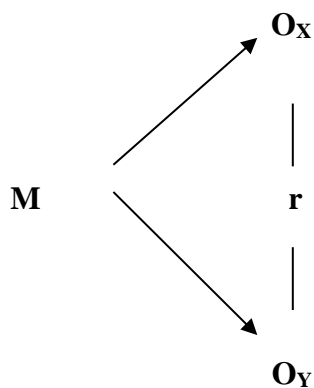
En la presente investigación se consideró diversos criterios importantes de inclusión, tomando en cuenta lo siguiente: los trabajadores de la municipalidad provincial de Pachitea que laboraron en el año 2020.

Por otro lado, se vio oportuno excluir en esta investigación a los trabajadores que ya no laboran el año 2020, considerando personal asistencial, técnicos, directores y personal administrativo.

#### 4.4. Diseño de investigación

El diseño del estudio fue descriptivo correlacional. Según Hernández (2009), indica que “Los estudios correlacionales relacionan ideas, fenómenos, hechos o variables. Los estadísticos evalúan variables y relaciones” (p. 109).

. Su estructura es la siguiente:



#### Dónde:

M = es la muestra de estudio.

O<sub>x</sub> = observación a la variable 1: La gestión administrativa.

O<sub>y</sub> = observación a la variable 2: Desempeño laboral del personal administrativo

r = relación entre las variables de estudio

## 4.5 Técnicas e instrumentos

### 4.5.1 Técnicas

La principal técnica de la investigación fue la encuesta. Según Hernández (2014) menciona que la “una encuesta es una técnica en la que el investigador recopila información utilizando un cuestionario previamente creado”.

### 4.5.2 Instrumentos

El cuestionario utilizado para recoger los datos era del tipo de la escala de Lickert, “cuyo desarrollo no puede improvisarse, sino que, a pesar de su autonomía y flexibilidad, debe desafiar inexorablemente una estructura fundamental, que debe incorporar” (Hernández, 2014, p. 251)

#### 4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos.

La validación del instrumento se basará en la opinión de cinco profesionales con maestría y doctorado, especialistas en el tema investigado y con conocimientos y experiencia para refutar o sugerir en relación con las preguntas de la investigación.

La validación la hicieron los siguientes expertos:

<b>Experto</b>	<b>Grado</b>	<b>Puntaje</b>
Pio Trujillo Atapona	Doctor	18
Agustín Rufino Rojas Flores	Doctor	18
Jesús Arturo Ortiz Morote	Doctor	18
Johny Calderón Cahue	Doctor	18

#### 4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.

Se utilizará la prueba estadística Alfa de Crombach para determinar la fiabilidad del instrumento, teniendo en cuenta su pertinencia, coherencia, suficiencia y claridad. Cinco jueces expertos asignarán valores de 1, 2, 3 y 4 para determinar la fiabilidad media del instrumento.

Se empleó el alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de la variable 1: gestión administrativa, a fin de determinar la fiabilidad del instrumento:

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K - 1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K \sigma_i^2$ : Es la suma de varianzas de cada ítem.

$\sigma_t^2$ : Es la varianza del total de filas (Varianza de la suma de los ítems).

K: Es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[ \frac{15}{15 - 1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{19,22}{156,24} \right]$$

$$\alpha = 0,83722496$$

Estadística de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,837	15

*Cuadro 01: Confiabilidad del instrumento*

CRITERIO DE CONFIABILIDAD	VALORES
Inaceptable	Menor a 0,5
Pobre	Mayor a 0,5 hasta 0,6
Cuestionable	Mayor a 0,6 hasta 0,7
Aceptable	Mayor a 0,7 hasta 0,8
Bueno	Mayor 0,8 hasta 0,9
Excelente	Mayor 0,9

Fuente: George y Mallery (2003, p. 231)

Se empleó el alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad de la variable 2: rendimiento en la tarea:

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K - 1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K \sigma_i^2$ : Es la suma de varianzas de cada ítem.

$\sigma_t^2$ : Es la varianza del total de filas (Varianza de la suma de los ítems).

K: Es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[ \frac{15}{15 - 1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{17,12}{126,14} \right]$$

$$\alpha = 0,80622486$$

<b>Estadística de confiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N°
,806	15

Dado el siguiente cuadro con los niveles de confiabilidad para el alfa de Cronbach:

*Cuadro 01: Confiabilidad del instrumento*

<b>CRITERIO DE CONFIABILIDAD</b>	<b>VALORES</b>
Inaceptable	Menor a 0,5
Pobre	Mayor a 0,5 hasta 0,6
Cuestionable	Mayor a 0,6 hasta 0,7
Aceptable	Mayor a 0,7 hasta 0,8
Bueno	Mayor 0,8 hasta 0,9
Excelente	Mayor 0,9

Fuente:

George y Mallery (2003, p. 231)

A vista de los resultados recogidos sobre la fiabilidad de los instrumentos, podemos afirmar con seguridad que la fiabilidad de nuestro instrumento es "Buena".

#### **4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

Para analizar los datos recogidos en este estudio se utilizará SPSS 22, un programa estadístico, y hojas de cálculo Excel, un programa de tratamiento de datos.

Se utilizarán tablas de doble entrada para presentar los datos y diagramas de barras y circulares para representar gráficamente la distribución de las respuestas.

De acuerdo con Hernández (2014), los datos obtenidos también se analizarán utilizando lo siguiente: Cálculo de frecuencias para su uso en tablas: Representación tabular de datos en la que cada valor representa una frecuencia determinada. Utilizando diagramas de barras y de sectores, los gráficos transmiten la información que se encuentra en las tablas

de frecuencias en un formato gráfico. Instrumentos de medida: El tratamiento de los datos se basó en el uso de técnicas estadísticas, como mediciones de tendencias centrales y pruebas estadísticas.

#### **4.7 Aspectos éticos**

##### **Principios que rigen la actividad investigadora**

**Protección a las personas.** - En toda investigación, el individuo es el objetivo, no el medio; de ahí que necesite un nivel de protección que se establecerá en función del riesgo que conlleve y de la probabilidad de recibir un beneficio.

La dignidad humana, la individualidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad deben respetarse en la investigación con seres humanos. Este concepto incluirá no sólo que los sujetos de estudio participen voluntariamente y reciban la información adecuada, sino también que se respeten plenamente sus derechos básicos, especialmente si se encuentran en una situación especialmente vulnerable.

**Beneficencia y no maleficencia.** - Debe garantizarse la seguridad de los participantes. En este sentido, el investigador debe atenerse a las normas generales de "no dañar", "minimizar cualquier impacto perjudicial" y "maximizar las ventajas".

**Justicia.** - El investigador debe aplicar un juicio razonable y ponderado y adoptar las salvaguardias adecuadas para garantizar que sus prejuicios, incapacidades y falta de conocimientos no den lugar a prácticas injustas ni las acepten. Se reconoce que la igualdad y la equidad ofrecen a todos los participantes en el estudio el derecho a conocer los resultados de la investigación. El investigador también está obligado a tratar con equidad a las personas que participan en los métodos, procedimientos y servicios de la investigación.

**Integridad científica.** - La integridad o rectitud debe guiar no sólo el trabajo científico de un investigador, sino también sus actividades de instrucción y su conducta profesional. Cuando se examinan y revelan los posibles daños, riesgos y ventajas que pueden afectar a las personas que participan en un proyecto de investigación, de acuerdo con las normas éticas de la profesión del investigador, la integridad de éste es especialmente importante. Del mismo modo, la integridad científica debe preservarse al revelar cualquier conflicto

de intereses que pueda influir en la realización de una investigación o en la difusión de sus conclusiones.

**Consentimiento informado y expreso.** - Los sujetos de cualquier estudio deben dar su consentimiento informado, voluntario, inequívoco y específico a la recogida y tratamiento de sus datos para los fines especificados.

## CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis descriptivo

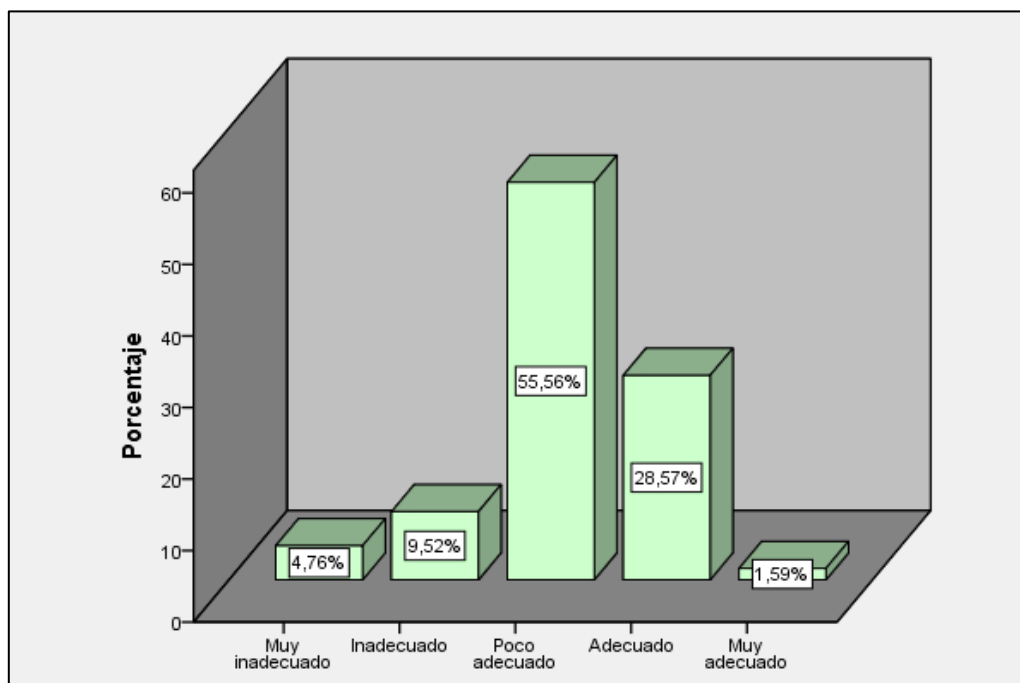
*Tabla 1. Gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Pachitea*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	3	4,8	4,8	4,8
Inadecuado	6	9,5	9,5	14,3
Poco adecuado	35	55,6	55,6	69,8
Adecuado	18	28,6	28,6	98,4
Muy adecuado	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado en 2020

Elaboración. La autora

*Figura 1. Gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Pachitea*





## Descripción

En la tabla y figura 1, se tiene que el 55.6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pachitea afirman que la gestión administrativa es poco adecuado, el 28.6% afirma que es adecuado, el 9.5% afirma que es inadecuado, el 4.8% afirma que es muy inadecuado y solo el 1.6% afirma que es muy adecuado.

Se evidencia por lo tanto que la mayoría de los trabajadores opinan que la gestión administrativa en dicha municipalidad es poco adecuada, en promedio se ubica en un nivel de poco adecuado con un puntaje de 49.32 de un total de 63. Este resultado se debe porque tanto la planeación, organización, dirección y control no se están llevando adecuadamente y también se encuentran en un nivel de poco adecuado.

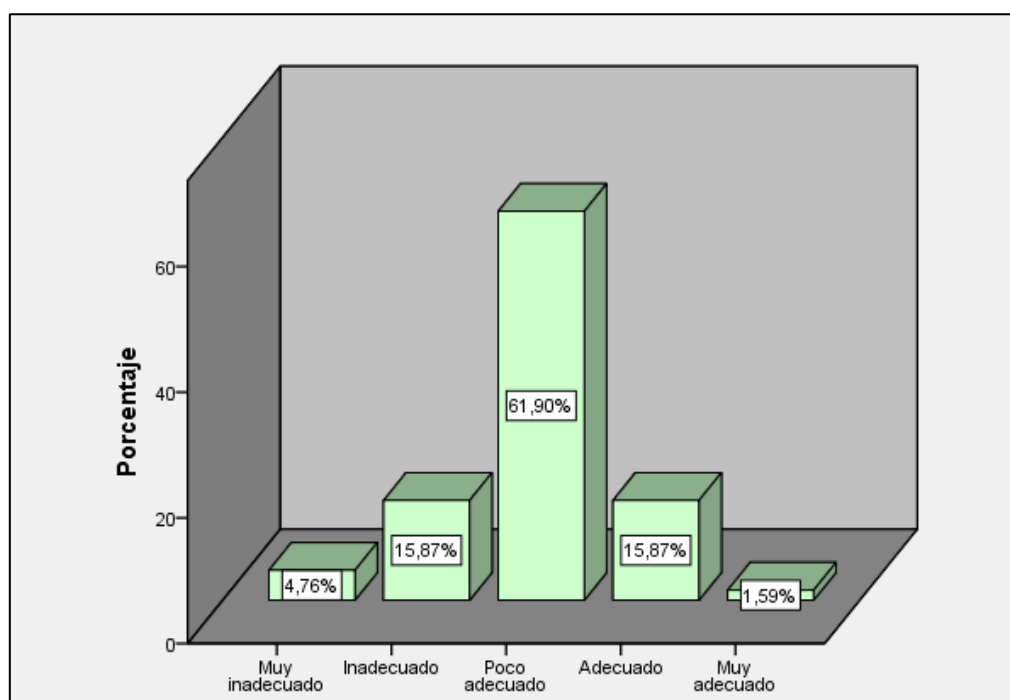
*Tabla 2. La planeación de la Municipalidad Provincial de Pachitea*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	3	4,8	4,8	4,8
Inadecuado	10	15,9	15,9	20,6
Poco adecuado	39	61,9	61,9	82,5
Adecuado	10	15,9	15,9	98,4
Muy adecuado	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado en 2020

Elaboración. La autora

*Figura 2. La planeación de la Municipalidad Provincial de Pachitea*



### **Descripción**

En la tabla y figura 2, se tiene que el 61.9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pachitea afirman que la planeación de la municipalidad es poco adecuada en su aplicación y poco conocida, el 15.9% afirma que es inadecuada y adecuada respectivamente, el 4.8% afirma que es muy y solo el 1.6% afirma que es muy adecuada. Se evidencia por lo tanto que la mayoría de los trabajadores opinan que la planeación en dicha municipalidad es poco adecuada, en promedio se ubica en un nivel de poco adecuado con un puntaje de 12.51 de un total de 64. Este resultado se debe porque en dicha municipalidad no se aplica la planeación institucional adecuadamente, el conocimiento de la planeación es no significativa ni de todos los trabajadores, éstos no conocen la razón de ser de la institución porque el municipio responde a su propósito básico.

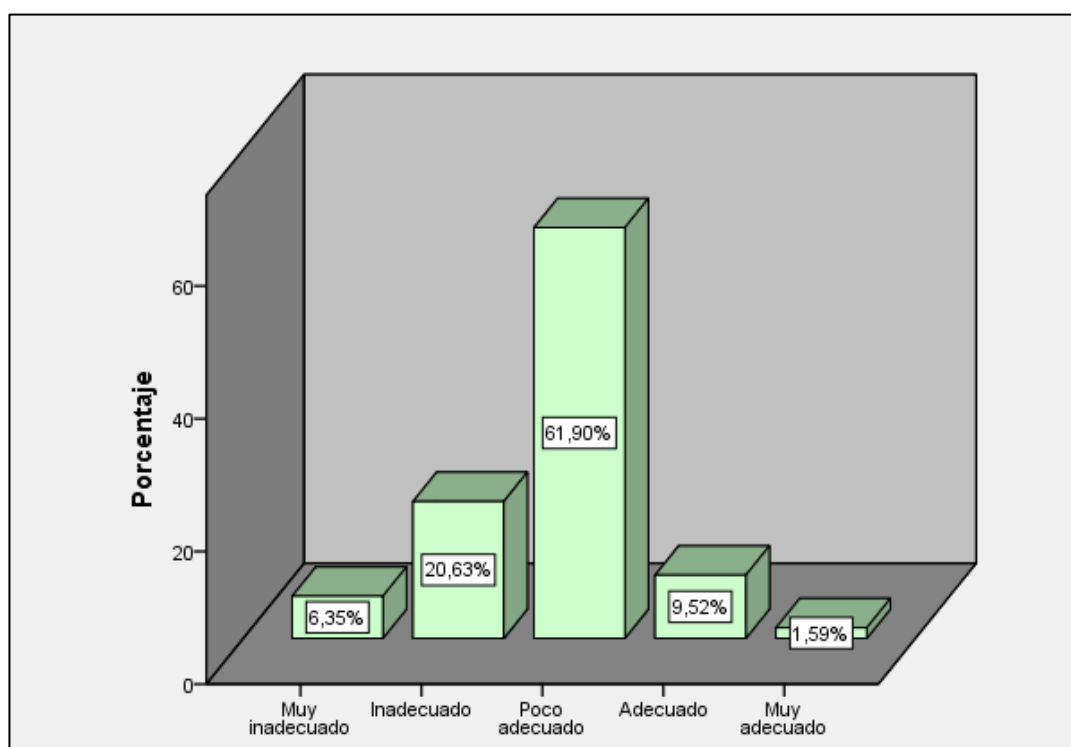
**Tabla 3. La organización de la Municipalidad Provincial de Pachitea**

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	4	6,3	6,3	6,3
Inadecuado	13	20,6	20,6	27,0
Poco adecuado	39	61,9	61,9	88,9
Adecuado	6	9,5	9,5	98,4
Muy adecuado	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado en 2020

Elaboración. La autora

**Figura 3. La organización de la Municipalidad Provincial de Pachitea**



## Descripción

En la tabla y figura 3, se tiene que el 61.9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pachitea afirman que la organización es poco adecuada, el 20.6% afirma que es inadecuada, el 9.5% afirma que es adecuado, el 6.3% afirma que es muy inadecuada y solo el 1.6% afirma que es muy adecuada. Se evidencia por lo tanto que la mayoría de los trabajadores opinan que la organización en dicha municipalidad es poco adecuada, en promedio se ubica en un nivel de poco adecuado con un puntaje de 12.05 de un total de 63. Este resultado se debe porque en la municipalidad no se aplica la organización institucional adecuadamente, conocimiento de la organización es no significativa ni total por parte de los trabajadores, además no se trabaja para ser competitivo y satisfacer las necesidades de la población, existiendo una gestión administrativa que no es adecuado.

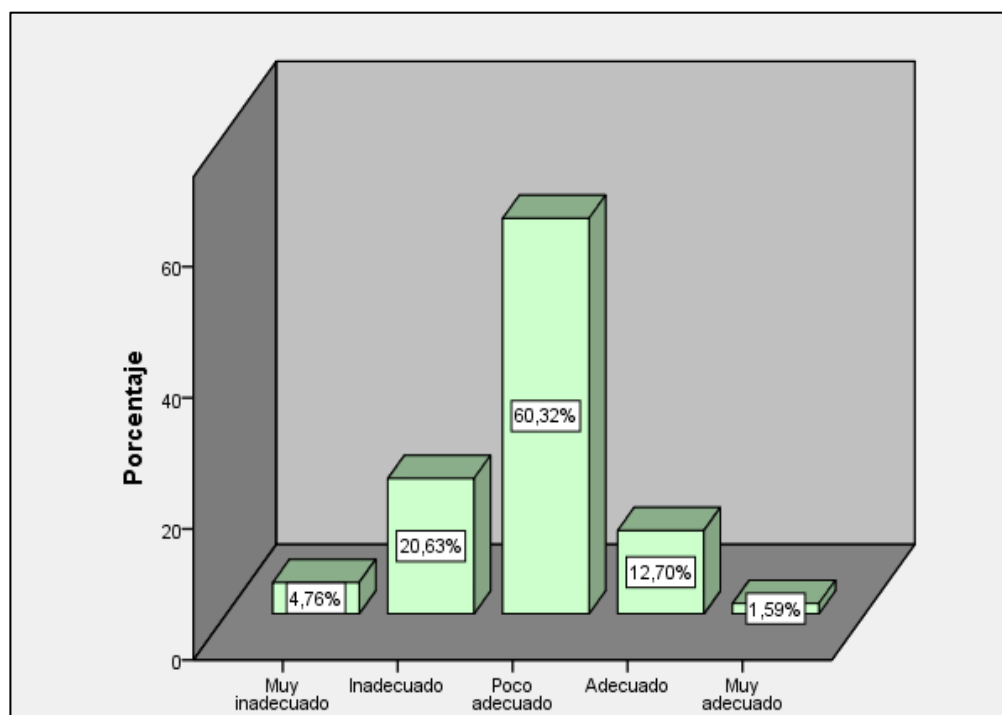
*Tabla 4. La dirección de la Municipalidad Provincial de Pachitea*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	3	4,8	4,8	4,8
Inadecuado	13	20,6	20,6	25,4
Poco adecuado	38	60,3	60,3	85,7
Adecuado	8	12,7	12,7	98,4
Muy adecuado	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado en 2020

Elaboración. La autora

*Figura 4. La dirección de la Municipalidad Provincial de Pachitea*



### **Descripción**

En la tabla y figura 4, se tiene que el 60.3% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pachitea afirman que la dirección es poco adecuada, el 20.6% afirma que son inadecuados, el 12.7% afirma que son adecuados, el 4.8% afirma que son muy inadecuados y solo el 1.6% afirma que son muy adecuados. Se evidencia por lo tanto que la mayoría de los trabajadores opinan que la dirección en dicha municipalidad es poco adecuada, en promedio se ubica en un nivel de poco adecuado con un puntaje de 12.38 de un total de 63. Este resultado se debe porque pocas veces se da cumplimiento a la organización, personal en muchos casos no se involucra para definir los objetivos que direccionan el quehacer institucional, existe poca organización que ante un fracaso conseguir un aprendizaje y de esta manera fortalecer el esfuerzo laboral.

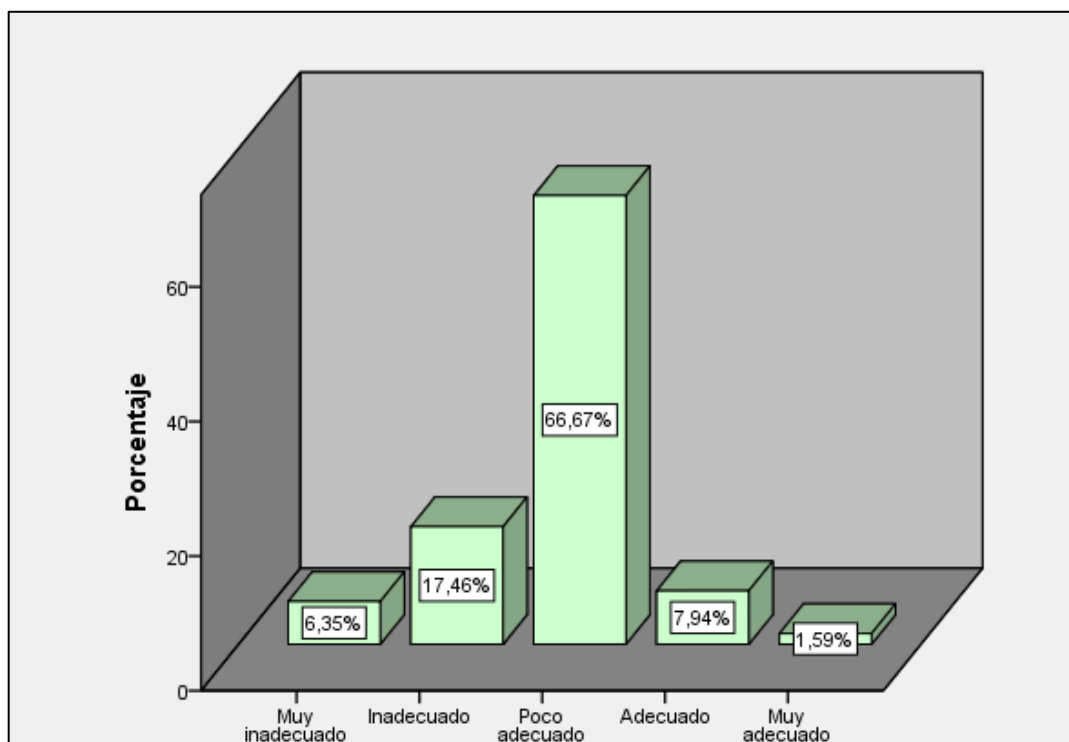
*Tabla 5. El control de la Municipalidad Provincial de Pachitea*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	4	6,3	6,3	6,3
Inadecuado	11	17,5	17,5	23,8
Poco adecuado	42	66,7	66,7	90,5
Adecuado	5	7,9	7,9	98,4
Muy adecuado	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado en 2020

Elaboración. La autora

*Figura 5. El control de la Municipalidad Provincial de Pachitea*



### Descripción

En la tabla y figura 5, se tiene que el 66.7% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pachitea afirman que el control es poco adecuado, el 17.5% afirma que son inadecuados, el 7.9% afirma que son adecuados, el 6.3% afirma que son muy inadecuados y solo el 1.6% afirma que son muy adecuados. Se evidencia por lo tanto que la mayoría

de los trabajadores opinan que el controlen dicha municipalidad son poco adecuados, en promedio se ubica en un nivel de poco adecuado con un puntaje de 12.38 de un total de 63. Este resultado se debe porque en dicha municipalidad no se aplica el control institucional adecuadamente, el conocimiento del control es no significativa ni de todo los trabajadores, éstos no conocen la razón de ser de la institución porque el municipio responde a su propósito básico.

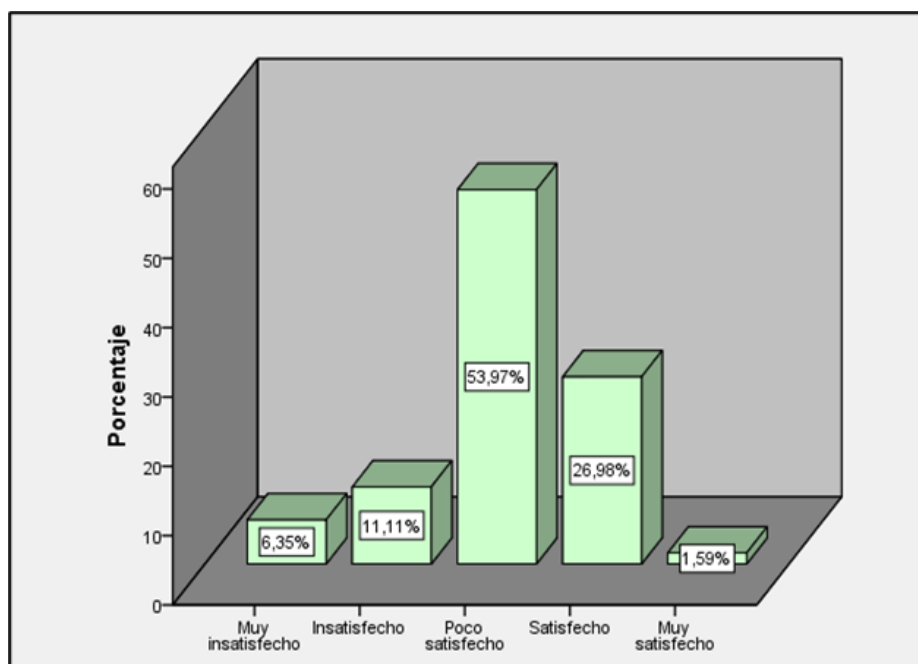
**Tabla 6. Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pachitea**

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	6,3	6,3	6,3
De acuerdo	7	11,1	11,1	17,5
Indeciso	34	54,0	54,0	71,4
En desacuerdo	17	27,0	27,0	98,4
Totalmente en desacuerdo	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado en 2020

Elaboración. La autora

**Figura 6. Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pachitea**



## Descripción

En la tabla y figura 6, se tiene que el 54.0% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pachitea afirman encontrarse en desacuerdo en la municipalidad el 27.0% afirma estar de acuerdo, el 11.5% afirma estar en desacuerdo, el 6.3% afirma afirman estar muy en desacuerdo y solo el 1.6% afirma estar muy en acuerdo. Con una puntuación media de 48,95 sobre 64 posibles, es obvio que la mayoría de los empleados creen que tienen poco en común con el municipio, ya que en su mayoría no están seguros. Este resultado se debe porque tanto con la calidad de trabajo, productividad y disciplina laboral se encuentran también poco en acuerdo.

*Tabla 7. La calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Pachitea*

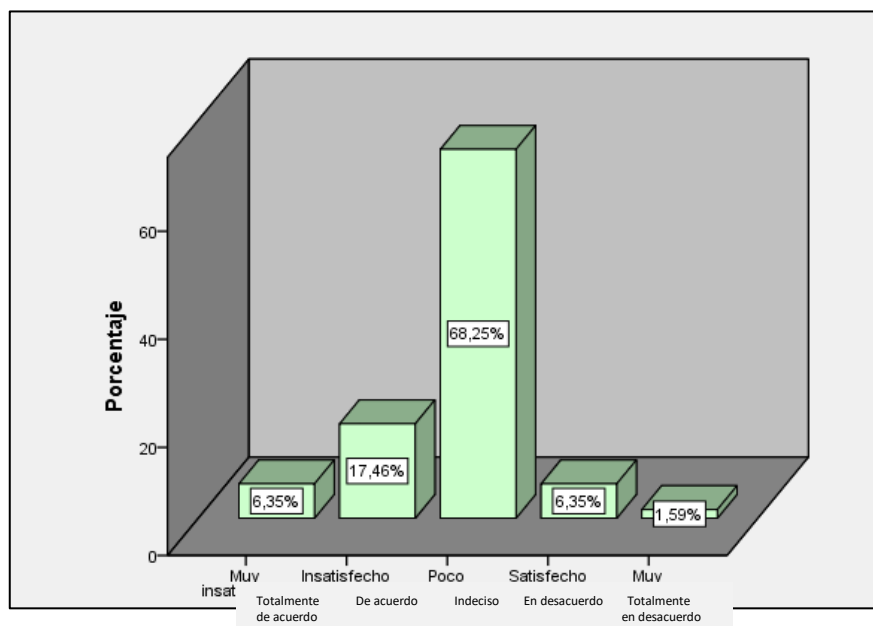
Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	6,3	6,3	6,3
De acuerdo	11	17,5	17,5	23,8
Indeciso	43	68,3	68,3	92,1
En desacuerdo	4	6,3	6,3	98,4
Totalmente en desacuerdo	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado en 2020

Elaboración. La autora



*Figura 7. La calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Pachitea*



### **Descripción**

En la tabla y figura 7, se tiene que el 68.3% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pachitea afirman encontrarse poco de acuerdo con la calidad de trabajo, el 17.5% afirma estar en desacuerdo, el 6.3% afirma estar muy en desacuerdo y de acuerdo respectivamente y solo el 1.6% afirma estar muy de acuerdo. Con una puntuación media de 12,19 sobre 63 posibles, es evidente que la mayoría de los empleados no están satisfechos con la calidad de su empleo. Este resultado se debe porque los trabajadores consideran que el calidad del trabajo no es potenciado por las funcionarios correspondiente a los trabajadores.

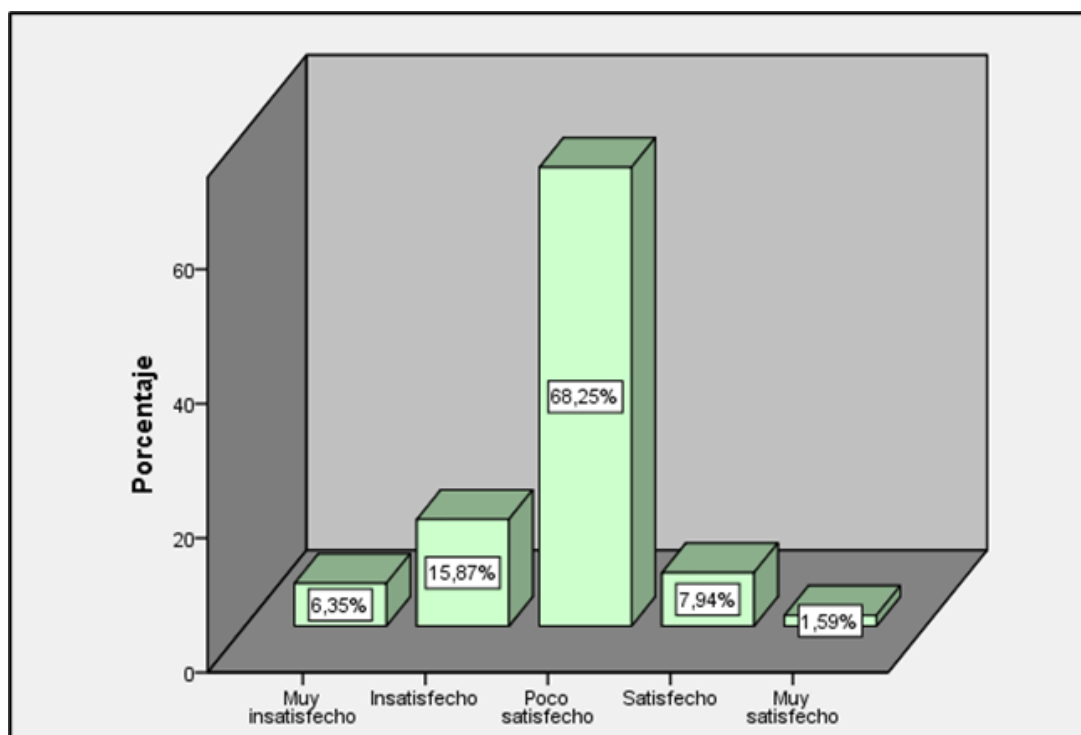
*Tabla 8. La productividad en la Municipalidad Provincial de Pachitea*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	6,3	6,3	6,3
De acuerdo	10	15,9	15,9	22,2
Indeciso	43	68,3	68,3	90,5
En desacuerdo	5	7,9	7,9	98,4
Totalmente en desacuerdo	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado en 2020

Elaboración. La autora

*Figura 8. La productividad en la Municipalidad Provincial de Pachitea*



### Descripción

En la tabla y figura 8, se tiene que el 68.3% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pachitea afirman encontrarse poco en acuerdo con la productividad, el 15.9% afirma estar en desacuerdo, el 7.9% afirma estar de acuerdo, el 6.3% afirma afirmar estar muy en desacuerdo y solo el 1.6% afirma estar muy de acuerdo. Se

evidencia por lo tanto que la mayoría de los trabajadores opinan estar poco acuerdo con la productividad, en promedio se ubica en un nivel poco de acuerdo con un puntaje de 12.25 de un total de 63. Este resultado se debe porque casi no existe un trabajo integrado y en equipo y cada uno busca el individualismo, la productividad que se realiza en el municipio no es permanente, no hay incentivos de promoción del trabajo en equipo para los trabajadores.

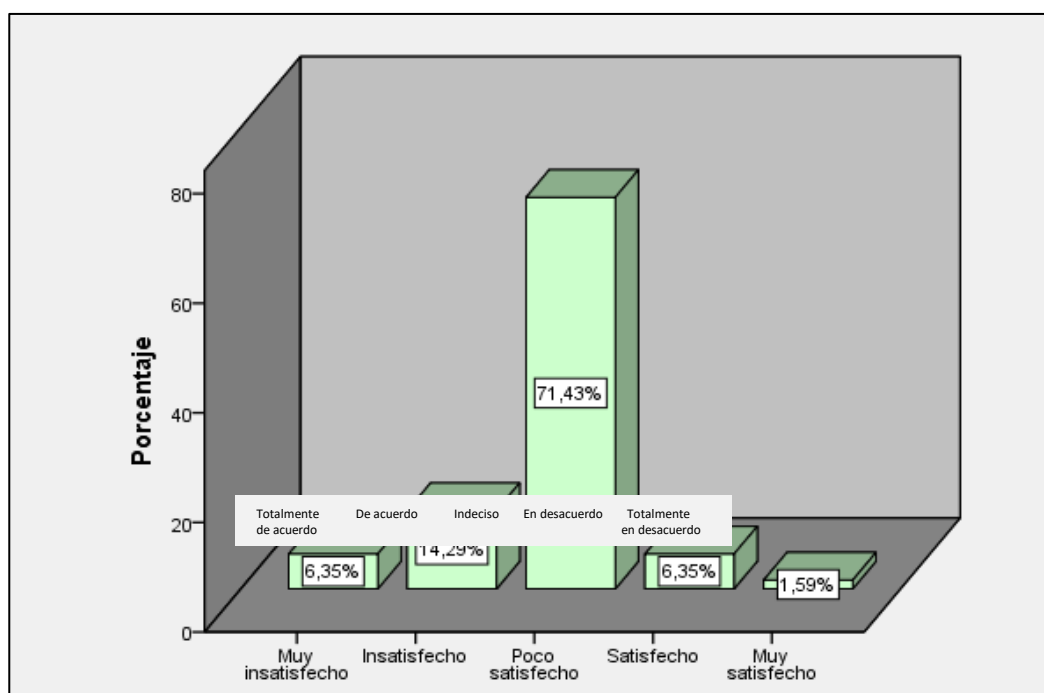
**Tabla 9. La disciplina laboral en la Municipalidad Provincial de Pachitea**

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	6,3	6,3	6,3
De acuerdo	9	14,3	14,3	20,6
Indeciso	45	71,4	71,4	92,1
En desacuerdo	4	6,3	6,3	98,4
Totalmente en desacuerdo	1	1,6	1,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado en 2020

Elaboración. La autora

**Figura 9. La disciplina laboral en la Municipalidad Provincial de Pachitea**



## Descripción

En la tabla y figura 9, se tiene que el 71.4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pachitea afirman encontrarse poco de acuerdo con la disciplina laboral, el 14.3% afirma estar en desacuerdo, el 6.3% afirma estar de acuerdo y muy en desacuerdo respectivamente y solo el 1.6% afirma estar muy de acuerdo. Con una puntuación media de 12,13 sobre 63 posibles, es obvio que la mayoría de los empleados tienen un bajo grado de acuerdo sobre la disciplina laboral. Este resultado se debe porque en muchos casos el ambiente de su trabajo no es apropiado con el confort adecuado para los trabajadores.

**Tabla 10. Medidas de tendencia central de la gestión administrativa, desempeño laboral y de sus dimensiones**

MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACION	ORGANIZACIÓN	DIRECCIÓN	CONTROL	DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DE TRABAJO	PRODUCTIVIDAD	DISCIPLINA LABORAL
Media	49,32	12,51	12,05	12,38	12,38	48,95	12,19	12,25	12,13
Mediana	52,00	13,00	12,00	13,00	13,00	52,00	13,00	13,00	13,00
Moda	48 <sup>a</sup>	12	12	12	14	52 <sup>a</sup>	13	12 <sup>a</sup>	12 <sup>a</sup>

Fuente. Cuestionario aplicado en 2020

Elaboración. La autora

## 5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Para probar las hipótesis, se construyeron las hipótesis de investigación y las hipótesis nulas, y como las variables son categóricas, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

### Contrastación de la hipótesis general:

Ha: La gestión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco, 2020.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco, 2020.

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

**Interpretación:** Como el p-valor es menor a 0.05 se acepta la hipótesis de investigación, es decir, que la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pachitea, con un coeficiente positivo moderado cuyo valor es 0.588.

#### **Contrastación de las hipótesis específicas:**

##### **Hipótesis específica 1**

H1: La gestión administrativa se relaciona positivamente con la calidad de trabajo del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona positivamente con la calidad de trabajo del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CALIDAD DE TRABAJO
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	CALIDAD DEL TRABAJO	Coefficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Interpretación:** Como el p-valor es menor a 0.05 se acepta la hipótesis de investigación, es decir, que la gestión administrativa se relaciona con la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Pachitea, con un coeficiente positivo moderado cuyo valor es 0.540.

### Hipótesis específica 2

H2: La gestión administrativa se relaciona positivamente con la productividad del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona positivamente con la productividad del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	LA PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	LA PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Interpretación:** Como el p-valor es menor a 0.05 se acepta la hipótesis de investigación, es decir, que la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la Municipalidad Provincial de Pachitea, con un coeficiente positivo moderado cuyo valor es 0.563.

### Hipótesis específica 3

H3: La gestión administrativa se relaciona positivamente con la disciplina laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona positivamente con la disciplina laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.

#### Correlaciones

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DISCIPLINA LABORAL
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,556**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	63	63
DISCIPLINA LABORAL	Coefficiente de correlación	,556**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	63	63

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Interpretación:** Como el p-valor es menor a 0.05 se acepta la hipótesis de investigación, es decir, que la gestión administrativa se relaciona con la disciplina laboral en la Municipalidad Provincial de Pachitea, con un coeficiente positivo moderado cuyo valor es 0.556.

### 5.3. Discusión de resultados

Los resultados de la investigación evidencian que la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Pachitea 2020, se acepta la hipótesis general de la investigación, que representa una correlación bastante positiva de 0,540 indicando que las variables se relacionan estadísticamente significativa. Del mismo modo la gestión administrativa se encuentra en un nivel poco adecuado y los trabajadores se encuentran en desacuerdo en dicha municipalidad. Estos hallazgos guardan relación con lo que sostiene Arellano (2018) quien realizó un estudio titulado: “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018”, que busco determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores, llegó a las siguientes conclusiones: El autor concluye que existe conexión entre la gestión administrativa y el desempeño del personal de la UGEL al comparar los valores  $r= 0,780$  y  $t= 6,141$  para las variables de esta prueba de hipótesis con el valor crucial de 1,96 del gráfico de la curva de Gauss (Pasco, 2018), estos hallazgos son similares a los estudios de investigación previos, como Guanoluisa (2018), quien encuentra que la gerencia de Los Laureles, cuyo desempeño laboral inadecuado impacta todos los aspectos de la firma, utilizaría soluciones de gestión administrativa como principios rectores.

La tesis de Caisa (2015) concluye: La falta de motivación intrínseca del personal de RRHH contribuye al bajo desempeño de los empleados. En la empresa metalmecánica "Alhice" de Ambato, ciertos roles no están identificados de acuerdo al perfil del trabajador, causando baja moral y rendimiento. El personal administrativo no puede hacer su mejor trabajo sin objetivos, normas y estrategias a largo plazo.

Zans (2016) afirma en su tesis que el rendimiento laboral del profesorado se ha considerado insatisfactorio debido a la falta de formación exhaustiva y a la toma de decisiones ad hoc, a pesar de que los proyectos se terminan y entregan a tiempo. El profesorado y el personal administrativo consideran que la mejora del clima organizativo aumentará la productividad y que unas relaciones laborales sólidas contribuyen a crear un entorno de trabajo agradable. Ferrer (2016) afirma en su tesis que la gestión administrativa y el Rendimiento Laboral están fuertemente correlacionados, como indica un coeficiente rho de Spearman de,776 y un valor p de 0,000 inferior al umbral = 0,05. Esta fuerte asociación muestra que las cualidades de gestión administrativa están



conectadas con el éxito laboral. Arellano (2018). (2018). Concluye en su tesis: La cultura organizacional de la UGEL 04 - Comas influye en la productividad del personal, lo que significa que la administración administrativa de la UGEL de Pasco también lo hace. La comunicación efectiva mejora el desempeño de los trabajadores, según estudio. Cajo (2018) concluye que la gestión administrativa y la planificación mejoran positivamente la productividad de los trabajadores del ministerio.

Todas las conclusiones de estos estudios corroboran las del presente, que demuestra que una buena gestión administrativa está directamente relacionada con la felicidad y la satisfacción laboral de los empleados.

#### **5.4. Aporte científico de la investigación**

En concreto, las conclusiones de este estudio arrojan luz sobre la medida en que las prácticas de gestión afectan a la productividad de los empleados en el ámbito de la administración local. Ello reviste la máxima importancia, ya que los ajustes del plan pueden exigirse o permitirse como parte del proceso de gestión administrativa. Las instituciones se benefician de la gestión administrativa porque mantiene la atención en el futuro y el presente, refuerza los principios aprendidos en planificación y organización y asigna prioridades en el aquí y el ahora. Esto, a su vez, ayuda a los ejecutivos a ver la planificación desde una perspectiva macro y ayuda a destacar los objetivos centrales para que nuestras acciones diarias nos acerquen cada vez más a las metas. Permite a la empresa abordar sus principales problemas: adaptarse a los cambios del entorno e identificar oportunidades y riesgos. Como el desarrollo administrativo permite una gestión más eficaz, se dispone de más recursos humanos y materiales, lo que se traduce en una mayor eficiencia productiva y mejores condiciones de trabajo y de vida para todos los implicados. Contribuye a la mejora de la producción, lo que resulta en el logro de la rentabilidad, que tiene un efecto directo en la felicidad de los empleados.

## CONCLUSIONES

1. la gestión administrativa se encuentra en un nivel poco adecuado y los trabajadores se encuentran poco satisfechos en dicha municipalidad en relación al desempeño laboral, por lo que se demostró que La relación es significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pachitea, 2020 puesto que en la prueba de hipótesis el p-valor o significancia bilateral igual a cero es menor que el error estimado (0,01), se acepta la hipótesis de investigación, así mismo dichas variables se relacionan con un coeficiente positivo moderado cuyo valor es 0.588, lo que indica una relación directa entre ellas.
2. La gestión administrativa por encontrarse en un nivel poco adecuado, los trabajadores indican no tener la calidad de trabajo adecuada, la relación es significativa entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo en la Municipalidad Provincial de Pachitea, 2020, ya que el p-valor o significancia bilateral igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, así mismo dichas variables se relacionan con un coeficiente positivo moderado cuyo valor es 0.540, lo que indica una relación directa entre ellas.
3. La gestión administrativa por encontrarse en un nivel poco adecuado, los trabajadores indican no tener la productividad deseada por ende La relación es significativa la gestión administrativa y la productividad en la Municipalidad Provincial de Pachitea, 2020, ya que el p-valor o significancia bilateral igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, así mismo dichas variables se relacionan con un coeficiente positivo moderado cuyo valor es 0.563, lo que indica una relación directa entre ellas.
4. La gestión administrativa por encontrarse en un nivel poco adecuado, los trabajadores no experimentan la disciplina laboral adecuada, El vínculo entre la gestión administrativa y la disciplina laboral en la Municipalidad Provincial de Pachitea en el año 2020 es crucial, puesto que en la prueba de hipótesis el p-valor o significancia bilateral igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, así mismo dichas variables se relacionan con un coeficiente positivo moderado cuyo valor es 0.556, lo que indica una relación directa entre ellas.

## SUGERENCIAS

- 1 Por encontrarse la gestión administrativa en un nivel poco adecuado y los trabajadores se encuentran poco satisfechos en dicha municipalidad en relación al desempeño laboral, se recomienda a los directivos tomar medidas para mejorarlo significativamente. Una de estas medidas sería optimizar la gestión dando mayor participación a los trabajadores en la planificación, organización, dirección y control de la municipalidad, ya que en la aplicación de esta se estaría evaluando el desempeño laboral.
- 2 Al verificarse que La gestión administrativa se encuentra en un nivel poco adecuado e indicar que los trabajadores no presentan la calidad de trabajo adecuada, Se recomienda a los directivos de dicho municipio socializar en todos los trabajadores la misión y visión institucional porque se ha evidenciado que muchos desconocen y no se comprometen con los objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo, para ello es necesario comunicación permanente y asertiva,
- 3 Entendiendo que La gestión administrativa se encuentra en un nivel poco adecuado y debido a que los trabajadores indican no tener la productividad deseada, Se recomienda a los directivos mejorar las condiciones de calidad de trabajo y la productividad, puesto que es una dimensión de poca valoración y que direcciona en una insatisfacción por parte de los trabajadores e indicarles también que los trabajadores pasan el mayor tiempo del día en la institución y la entidad necesita de esta para llevar a cabo sus objetivos y metas.
- 4 Al concluirse que La gestión administrativa esta en un nivel poco adecuado y que los trabajadores no experimentan la disciplina laboral adecuada por lo que Finalmente, se aconseja que los administradores tomen medidas importantes para mejorarlo y de la misma manera se hace un llamado a los mencionados a trabajar en crear un ambiente interno armónico en la que se desarrolle las actividades de la organización, entendiéndose toda vez que esta es importante.

## REFERENCIAS

- Alles M. (2010) *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires. Argentina: Gránica.
- Andrade (2005). *Diccionario de Economía*. España: Simón.
- Andrade S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial y Librería Andrade.
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas* (pp. 1–120).
- Arellano, J. (2018) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*, sustentada en la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.
- Arias, L. (2007). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México.: Trilla.
- Bauer, T. (2004). *Prácticas laborales de alto rendimiento y satisfacción laboral: Evidencia de Europa*. Mitteilungen..
- Bernal, C. y Sierra H. (2013). *Proceso Administrativo*. Colombia: Editorial Marisa de Anta.
- BID. (2010.). *La era de la productividad: como transformar las economías desde sus cimientos*. Washington, D.C.: Carmen Pagés.
- Borman, W. y. (1993). *Expandir el dominio del criterio para incluir elementos de desempeño contextual*. San Francisco, CA.: Jossey-Bass.
- Caiza, S. (2015) *La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Cajo, L. (2018) *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, Lima, 2018*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega de Lima, Perú.

- Callupe, A. y Vásquez, C. (2019) *Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la sub gerencia de supervisión y liquidación de obras en la MPHCO – 2019*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco.
- Carbajal, Z. y Vía, M. (2019) *Gestión del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Pillco Marca Huánuco – 2019*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). Colombia: MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*.
- Chiavenato, I. (2007.). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fé de Bogotá, Colombia.: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México DF.: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2009.). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Procesos administrativos*.
- De la rosa, R. (2014.). *Diseño de un modelo de gestión administrativo para el cabildo de la comuna de San Rafael*. La libertad – Ecuador.
- Esteban, J. (2018) *Impacto de la Implementación del Mapro Mejorado en el Desempeño Laboral de la Oficina de Administración en la Dirección Regional De Agricultura - Huánuco, 2018*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco.
- Fajardo, C. (2005.). *Evolución del pensamiento gerencial*. Colombia.
- Ferrer, M. (2016) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.

- García, M. (2014). *Gestión Administrativa para mejorar la eficacia de la Oficina de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. 2014*. TESIS de licenciatura. Universidad Nacional de Trujillo.
- Guanoluisa, M. (2018) *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial Los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018*. Universidad Nacional de Chimborazo de Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. (5ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (5ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hulten, C. (2000). Factor total de productividad.
- Jara, E. (2009.). El control en el proceso administrativo. UTA.
- Koontz, H., & O Donnell, C. y. (1986.). Administración. McGraw-Hill.
- La Torre, A. Del Rincón, D y Arnaj, J. (2003). *Metodología de la investigación educativa*. Barcelona, España.
- Moura, R. (2015.). *Gestión empresarial en el proceso de contabilidad de la pequeña y mediana empresa (PYMES) sector comercial del municipio José Félix Ribas del Estado Aragua*. Carabobo.
- Noguera, Z. y. (2017.). *Factores que inciden en la disciplina laboral del personal docente y administrativo que atiende la educación primaria del Colegio Público Las Américas, Barrio Américas 2, localizado en el distrito VI de la ciudad Managua, departamento de Managua 2016*. Mangua, Nicaragua.
- Ñaupas, H; Mejía E.; Novoa E. & Villagomez A. (2011). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (4ª ed).
- Robbins, S. (1996.). *Fundamentos de administración, concepto y aplicaciones*. México.

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. 15a edición. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. y. (2005.). *Administración*. Pearson Educación.
- Simonassi, S. (2004.). *Historia de Metal. Industrias e industriales metalúrgicos de Rosario 1973- 1983*. Rosario-Argentina.: Mimeo.
- Terry, G. y. (1994.). *Administración*. México.: Compañía Editorial Continental.
- Veintimilla, E. (2018) *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la Empresa Agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje*. Universidad Técnica de Machala de Ecuador.
- Velázquez, G. (2013). *Gestión administrativa en las organizaciones del siglo XXI. Una visión empresarial de la administración*. España: Editorial Academia Española.
- Zans, A. (2016) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN –Managua en el período 2016*, sustentada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

# ANEXOS



**ANEXO N° 01: Matriz de consistencia**  
**TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA**

	Objetivos	Hipótesis	Variables - operacionalización	DISEÑO METODOLÓGICO	
				Tipo de Investigación	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
<p>¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco, 2020?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con la calidad de trabajo del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco?</p> <p>¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con la productividad del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco?</p> <p>¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con la disciplina laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Establecer en qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco, 2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con la calidad de trabajo del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.</p> <p>Determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con la productividad del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.</p> <p>Determinar en qué medida la gestión administrativa se relaciona con la disciplina laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La gestión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco, 2020.</p> <p><b>HIPÓTESIS NULA (Ho)</b> La gestión administrativa no se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco, 2020.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>  <b>H1:</b> La gestión administrativa se relaciona positivamente con la calidad de trabajo del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.  <b>Ho:</b> La gestión administrativa no se relaciona positivamente con la calidad de trabajo del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.  <b>H2:</b> La gestión administrativa se relaciona positivamente con la productividad del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.  <b>Ho:</b> La gestión administrativa no se relaciona positivamente con la productividad del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.  <b>H3:</b> La gestión administrativa se relaciona positivamente con la disciplina laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.  <b>Ho:</b> La gestión administrativa no se relaciona positivamente con la disciplina laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco.</p>	<p><b>Variable 1</b> <b>LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p> <p><b>Dimensiones</b> Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p><b>Variable 2</b> <b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p><b>Dimensiones</b> Calidad de trabajo</p> <p>Productividad</p> <p>Disciplina laboral</p>	<p>Según nuestra investigación, reúne las características para denominarse investigación aplicada, debido a que los resultados de esta investigación pueden ser aplicados en el área administrativa y en su desarrollo de esta.</p>	<p><b>Técnicas:</b> La principal técnica que se utilizará en la presente investigación es la encuesta, la que se aplicará al personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea.</p> <p><b>Instrumento</b> Se aplicará el cuestionario para la obtención de datos sobre el estudio.</p>



**Anexo 02**  
**Consentimiento informado**



**ID:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** 12/06/2022

**TÍTULO:** GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA, HUÁNUCO, 2020.

**OBJETIVO:** Establecer en qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Pachitea, Huánuco, 2020.

**INVESTIGADOR:**

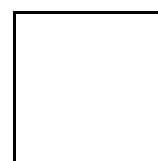
**Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_



Firma de la investigadora responsable: \_\_\_\_\_

Huánuco, 12 de junio de 2022

**CUESTIONARIO N° 01: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información para el estudio de la “**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA**”, Es de aclarar que la información brindada por usted es exclusivamente para dicho trabajo de investigación.

(5) *muy adecuado* - (4) *adecuado* - (3) *poco adecuado* - (2) *inadecuado* (1) *muy inadecuado*.

INDICADORES	VALORACIÓN				
	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN: PLANEACIÓN</b>					
1. ¿La toma de decisiones solo se da por los gerentes?					
2. ¿Se han definido los objetivos en su área de trabajo?					
3. ¿Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la organización?					
4. ¿Se han desarrollado análisis internos en su área de trabajo?					
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>					
5. ¿Tiene conocimiento de la misión y visión de su organización?					
6. ¿Los cargos de su organización están bien identificados?					
7. ¿La organización selecciona el personal adecuadamente?					
8. ¿Existen equipos de relaciones públicas?					
<b>DIMENSIÓN: DIRECCIÓN</b>					
9. ¿Existen evaluaciones de eficiencia y eficacia?					
10. ¿Existe una buena relación interpersonal?					
11. ¿Se siente comprometido con su trabajo?					
12. ¿Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico?					
<b>DIMENSIÓN: CONTROL</b>					
13. ¿Evalúa su desempeño constantemente?					
14. ¿Cumple con las normas y políticas de control?.					
15. ¿A su criterio, se brinda un servicio de calidad?					

**CUESTIONARIO N° 02: DESEMPEÑO LABORAL**

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información para el estudio de la “**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA**”, Es de aclarar que la información brindada por usted es exclusivamente para dicho trabajo de investigación.

(5) *totalmente de acuerdo* - (4) *de acuerdo* - (3) *indeciso* - (2) *en desacuerdo* (1) *totalmente en desacuerdo*.

INDICADORES	VALORACIÓN				
	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN: CALIDAD DE TRABAJO</b>					
1. ¿Desarrolla sus tareas asignadas?					
2. ¿Propicia el trabajo en equipo?					
3. ¿Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?					
4. ¿Realiza actividades fuera de las propuestas en su área?					
5. ¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?					
<b>DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD</b>					
6. ¿Tiene condiciones para aceptar sugerencias para mejorar su trabajo?					
7. ¿Los cargos de su organización están bien identificados?					
8. ¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?					
9. ¿Cumple con las responsabilidades asumidas?					
10. ¿Es eficiente con el manejo de los recursos?					
<b>DIMENSIÓN: DISCIPLINA LABORAL</b>					
11. ¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?					
12. ¿Es puntual al iniciar su trabajo?					
13. ¿Trabaja con honestidad y respeto?					
14. ¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?					
15. ¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos?					



## ANEXO 04: Validación De Los Instrumentos Por Expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO



CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**  
**POR JUICIO DE EXPERTOS**



***TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD  
 PROVINCIAL DE PACHITEA, HUÁNUCO, 2020***

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. TRUJILLO ATAPOI

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizan

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor del Instrumento: Yulit Melissa Orizano Villanueva

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

**Variable dependiente: Gestión Administrativa**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>
<b>PLANEACIÓN</b>	¿La toma de decisiones solo se da por los gerentes?	4	4	4	4
	¿Se han definido los objetivos en su área de trabajo?	4	4	4	4
	¿Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la organización?	4	4	4	4
	¿Se han desarrollado análisis internos en su área de trabajo?	4	4	4	4
<b>ORGANIZACIÓN</b>	¿Tiene conocimiento de la misión y visión de su organización?	4	4	4	4
	¿Los cargos de su organización están bien identificados?	4	4	4	4
	¿La organización selecciona el personal adecuadamente?	4	4	4	4

	¿Existen equipos de relaciones públicas?	4	4	4	4
<b>DIRECCIÓN</b>	¿Existen evaluaciones de eficiencia y eficacia?	4	4	4	4
	¿Existe una buena relación interpersonal?	4	4	4	4
	¿Se siente comprometido con su trabajo?	4	4	4	4
	¿Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico?	4	4	4	4
<b>CONTROL</b>	¿Evalúa su desempeño constantemente?	4	4	4	4
	¿Cumple con las normas y políticas de control?.	4	4	4	4
	¿A su criterio, se brinda un servicio de calidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



FIRMA DEL EXPERTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**  
**POR JUICIO DE EXPERTOS**



**TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD**  
**PROVINCIAL DE PACHITEA, HUÁNUCO, 2020**

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. TRUJILLO ATAPOMA, Pio

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor del Instrumento: Yulit Melissa Orizano Villanueva

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

**Variable dependiente: Desempeño laboral**

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	¿Desarrolla sus tareas asignadas?	4	4	4	4
	¿Propicia el trabajo en equipo?	4	4	4	4
	¿Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?	4	4	4	4
	¿Realiza actividades fuera de las propuestas en su área?	4	4	4	4
	¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?	4	4	4	4
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	¿Tiene condiciones para aceptar sugerencias para mejorar su trabajo?	4	4	4	4
	¿Los cargos de su organización están bien identificados?	4	4	4	4
	¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?	4	4	4	4



	¿Cumple con las responsabilidades asumidas?	4	4	4	4
	¿Es eficiente con el manejo de los recursos?	4	4	4	4
<b>DISCIPLINA LABORAL</b>	¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?	4	4	4	4
	¿Es puntual al iniciar su trabajo?	4	4	4	4
	¿Trabaja con honestidad y respeto?	4	4	4	4
	¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?	4	4	4	4
	¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



FIRMA DEL EXPERTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**  
**POR JUICIO DE EXPERTOS**



**TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD  
 PROVINCIAL DE PACHITEA, HUÁNUCO, 2020**

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. ROJAS FLORES, Agustín Rufino

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizan

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor del Instrumento: Yulit Melissa Orizano Villanueva

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

**Variable dependiente: Gestión administrativa**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>
<b>PLANEACIÓN</b>	¿La toma de decisiones solo se da por los gerentes?	4	4	4	4
	¿Se han definido los objetivos en su área de trabajo?	4	4	4	4
	¿Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la organización?	4	4	4	4
	¿Se han desarrollado análisis internos en su área de trabajo?	4	4	4	4
<b>ORGANIZACIÓN</b>	¿Tiene conocimiento de la misión y visión de su organización?	4	4	4	4
	¿Los cargos de su organización están bien identificados?	4	4	4	4
	¿La organización selecciona el personal adecuadamente?	4	4	4	4

	¿Existen equipos de relaciones públicas?	4	4	4	4
<b>DIRECCIÓN</b>	¿Existen evaluaciones de eficiencia y eficacia?	4	4	4	4
	¿Existe una buena relación interpersonal?	4	4	4	4
	¿Se siente comprometido con su trabajo?	4	4	4	4
	¿Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico?	4	4	4	4
<b>CONTROL</b>	¿Evalúa su desempeño constantemente?	4	4	4	4
	¿Cumple con las normas y políticas de control?.	4	4	4	4
	¿A su criterio, se brinda un servicio de calidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
 Dr. Agustín Rufino Rojas Flores  
 FIRMA DEL EXPERTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**  
**POR JUICIO DE EXPERTOS**



***TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD  
 PROVINCIAL DE PACHITEA, HUÁNUCO, 2020***

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. ROJAS FLORES, Agustín Rufino

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizan

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor del Instrumento: Yulit Melissa Orizano Villanueva

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

**Variable dependiente: Desempeño laboral**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	¿Desarrolla sus tareas asignadas?	4	4	4	4
	¿Propicia el trabajo en equipo?	4	4	4	4
	¿Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?	4	4	4	4
	¿Realiza actividades fuera de las propuestas en su área?	4	4	4	4
	¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?	4	4	4	4
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	¿Tiene condiciones para aceptar sugerencias para mejorar su trabajo?	4	4	4	4
	¿Los cargos de su organización están bien identificados?	4	4	4	4

	¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?	4	4	4	4
	¿Cumple con las responsabilidades asumidas?	4	4	4	4
	¿Es eficiente con el manejo de los recursos?	4	4	4	4
<b>DISCIPLINA LABORAL</b>	¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?	4	4	4	4
	¿Es puntual al iniciar su trabajo?	4	4	4	4
	¿Trabaja con honestidad y respeto?	4	4	4	4
	¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?	4	4	4	4
	¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
 .....  
 Dr. Agustín Rufino Rojas Flores  
 FIRMA DEL EXPERTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**  
**POR JUICIO DE EXPERTOS**



**TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD  
 PROVINCIAL DE PACHITEA, HUÁNUCO, 2020**

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. ORTIZ MOROTE, Jesús Arturo

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizan

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor del Instrumento: Yulit Melissa Orizano Villanueva

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

**Variable dependiente: Gestión administrativa**

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>PLANEACIÓN</b>	¿La toma de decisiones solo se da por los gerentes?	4	4	4	4
	¿Se han definido los objetivos en su área de trabajo?	4	4	4	4
	¿Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la organización?	4	4	4	4
	¿Se han desarrollado análisis internos en su área de trabajo?	4	4	4	4
<b>ORGANIZACIÓN</b>	¿Tiene conocimiento de la misión y visión de su organización?	4	4	4	4
	¿Los cargos de su organización están bien identificados?	4	4	4	4

	¿La organización selecciona el personal adecuadamente?	4	4	4	4
	¿Existen equipos de relaciones públicas?	4	4	4	4
<b>DIRECCIÓN</b>	¿Existen evaluaciones de eficiencia y eficacia?	4	4	4	4
	¿Existe una buena relación interpersonal?	4	4	4	4
	¿Se siente comprometido con su trabajo?	4	4	4	4
	¿Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico?	4	4	4	4
<b>CONTROL</b>	¿Evalúa su desempeño constantemente?	4	4	4	4
	¿Cumple con las normas y políticas de control?.	4	4	4	4
	¿A su criterio, se brinda un servicio de calidad?	4	4	4	4

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



FIRMA DEL EXPERTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**  
**POR JUICIO DE EXPERTOS**



***TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD  
 PROVINCIAL DE PACHITEA, HUÁNUCO, 2020***

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. ORTIZ MOROTE, Jesús Arturo

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor del Instrumento: Yulit Melissa Orizano Villanueva

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

**Variable dependiente: Desempeño laboral**

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	¿Desarrolla sus tareas asignadas?	4	4	4	4
	¿Propicia el trabajo en equipo?	4	4	4	4
	¿Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?	4	4	4	4
	¿Realiza actividades fuera de las propuestas en su área?	4	4	4	4
	¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?	4	4	4	4
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	¿Tiene condiciones para aceptar sugerencias para mejorar su trabajo?	4	4	4	4
	¿Los cargos de su organización están bien identificados?	4	4	4	4
	¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?	4	4	4	4



	¿Cumple con las responsabilidades asumidas?	4	4	4	4
	¿Es eficiente con el manejo de los recursos?	4	4	4	4
<b>DISCIPLINA LABORAL</b>	¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?	4	4	4	4
	¿Es puntual al iniciar su trabajo?	4	4	4	4
	¿Trabaja con honestidad y respeto?	4	4	4	4
	¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?	4	4	4	4
	¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



FIRMA DEL EXPERTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**  
**POR JUICIO DE EXPERTOS**



**TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD  
 PROVINCIAL DE PACHITEA, HUÁNUCO, 2020**

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. CALDERÓN CAHUE, Johny

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizan

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor del Instrumento: Yulit Melissa Orizano Villanueva

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

**Variable dependiente: Gestión administrativa**

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>PLANEACIÓN</b>	¿La toma de decisiones solo se da por los gerentes?	4	4	4	4
	¿Se han definido los objetivos en su área de trabajo?	4	4	4	4
	¿Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la organización?	4	4	4	4
	¿Se han desarrollado análisis internos en su área de trabajo?	4	4	4	4
<b>ORGANIZACIÓN</b>	¿Tiene conocimiento de la misión y visión de su organización?	4	4	4	4
	¿Los cargos de su organización están bien identificados?	4	4	4	4
	¿La organización selecciona el personal adecuadamente?	4	4	4	4

	¿Existen equipos de relaciones públicas?	4	4	4	4
<b>DIRECCIÓN</b>	¿Existen evaluaciones de eficiencia y eficacia?	4	4	4	4
	¿Existe una buena relación interpersonal?	4	4	4	4
	¿Se siente comprometido con su trabajo?	4	4	4	4
	¿Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico?	4	4	4	4
<b>CONTROL</b>	¿Evalúa su desempeño constantemente?	4	4	4	4
	¿Cumple con las normas y políticas de control?.	4	4	4	4
	¿A su criterio, se brinda un servicio de calidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



FIRMA DEL EXPERTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**  
**POR JUICIO DE EXPERTOS**



**TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LA**

**ONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD**

**PROVINCIAL DE PACHITEA, HUÁNUCO, 2020**

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. CALDERÓN CAHUE, Johnny

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor del Instrumento: Yulit Melissa Orizano Villanueva

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

**Variable dependiente: Desempeño laboral**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	¿Desarrolla sus tareas asignadas?	4	4	4	4
	¿Propicia el trabajo en equipo?	4	4	4	4
	¿Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?	4	4	4	4
	¿Realiza actividades fuera de las propuestas en su área?	4	4	4	4
	¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?	4	4	4	4
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	¿Tiene condiciones para aceptar sugerencias para mejorar su trabajo?	4	4	4	4
	¿Los cargos de su organización están bien identificados?	4	4	4	4
	¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?	4	4	4	4

	¿Cumple con las responsabilidades asumidas?	4	4	4	4
	¿Es eficiente con el manejo de los recursos?	4	4	4	4
<b>DISCIPLINA LABORAL</b>	¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?	4	4	4	4
	¿Es puntual al iniciar su trabajo?	4	4	4	4
	¿Trabaja con honestidad y respeto?	4	4	4	4
	¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?	4	4	4	4
	¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( **X** ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (**X**) NO ( )



FIRMA DEL EXPERTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**  
**POR JUICIO DE EXPERTOS**



***TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD  
 PROVINCIAL DE PACHITEA, HUÁNUCO, 2020***

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Mg. PINEDA CLAUDIO, Teófilo Miguel

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizan

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor del Instrumento: Yulit Melissa Orizano Villanueva

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

**Variable dependiente: Gestión administrativa**

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>PLANEACIÓN</b>	¿La toma de decisiones solo se da por los gerentes?	4	4	4	4
	¿Se han definido los objetivos en su área de trabajo?	4	4	4	4
	¿Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la organización?	4	4	4	4
	¿Se han desarrollado análisis internos en su área de trabajo?	4	4	4	4
<b>ORGANIZACIÓN</b>	¿Tiene conocimiento de la misión y visión de su organización?	4	4	4	4

	¿Los cargos de su organización están bien identificados?	4	4	4	4
	¿La organización selecciona el personal adecuadamente?	4	4	4	4
	¿Existen equipos de relaciones públicas?	4	4	4	4
<b>DIRECCIÓN</b>	¿Existen evaluaciones de eficiencia y eficacia?	4	4	4	4
	¿Existe una buena relación interpersonal?	4	4	4	4
	¿Se siente comprometido con su trabajo?	4	4	4	4
	¿Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico?	4	4	4	4
<b>CONTROL</b>	¿Evalúa su desempeño constantemente?	4	4	4	4
	¿Cumple con las normas y políticas de control?.	4	4	4	4
	¿A su criterio, se brinda un servicio de calidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



FIRMA DEL EXPERTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**  
**POR JUICIO DE EXPERTOS**



**TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD**  
**PROVINCIAL DE PACHITEA, HUÁNUCO, 2020**

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Mg. PINEDA CLAUDIO, ~~especialista en~~

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor del Instrumento: Yulit Melissa Orizano Villanueva

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

**Variable dependiente: Desempeño laboral**

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	¿Desarrolla sus tareas asignadas?	4	4	4	4
	¿Propicia el trabajo en equipo?	4	4	4	4
	¿Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?	4	4	4	4
	¿Realiza actividades fuera de las propuestas en su área?	4	4	4	4
	¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?	4	4	4	4
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	¿Tiene condiciones para aceptar sugerencias para mejorar su trabajo?	4	4	4	4
	¿Los cargos de su organización están bien identificados?	4	4	4	4



	¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?	4	4	4	4
	¿Cumple con las responsabilidades asumidas?	4	4	4	4
	¿Es eficiente con el manejo de los recursos?	4	4	4	4
<b>DISCIPLINA LABORAL</b>	¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?	4	4	4	4
	¿Es puntual al iniciar su trabajo?	4	4	4	4
	¿Trabaja con honestidad y respeto?	4	4	4	4
	¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?	4	4	4	4
	¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( **X** ) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (**X**) NO ( )



FIRMA DEL EXPERTO

## **NOTA BIOGRÁFICA.**

### **Yulit Melissa Orizano Villanueva.**

Nació en el distrito de Panao, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco el 26 de setiembre del 1993, hija del señor Simonides Orizano Duran y Sra. Candelaria Villanueva y Simon, ocupa el quinto lugar de sus 7 hermanos, actualmente madre de dos niños (Alexis y Shamel).

Sus estudios primarios lo realizo en la escuela 32575 Panao, la secundaria en colegio Nacional Tupac Amaru II. Y sus estudios superiores lo realizo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, en la carrera profesional de Ciencias Contables Y Financieras egresando el año 2016; La experiencia laboral durante su carrera lo realizo en diferentes instituciones públicas y privadas, en el año 2021 ocupó el cargo de Tesorera en la Municipalidad Provincial de Pachitea, ambiente en la cual pudo desarrollar de cerca esta investigación, actualmente viene laborando como programador en la unidad de adquisiciones de la Red Asistencial de Huánuco.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILLO VALDESAN  
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso - Cayhuayna  
Teléfono 514760 - Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h**, del día viernes **21 DE ABRIL DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Melida Sara RIVERO LAZO	Presidenta
Dr. Werner PINCHI RAMIREZ	Secretario
Mg. Angel Francisco CALERO LUIS	Vocal

**Asesor (a) de tesis:** Dr. Lester Froilan SALINAS ORDOÑEZ (Resolución N° 0548-2021-UNHEVAL/EPG-D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Doña Yulit Melissa ORIZANO VILLANUEVA.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA**".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de QUINCE (15)  
Equivalente a BUENO, por lo que se declara aprobado  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 21:00 horas de 21 de abril de 2023.

Melida Sara Rivero Lazo  
PRESIDENTE  
DNI N° 224.052.39

Werner Pinchi Ramirez  
SECRETARIO  
DNI N° 224.054.76

Angel Francisco Calero Luis  
VOCAL  
DNI N° 22513887

Leyenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01050-2023-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**

### HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA"**, realizado por la Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social, **Yulit Melissa ORIZANO VILLANUEVA**, cuenta con un **índice de similitud del 11%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 04 de abril de 2023.



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA</b>	<b>YULIT MELISSA ORIZANO VILLANUEVA</b>
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
<b>12889 Words</b>	<b>71559 Characters</b>
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
<b>75 Pages</b>	<b>575.8KB</b>
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
<b>Apr 4, 2023 9:45 AM GMT-5</b>	<b>Apr 4, 2023 9:46 AM GMT-5</b>

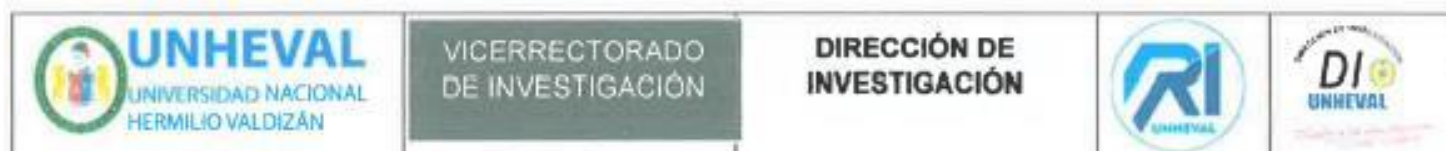
● **11% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 10% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad		Maestro	X	Doctor	
-----------	--	--------------------	--	----------------------	--	---------	---	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
Grado que otorga	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
Título que otorga	

### 2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	ORIZANO VILLANUEVA YULIT MELISSA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	47983494
Correo Electrónico:	yulitorizano1727@gmail.com							
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de documento:	
Correo Electrónico:								
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	
Correo Electrónico:								

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	SALINAS ORDEÑEZ LESTER FROILAN							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	40349762
ORCID ID:	0000-0002-5726-909X							

### 4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	RIVERO LAZO Melida Sara
Secretario	PINCHE RAMIREZ Werner
Vocal	CALERO LUIS Angel Francisco
Vocal	
Vocal	
Accesitario	

### 5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)							2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación		Tesis	X	Trabajo Académico		Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	Gestión Administrativa		Desempeño Laboral		Calidad de Trabajo		
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	X	Cerrado *		Restringido*		Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:							



#### 6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

<b>Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACHITEA, HUÁNUCO
Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

#### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

<b>Apellidos y Nombres</b>	ORIZANO VILLANUEVA YULIT MELISSA	<b>Firma</b>	
<b>Apellidos y Nombres</b>		<b>Firma</b>	
<b>Apellidos y Nombres</b>		<b>Firma</b>	

FECHA: Huánuco, 10 de mayo del 2024

#### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibrí, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).