

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**



**LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON**  
**EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD**  
**DISTRITAL DE CHURUBAMBA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
**CIENCIAS POLÍTICAS**

**SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
**GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

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

**TESISTA: POZO CELESTINO MENA YULYANA**

**ASESOR: Mg. BARRETO CALDAS ESTEFANY**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

ALEXANDRA CHUQUIYAURI POZO mi amada hija, que ha sido el motor y motivo que impulsa mis sueños y esperanzas. Asimismo, a mi padre Héctor Víctor Pozo Apolinario, mi madre Alizandra Celestino Escobar y mi Hermana Lizeth Pozo Celestino, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro, como una meta más conquistada.

Gracias por ser quienes son y por creer en mí

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres y hermana que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos, metas, proyectos personales y académicos.

## RESUMEN

La organización administrativa hoy en día abarca la comunicación que existen entre las diferentes áreas que funcionan de una determinada institución, con el fin de desarrollar un determinado conjunto de tareas o actividades administrativas que se tiene dentro de la institución, realizándolo de una forma coordinada y ordenada con la finalidad de alcanzar algún objetivo institucional y que esto se vea reflejado en la determinación de un buen desempeño y rendimiento laboral. En la investigación se planteó como objetivo general fue determinar si la organización administrativa influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023, el estudio se desarrolló con las ciertas características que toda investigación presenta en un trabajo de tesis y fue de un tipo aplicada, a un nivel explicativo y con un diseño no experimental de corte transversal, donde en ninguna fase del trabajo ha sufrido cambio alguno las variables estudiadas, de la misma manera se tuvo como población y muestra 120 personas que laboran en dicha institución. Referente a la recolección de información para obtener los resultados se aplicó un instrumento de investigación definido un cuestionario de preguntas, donde de la pregunta 1 se desprende que de los 120 servidores encuestados, el 23% (28 servidores públicos) estimo la alternativa siempre; mientras que el 12% (14 servidores públicos) estima la alternativa a veces, el 11% (13 servidores públicos) rotula la alternativa casi nunca y por último el 54% (65 servidores públicos) estima la alternativa nunca, dando cuenta que está presente análisis e interpretación está referido al indicador comunicación personal que existe en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Churubamba.

**Palabras claves:** organización administrativa, servidor público y desempeño laboral.

## ABSTRACT

The administrative organization today covers the communication that exists between the different areas that work in a given institution, in order to develop a certain set of tasks or administrative activities that are carried out within the institution, performing it in a coordinated and orderly manner. in order to achieve some institutional objective and that this is reflected in the determination of good performance and work performance. In the investigation, the general objective was to determine if the administrative organization influences the work performance of public servants of the District Municipality of Churubamba 2023, the study was developed with the certain characteristics that all research presents in a thesis work and was of an applied type, at an explanatory level and with a non-experimental cross-sectional design, where in no phase of the work have the variables studied undergo any change, in the same way it was taken as a population and shows 120 people who work in said institution. Regarding the collection of information to obtain the results, a research instrument defined as a questionnaire of questions was applied, where from question 1 it is clear that of the 120 surveyed servers, 23% (28 public servants) always estimated the alternative; while 12% (14 public servants) estimate the alternative sometimes, 11% (13 public servants) label the alternative almost never and finally 54% (65 public servants) estimate the alternative never, realizing that it is present Analysis and interpretation refers to the personal communication indicator that exists in the different areas of the Churubamba District Municipality.

**Keywords:** administrative organization, public servant and job performance.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	xi
<b>CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ...</b>	<b>13</b>
1.1.    Fundamentación del problema .....	13
1.2.    Justificación e importancia de la investigación.....	14
1.3.    Viabilidad de la investigación .....	14
1.4.    Formulación del problema .....	14
1.4.1. Problema general .....	14
1.4.2. Problemas específicos .....	14
1.5.    Formulación de objetivos .....	15
1.5.1. Objetivo general .....	15
1.5.2. Objetivos específicos.....	15
<b>CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....</b>	<b>16</b>
2.1.    Formulación de las hipótesis .....	16
2.1.1. Hipótesis general .....	16
2.1.2. Hipótesis específicas .....	16
2.2.    Operacionalización de variables .....	18
2.3.    Definición operacional de las variables .....	19
<b>CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>20</b>
3.1.    Antecedentes de investigación .....	20
3.2.    Bases teóricas .....	25
3.3.    Bases conceptuales.....	31

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	33
4.1.    Ámbito.....	33
4.2.    Nivel y tipo de investigación.....	33
4.3    Población y muestra.....	33
4.3.1. Descripción de la población .....	33
4.3.2. Muestra y método de muestreo.....	34
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión .....	34
4.4.    Diseño de la investigación. ....	34
4.5.    Técnicas e instrumentos .....	34
4.5.1. Técnicas.....	34
4.5.2. Instrumentos.....	35
4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos .....	35
4.6.    Técnicas para el procesamiento y análisis de datos .....	35
4.7.    Aspectos éticos.....	36
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	37
5.1.    Análisis descriptivo.....	37
5.2.    Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis .....	61
5.3.    Discusión de resultados.....	68
5.4.    Aporte científico de la investigación.....	69
CONCLUSIONES .....	71
SUGERENCIAS.....	72
REFERENCIAS .....	73

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, las personas que laboran en las diferentes áreas de dicha institución demuestran una comunicación laboral fluida frente a un trámite administrativo para dar respuesta en forma oportuna. ....	37
Tabla 2: Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los gerentes y sub gerentes demuestran habilidades gerenciales, que se expresan en ser líderes dentro de sus áreas. ....	39
Tabla 3: Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores realizan un trabajo en equipo con el fin de atender de forma oportuna un trámite administrativo.....	41
Tabla 4: Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes en sus funciones básicas y sus funciones específicas y lo demuestran con productividad laboral. ....	43
Tabla 5: Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes para cumplimiento de sus objetivos institucionales. ....	45
Tabla 6: Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes, esto referido a la optimización de recursos que existe en dicha institución como papeles y otros. ....	47
Tabla 7: Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en brindar información puntual al momento de ser solicitado por otras áreas referente a un trámite administrativo y otros. ....	49
Tabla 8: Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en tener un comportamiento adecuado frente a la consulta de un usuario referente a su trámite administrativo. ....	51
Tabla 9: Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa	

en el compromiso laboral de atender de forma oportuna y de acuerdo a ley los tramites de los usuarios. ....	53
Tabla 10. Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes para cumplimiento de sus objetivos institucionales.....	55
Tabla 11. Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran estar capacitados para las funciones que desempeñan. ....	57
Tabla 12. Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, realizan una atención adecuada a los usuarios frente a la consulta de sus trámites administrativos.....	59

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Referente de la tabla 1 .....	37
Figura 2. Referente de la tabla 2 .....	39
Figura 3. Referente a la tabla 3 .....	41
Figura 4. Referente a la tabla 4 .....	43
Figura 5. Referente a la tabla 5 .....	45
Figura 6. Referente a la tabla 6 .....	47
Figura 7. Referente a la tabla 7 .....	49
Figura 8. Referente a la tabla 8 .....	51
Figura 9. Referente a la tabla 9 .....	53
Figura 10. Referente a la tabla 10 .....	55
Figura 11. Referente a la tabla 11 .....	57
Figura 12. Referente a la tabla 12 .....	59

## INTRODUCCIÓN

La estructura administrativa es un esquema formal que representa las relaciones, las comunicaciones, los procesos de decisión y los procedimientos que articulan a un conjunto de personas, unidades, factores materiales y funciones, que están orientados a la consecución de unos objetivos determinados. En realidad, la estructura administrativa de una organización refleja un propósito doble. En primer lugar, se realiza una división del trabajo, es decir, de las diferentes actividades que se han de llevar a cabo para conseguir los fines propuestos por la organización. En segundo lugar, se concreta la coordinación de esas mismas actividades. En palabras todavía más sencillas, la estructura administrativa implicaría el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas consiguiendo luego la coordinación entre las mismas.

Las estructuras administrativas se pueden representar gráficamente a través de los organigramas. De una manera específica, el organigrama es el dibujo básico que refleja la estructura de una organización, es decir, la manera más sencilla que tenemos de representar los elementos que componen la estructura administrativa de una organización entre ellas esta sus funciones, las relaciones de poder entre sus componentes, sus canales formales de comunicación, así como su dimensión y su capacidad de adaptación. Esta visión de la estructura administrativa no resulta del todo completa si no se tienen en cuenta sus componentes fundamentales de una manera más detallada: jerarquía y amplitud; modelos de divisionalización, departamentalización; mecanismos de coordinación y control; puestos de trabajo; y unidades.

Se define como “rendimiento laboral”, como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización. Es una apreciación sistemática de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procuran obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo.

Motowidlo (2003) define el concepto que el concepto de rendimiento laboral, lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficiencia de su organización”. (pág. 86)

Por otro lado, Campbell McCloy, Oppler y Saer (1993) sostienen que la eficacia de un individuo se refiere a la evaluación de los resultados de su rendimiento. Desde una perspectiva histórica, la conducta del empleado ha sido considerada una de las causas de los niveles de producción (outputs) de una empresa, siendo este uno de los medios para evaluar la eficacia del rendimiento”. (pág. 122)

Según Waldman (1994) manifiesta que las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los volúmenes producidos. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento”. (pág. 89)

## CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Fundamentación del problema

En enfoque de una alta productividad, con respecto a la organización, está determinada por los recursos humanos que cuenta, con ello debe ser capaz de un mejoramiento continuo, pues un buen ambiente en el clima organizacional puede ser una variable importante para el éxito de una organización (Peralta, 2020).

Los factores que determinan un conjunto de factores claves para un determinado ambiente también podemos denominar como clima organizacional, así mismo están determinadas como el conjunto de actores como los clientes, directivos, subordinados, proveedores, entre otros; las cuales forman un conjunto de actores, que determinan un ambiente determinado. Dichos actores pueden determinar un clima organizacional que influyen positiva o negativamente dentro o fuera de la organización. Las percepciones de los actores a su ambiente influyen directamente en el desempeño en la organización, las cuales va depender del éxito o fracaso de la organización y por ende de todo personal que labora.

Con respecto al ambiente organizacional es determinado por todos los actores que influyen directa o indirectamente el cual determina un Clima Organizacional. Así mismo determina los comportamientos a cargo del que lleva adelante la organización. Entonces si el personal que se siente bien consigo mismo y con las actividades que lleva a cabo en su ambiente determinado, hace buen trabajo, el cual influye positivamente en el clima organizacional, tal el caso se puede dar todo lo contrarios, entonces tiene que ser intervenido por capacitaciones para mejorar del clima organizacional. Así mismo, a consecuencia de ello se determina el éxito o fracaso de la organización, ello medido por la percepción del cliente, que es el principal factor de crecimiento o fracaso de la organización. Los factores que determinan el clima organizacional podemos mencionar: adaptación, satisfacción, innovación, productividad, logro, poder, afiliación y otros, las cuales deben ser socializado a todo nivel de la organización.

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

El desarrollo del presente trabajo de investigación constituirá un gran aporte a nuestra sociedad e identidades privadas y estatales, puesto que toda organización trae resultados positivos, así mismo se tratara el desempeño laboral, sabiendo que muchos de los trabajadores que laboran en calidad de administrativos de una determinada área, no conocen perfectamente cual la importancia del desempeño, donde una institución velara por una buena gestión cuando dependa un alto rendimiento de sus empleados, también teniendo en cuenta las facilidades y comodidades que ofrezca la institución para un buen desempeño.

Es de importancia para tratar estos dos temas en una institución y mucho más si se desarrolla en forma de investigación, viendo que el Clima Organizacional tiene una importante relación en el desempeño laboral, entendiendo que estos dos temas deben ser primordiales en una institución, es por ello que una buena gestión municipal se reflejará con una buena organización y un buen desempeño de sus trabajadores.

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

La viabilidad del proyecto está referida por la ampliación información que se tiene del tema a estudiar.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

- ¿En qué medida la organización administrativa influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023?

### **1.4.2. Problemas específicos**

- ¿En qué medida el desarrollo personal del servidor público influye calidad de trabajo administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023?
- ¿En qué medida el personal eficiente influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023?

- ¿En qué medida la disciplina del servidor público influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023?

## **1.5. Formulación de objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

- Determinar si la organización administrativa influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Churubamba - 2023.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Determinar si el desarrollo personal del servidor público influye calidad de trabajo administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba - 2023.
- Determinar si el personal eficiente influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba - 2023.
- Determinar si la disciplina del servidor público influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Churubamba - 2023.

## CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 2.1. Formulación de las hipótesis

#### 2.1.1. Hipótesis general

- **HiG.** La organización administrativa influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.
- **HoG.** La organización administrativa no influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.

#### 2.1.2. Hipótesis específicas

- H1. El desarrollo personal del servidor público influye calidad de trabajo administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.
- H1. El desarrollo personal del servidor público no influye calidad de trabajo administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.
- HI2. El personal eficiente influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.
- HO2. El personal eficiente no influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.
- Hi3. La disciplina del servidor público influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.
- Ho3. La disciplina del servidor público no influye en el

desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Churubamba  
2023.

## 2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente		
Organización administrativa	Desarrollo personal	Comunicación personal Liderazgo Trabajo en equipo
	Personal eficiente	Productividad laboral Cumplimiento de objetivos Optimización de recursos
Variable Dependiente		
Desempeño laboral	Disciplina laboral	Información puntual Comportamiento adecuado Compromiso laboral
	Calidad del trabajo administrativo	Competitividad laboral Capacitación laboral Atención adecuado al usuario

Fuente: Elaboración propia

### 2.3. Definición operacional de las variables

#### **Eficiencia**

Son los resultados obtenidos con los recursos empleados en determinado proyecto (Economía. 2017).

#### **Liderazgo**

Son determinantes que influyen de manera positiva a actores en diferente nivel, los cuales determinan el actuar en un ambiente laboral (Fernández, s/f)

#### **Organización**

Son sistemas determinados para un fin, pueden ser bienes o servicios, las cuales son determinados por una denominación y rubro especificado y registrado. Así mismo pueden ser determinados por subniveles, las cuales ayudan a conseguir objetivos comunes de la organización (Pérez, 2008).

#### **Productividad**

Son los resultados de la intervención entre recursos con las acciones que se desarrollan para la obtención de un bien o servicios, ello basado en un clima organizacional influido por el que lleva adelante la organización. Entonces podemos agregar que actores y recursos determinan los resultados (Emprende, 2015).

## CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1. Antecedentes de investigación

#### **Internacional**

En la Universidad Central de Ecuador, se pudo desarrollar el trabajo de investigación donde se pudo medir el desempeño laboral para medir el clima organizacional e los trabajadores del MIES, la cual sus principales objetivos fue medir la incidencia entre ambas variables. Según la investigación se tuvo las siguientes conclusiones, basados en un enfoque mixto. La falta de reconocimiento por parte de los jefes es una determinante para la inconformidad de oportunidades de los trabajadores y ello afecta el clima organizacional y el buen desempeño. Otro de las conclusiones fue la falta de liderazgo en el ambiente laboral, el cual dificulta la toma de decisiones, a ello sumado la falta de decisiones en aportes por cuanto no hay aportes necesarios para la labor diaria. La falta de trabajo en equipo en una consecuencia de la falta de liderazgo en la institución, así como la interacción entre unidades de la misma institución. Entonces el desarrollo profesional se ve afectado por ello, entonces ello afecta al compromiso organizacional, y con ello la falta de apoyo para posibles asensos. Visto las conclusiones anteriores entonces es necesario tomar medidas para mejorar dichos factores, toda vez que medido el clima organizacional, se obtuvo el 54,27% conforme a la evaluación de los trabajadores, factor necesario para tomar medidas urgentes en la mejora, proponiendo alternativas de mejora, buscando concertación y buen clima organizacional (Pérez, 2014).

En la Universidad Técnica de Ambato se pudo estudiar la variable desempeño laboral, el cual se tuvo que medir la interrelación con la variable rendimiento, a los trabajadores de una cooperativa de ahorros y créditos en el año 2010, en cuyo objetivo principal se tuvo que determinar que tanto influyen dichas variables. Una de las conclusiones al que llegaron con el estudio fue de encontraron buen ambiente laboral, en las diversas unidades que compete en dicha cooperativa, así mismo la identificación para con la cooperativa es evidente, pues las circunstancias adversas son resueltas en tiempo real. Así mismo, ello ayuda a que su clima organización es buena. Los hechos a destacar son que por parte de la cooperativa no existe planes de mejora en temas de recursos humanos, lo que

muchas veces dificulta en posibles ascensos y otros beneficios para los trabajadores. En base a lo analizado el autor de la investigación ha recomendado que se determine políticas que favorezcan el buen desempeño de los recursos humanos y así mejorar su clima organizacional (Iturralde, 2011).

Otro de los trabajos de investigación respecto al estudio desarrollado fue en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos - UAEM, el cual estaba enfocado en el rendimiento laboral de los directores de UAEM y cuyo objetivo central fue determinar los niveles de desempeño de directos de los centros de investigación, institutos de investigación, facultades y todo aquello que involucraba a la universidad. Así mismo buscaba identificar puntos clave de oportunidades para contribuir en mejoras posteriores a la investigación, cuya herramienta principal fue la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans et al, (2013). Entonces en base a lo estudiado y con los resultados hallados se definieron que las dimensiones de comportamiento laboral contraproducentes, rendimiento y tareas asignada, tuvieron puntuaciones aceptables, para lo cual sólo llegaron a determinar algunas sugerencias de los que ya estaban haciendo bien, entonces la investigación determinó con datos que el desempeño laboral en la UAEM es bueno.

Para Caisa (2014), en su trabajo de investigación desarrollado en la empresa metalmecánica ALHICE, en la ciudad de Ambato, tuvieron como objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa con el desempeño laboral, el cual estuvo determinado por los trabajadores involucrados en los diferentes de la producción y servicios que se desarrollaba en la metalmecánica. Una vez analizado los principales factores en la empresa determinaron que no cuentan con un modelo de gestión administrativa, lo que conlleva que no está bien organizado los recursos humanos, mediante el cual es necesario buscar herramientas que ayuden a gestionar la empresa. Así mismo se pudo evidenciar que el personal tiene bajo desempeño laboral y desmotivado. Otro de los factores determinantes fue los objetivos como empresa, políticas claras para una buena planificación organizacional, el cual dificulta tener un rumbo marcado como empresa. Al no tener políticas definidas ello conlleva a que el personal no tenga bien definido sus funciones, entonces no hay seguridad y confianza con el trabajo que realizan. Otro

de los factores que se determinó es que no cuentan con un liderazgo marcado, entonces ello conlleva a que no hay buen trabajo en equipo, y ello hace que la baja productividad sea mayor. Entonces con lo analizado es bueno que los determinantes como un buen organigrama, un buen manual de funciones y un liderazgo marcado deben marcar en una nueva implementación de la empresa.

### **Nacionales**

En la ciudad de Huancayo Mucha (2022) se enfocó en la investigación para determinar la relación de la productividad laboral con la gestión administrativa en la empresa ICONEG EIRL, durante los años 2021, dónde su principal objetivo fue determinar la relación entre ambas variables, bajo el método cuantitativo, con un diseño no experimental. Los resultados hallados determinaron que existe correlación significativa entre ambas variables, pero a la vez determinó que si la variable gestión no alcance sus niveles altos, ello repercutirá en la productividad de los trabajadores. Otro de los factores que se determinó son la escasa aplicación de filosofías empresariales, en donde se debe enmarcar la fidelización de los clientes, para ello tiene que ver reuniones constantes con los trabajos involucrados en el contacto directo con los clientes, pues ellos muestran las fortalezas de la empresa. Otro de los factores que se pudieron estudiar fueron los costos, las cuales deben ser optimizadas para mejorar la producción, así como mejora los ambientes para el personal y principalmente estar en constante actualización de tecnología en maquinaria e informática. Y por último en la investigación de pudo evidenciar que los procesos no están bien definidos, lo que determina la calidad del servicio y producto, con ello es bueno un análisis de indicadores de gestión, para la evaluación constante y así mejorar el desempeño del personal.

Otras de las investigaciones a nivel nacional fueron de Pagan (2020), donde estudió la gestión administrativa en su incidencia en el desempeño laboral, el cual su objetivo principal fue de buscar la relación entre ambas variables, dicho estudio lo realizó en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Ayacucho, por los años 2019, bajo el enfoque correlacional de tipo explicativo. Una vez analizado los datos se pudieron evidenciar que existe relación significativa entre ambas variables, básicamente en el área de recursos humanos, sumado a ello, la

percepción de los trabajadores por una gestión administrativa buena es evidente, porque la homogeneidad de datos estuvo presente. Del mismo modo se comprobó que existe relación entre lo planeado con el desempeño laboral, ya que al medir se llegó a un 98% de uniformidad de datos, el cual nuevamente se demuestra que ambas variables tienen relación. Otro análisis demuestra que el modelo de organización y el desempeño laboral se relacionan, ya que, analizado lo datos, se llegó a un 95% de uniformidad de datos. Otro valor importante para el análisis de la investigación se determinó que la dirección y el desempeño laboral guardan muchísima relación y su grado de relación es de 78%, por lo que corrobora que a buena dirección existe buen desempeño laboral. Y por último la relación entre el control y el desempeño laboral, el cual analizado los datos nos dio un 68% de uniformidad de datos, el cual nuevamente se evidencia que al tener un buen control en el personal que labora en el Gobierno Regional de Ayacucho, existe un buen desempeño.

1397.04

Así mismo Valencia y Solano (2021), realizaron una investigación para medir la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, ello en el personal que labora en Dirección Regional Agraria de Huancavelica, por los años 2019, cuyo objetivo principal es fue determinar la relación entre ambas variables, bajo una investigación descriptiva.correlacional. Ante ello llegamos

Valencia H. y Solano J. (2021), de la Universidad Nacional de Huancavelica, en su estudio de tesis Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica – 2019, consideró como objetivo primordial Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica – 2019., el nivel de investigación que se realizó fue el nivel Descriptivo – correlacional, que luego de analizar los datos se determinó que existe relación positiva entre las variables de estudio, con un 66,6% de significación, el cual es medianamente alto. Otro de los análisis que se llegó a dar es que la dimensión planificación se relaciona con la variable desempeño laboral, con un 56% de significancia, el cual también es medianamente significativo. Otro indicador de estudio fue la organización el cual son significativos a un 59,8% con la variable desempeño laboral, el cual es correlativamente positivo. Otro indicador

fue el de dirección, con un 62,5% de correlación al desempeño laboral, que nuevamente tienen correlación. Y por último indicador fue el de control, el cual obtuvo un 51,3%, correlación positiva con respecto a la variable desempeño laboral. En conclusión, nuestras variables de estudio y los indicadores obtuvieron correlación positiva.

### **Antecedentes locales**

A nivel local tenemos la investigación de Villar (2019), el cual se basó en determinar la relación gestión administrativa con desempeño laboral, el cual tuvo como escenario la Institución Educativa Particular “Honores” Local Central de Huánuco, por los años del 2019, cuyo objetivo principal fue de hallar la influencia entre ambas variables bajo un estudio cuantitativo, llegando a la conclusión, luego de analizar los datos a un 64%, el cual es medianamente alta ó positiva, entonces la variable gestión administrativa influye en la variable desempeño laboral de la institución educativa de estudio. Adicional a ello se analizó el indicador planeación, el cual se obtuvo un 30,8% de relación, el cual es negativo, ante ello determinó el autor que ambos indicadores no tienen relación, así como con los otros indicadores de estudio, la organización de docentes, la dirección y desempeño laboral, el cual obtuvieron 42%, 40% y 21,7% respectivamente, ante ello podemos decir que en la investigación se demostró no que hay buen ambiente laborar para el desempeño laboral de sus trabajadores.

Otra investigación a nivel local fue de Valentín (2020) la cual de buscó determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa VCN contratistas S.A.C. oficina sede Huánuco, por los años 2018, con un enfoque cuantitativo. Las cuales luego de analizar los datos, el autor determinó que en base a la correlación de Spearman ambas variables tienen correlación positiva, con un 0,523, el cual es medianamente correlativa ambas variables de estudio. Otro de los datos analizados e indicadores en estudio fue la planificación, la organización, la dirección, y el control, los cuales obtuvieron puntajes de 0,376, 0,315, 0,358, 0,514 respectivamente, los cuales demostraron que los primeros indicadores no tienen relación directa con la variable desempeño laboral y que el último indicador de control si tiene un poco correlación. Por lo que se llega a la

conclusión general de que ambas variables demuestran correlación media y que los directivos de la empresa deben velar por mejorar dichos indicadores.

Y por último tenemos la investigación desarrollada en la Dirección General de Administración de la UNHEVAL, Huánuco, cuyas variables generales fueron la gestión administrativa y el desempeño laboral, y que por factores de estudio se buscó determinar la relación que existe entre ambas variables, bajo un estudio cuantitativo y un diseño correlacional. Luego de analizar los datos se determinó que la relación entre ambas variables de estudio existe una relación significativa en los trabajadores de la institución en estudio. Así mismo se buscó determinar la relación entre los indicadores estructura organizacional, ambiente de trabajo, responsabilidad organización, recompensa organizacional, las cuales una vez comparado con la variable desempeño laboral, llegó a la conclusión que existe relación significativa el cual es bueno para la institución.

### **3.2. Bases teóricas**

#### **Desarrollo personal en el centro de labores.**

Los factores importantes para verificar su desarrollo personal en el centro laboral para Gutiérrez (2014) son el trabajo en equipo, motivación, metas, desempeño laboral, objetivos, entusiasmo, autoestima, entre otros similares; que lo ayudaría a que el personal se a capaz de mejorar su productividad.

Para Brito (1992), el desarrollo personal es importante en la interacción grupal e individual, el cual mediante ello, los sujetos participantes en el entorno mejoren sus habilidades, sus formas de comunicación, así mismo se puede determinar una buena relación interpersonal para la toma de decisiones en entornos adversos. Así entonces el personal que laboral se conoce mejor así mismo, ayuda a mejorar el trabajo en equipo y como ser humano es determinante para la organización.

Otra de las definiciones de desarrollo personal lo estudió Informador (2014), el cual se basa en el autoconocimiento, ya que ello determina la relación dentro y fuera de su centro laboral, y que ello mejore sus interrelaciones con su entorno. Así mismo determina que personal debe estar en condiciones favorables, tanto físicamente como emocionalmente, y ser más productivo al momento de laborar.

### **La comunicación personal en el trabajo.**

La comunicación es una de los factores esenciales en un ambiente laboral, es por ello que Anónimo (2019), menciona en su publicación que nadie puede minimizar una buena comunicación en el entorno laboral. Así mismo menciona que en ocasiones están más concentrados en la comunicación con el cliente, que se olviden de su entorno laboral, el cual es perjudicial para su entorno laboral. Entonces la comunicación debe ser tanto internamente como externo, ello ayudará a que la empresa mejore su productividad.

### **Liderazgo en el trabajo**

Uno de los términos y acciones que en la actualidad está bastante estudiado es el liderazgo, quien uno que define a ello es la Escuela Europea de Excelencia (2015), quien determina que, si una persona es capaz de influir en otra, entonces tiene un cierto liderazgo, el cual ayuda a definir y cumplir objetivos que son determinados. Otro factor importante del liderazgo es definido como el potencial de resolver diferentes situaciones personales como de grupos, el cual ayuda a superar brechas que impiden el crecimiento como tal.

Escuela Europea de excelencia (2015), menciona que la definición de liderazgo abarca varios aspectos, un claro resumen de ellos es el que sigue:

Por tanto, “el liderazgo es una influencia y motivación en los demás, transforma a personas y a grupos, es una oportunidad y es un potencial” (Escuela Europea de Excelencia, 2015).

### **Participación en grupo en el área de trabajo**

Los líderes en gestión son determinados por la capacidad de trabajo en equipo y la forma de mejorar un compañerismo en el centro laboral (Gómez, 2003). Entonces lo mencionado hace que un líder sea capaz de manejar situaciones para mejorar y lograr objetivos propuestos en la organización. Pero a la vez podemos llamar a la cordura que una toma de decisión prematura no sea una buena elección, que sea en torno a un grupo reducido de trabajadores, aceptar soluciones por presiones de grupo o que la responsabilidad recaiga sólo en el líder.

### **Productividad laboral**

Para una buena producción laboral se debe tener una buena interacción entre los recursos utilizados y la producción de la misma, ello definido por Casanova (s.f.). Así mismo se puede definir como la interacción entre el tiempo empleado y los resultados por la producción de un cierto producto, así mismo se puede relacionar como a menor tiempo empleado para elaborar un producto en un proceso bien definido o bien definido está el sistema. Así mismo se puede definir como el indicador de eficiencia del sistema productivo que emplea recursos y materia.

- Los sistemas para evaluar los resultados de una productividad son la capacidad de medir un sistema bien definido, así como los valores agregados que se generan de un buen sistema de producción. Entonces ello podemos definir como un sistema de productividad de alta calidad.
- Los factores a determinar es definir la relación que existe entre la mejora continua y la calidad de producto, que gracias a este último se pueden mejorar defectos detectados en un proceso definido, y con ello mejorar su calidad del producto antes que los consumidores recepciones los productos.
- Otra definición de enmarca la producción son los estándares de calidad, los llamados ISOS, por lo que es importante caer a un procedimiento establecido, así mejora la producción y mejorar la rentabilidad.

### **Optimización de los recursos del estado en una institución.**

Escuela Europea de Management (2017), hace mención que la optimización es tener un menor gasto energético, el empleo de menos materia prima sin afectar a la calidad, la reestructuración de la plantilla para un desempeño más eficaz, el estudio de las opciones de financiación más adecuadas. Para que un negocio sea exitoso, los directivos deben conocer cómo optimizar los recursos en una empresa respondiendo a la idea de conseguir más por menos.

La Real Academia de la Lengua Española, refiere que optimizar significa “buscar la mejor manera de realizar una actividad”. Este concepto, aplicado al ámbito empresarial, supone la necesidad de planificar y reorganizar los recursos

disponibles en la compañía de modo que se puedan conseguir los objetivos marcados de la forma más eficiente posible, reduciendo los costos y aumentando los beneficios.

Así, la optimización debe desarrollarse en todos los tipos de recursos empresariales, que se clasifican en:

- Humanos: hace referencia al personal que trabaja en la compañía, ya sea por cuenta ajena o como colaboradores.
- Materiales: incluye todos aquellos bienes tangibles de la empresa, desde las instalaciones y maquinaria hasta el mobiliario, materias primas o productos en stock.
- Financieros: se trata de los recursos monetarios de los que dispone la organización, tanto propios (aportaciones de los socios, dinero en efectivo, activo circulante) como externos (préstamos, pólizas, créditos).
- Tecnológicos: abarca aquellas herramientas o instrumentos de índole técnica, como patentes, procesos y sistemas de producción, capacitación del personal.

### **Comportamiento adecuado en el trabajo**

Un buen ambiente laboral determina un buen clima organizacional, pues ello determina que, si hay procedimientos establecidos, normas que seguir, la convivencia es buena, genera una buena productividad, empleados motivados, y tareas bien designadas. Como se dice, pasas más tiempo en el ambiente laboral que en casa.

Ante ello podemos definir 7 grandes reglas que se pueden tomar como normas de convivencia en el trabajo:

#### **1. La educación es imprescindible**

Una buena educación generado en casa y la educación que ha llevado durante su periodo de estudio, antes de llegar al ambiente laboral es esencial para establecer un buen ambiente labora. Ello puede generar que los compañeros tomas actitudes de buena convivencia en el trabajo.

## **2. Mantenga una actitud acorde al espacio**

La actitud en el ambiente laboral es definida por el clima organizacional, pues pasa más tiempo en el ambiente laboral, interactuando actitudes en tu entorno laboral.

## **3. Sea discreto a la hora de merendar**

Los espacios de merienda son determinantes para el compañero o para el cliente, toda vez que a una buena imagen que del trabajador, buenos comentarios tendrá el cliente al momento de percibir que están merendando.

## **4. Preste atención a sus compañeros**

Las reuniones entre los compañeros o por temas laborales son una constante, entonces tomar las debidas atenciones es prescindible, ya que a una buena atención hay una buena convivencia al momento de las reuniones.

## **5. Cuidado con los fuertes ruidos**

Los ruidos al momento de las labores son una determinante, ya que ello puede determinar la comodidad o incomodidad de los compañeros, pues ya sea con la música, el teléfono u otros mecanismos que generen ruido puede ser perjudicial para con tus compañeros.

## **6. Conserve una comunicación efectiva**

La comunicación asociada a la discreción del caso es esencial al momento de las labores, pues determina que los demás compañeros no se distraigan al momento de pasar una información a los demás, todo con debido respeto y la discreción del caso.

## **7. Sea ordenado**

Un buen ambiente laboral casi siempre determina un ambiente sano y tranquilo, pues a más ordenado se encuentra el ambiente laboral, mejores opiniones recibirá de los colegas y del cliente.

### **Competitividad laboral en el área de trabajo**

En base a los objetivos y estrategias que determina una empresa se genera una competencia entre los trabajadores, pues ello determina que tan capacitado se encuentren, ello también ayudará a generar una competencia tanto interno como externo con otras empresas. Las principales capacidades que puede tener un trabajador pueden ser habilidad, actitudes y conocimientos.

Entonces en base a las 3 características descritas podemos decir que un trabajador es competente, entre las que podemos decir que si tiene buenos conocimientos puede llevar a cabo tareas necesarias en el tiempo necesario, con actitudes correctas puede utilizarlo en momentos adecuados y con las habilidades puede aprovechar en mejorar sus tiempos.

Las experiencias dentro del ambiente laboral pueden determinar una competencia laboral recurrente, entonces los trabajadores deben de tener la capacidad de ir mejorando en base a constantes competencias que se pueden genera dentro del ambiente laboral, generados entre sí o en grupo.

### **Ambientes de trabajo saludables**

La OMS (s.f.), determina que a un buen ambiente laboral hay mejores estados emocionales y físicas en el trabajador, entonces los jefes o los que hacen esa función deben de buscan un buen ambiente laboral, ello ayudará a que haya mejora el clima organizacional, mayor seguridad, bienestar en los trabajadores. Entonces a buen estado de salud en el trabajo existirá buena productividad, buenas relaciones interpersonales y también buen ambiente familiar al momento que se encuentre en su hogar.

### **3.3. Bases conceptuales**

#### **Organización personal**

Celeste (2019), refiere que “el desarrollo personal, conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento” (p. 321).

#### **Calidad laboral**

Simetrical (2015), refiere que “la calidad laboral determina directamente la productividad de los colaboradores de la empresa, como detalla este artículo de El Blog Salmón. Es decir, la productividad depende de la motivación, satisfacción y felicidad con la que los colaboradores desarrollen su trabajo día tras día” (p. 124).

#### **Compromiso laboral en el área de trabajo.**

Para obtener un buen compromiso laboral los empleados deben tener un buen clima organizacional, que muchas veces depende de factores externos que contribuyen a que ello se pueda dar, entre los que podemos mencionar son productividad, aumento de rentabilidad, métrica de clientes y retención de empleado (QuestionPro, s.f.).

Así mismo se pueden definir para un buen compromiso laboral en la confianza en los diferentes niveles de la empresa, comunicación abierta, colaboración, trabajo en equipo, comunicación de metas, entre otros, que ayudan a generar un buen compromiso organizacional.

#### **Capacitación laboral en el trabajo**

Según el Diario Gestión (2018), muchas microempresas no determinan una buena planificación en capacitación del personal, ello conlleva a que existe mucha rotación de personal, mucha inestabilidad laboral, es por ello que los inversionistas pasan a segundo plano una buena gestión de su personal. Así mismo en las entidades públicas no priorizan su desarrollo de su personal en temas de capacitación, basándose en que cada área determina su personal y su respectivo

crecimiento. Entonces es necesario que, a nivel de gobierno de turnos, gobiernos descentralizados se preocupen por el personal de las instituciones públicas e inviertan en el desarrollo de los mismo para generar mejores productos o servicios.

## CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

### 4.1. **Ámbito**

Para el presente trabajo de investigación el ámbito de investigación, se desarrollará de la siguiente forma:

- Departamento – Huánuco
- Provincia - Huánuco
- Distrito - Huánuco
- Lugar de ejecución de la investigación. – Municipalidad Distrital de Churubamba

### 4.2. **Nivel y tipo de investigación.**

Tomando en cuenta a los diferentes autores de investigación que hoy en día existen, podemos definir diferentes tipos, pero este caso, este tema se centró a un tipo aplicada, donde el mismo hecho de hablar del desempeño laboral este ya viene a ser un problema específico de la realidad que aqueja a muchas de las entidades públicas dentro del estado peruano,

Para este trabajo de estudio de investigación el nivel estará considerado como explicativo, donde las variables buscan la explicación del hecho, fenómeno o problema de manera clara y precisa, del estudio de investigación, buscando a las dos variables la causa efecto

### 4.3 **Población y muestra**

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

Oseda, (2008) define como “el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares” (p. 120).

En el trabajo de investigación la población objeto de estudio estuvo conformada por los servidores públicos que ostentan la calidad de servidor administrativo.

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

Ñaupas et al. (2014) la muestra “es el subconjunto o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo” (p. 246).

Para la presente investigación en la muestra se hará uso del muestreo probabilístico, siendo este una técnica de muestreo en virtud de la cual las muestras son recogidas en un proceso que brinda que todos los individuos de la población tienen las mismas oportunidades de ser seleccionados, por lo tanto, por ser una población muy pequeña, se tomara toda la población haciendo que la muestra sea 120 trabajadores.

### **4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión**

#### **Criterio de inclusión**

- Se incluyen a los servidores públicos que laboran en las oficinas administrativas

#### **Criterio de exclusión**

- Se excluyen al personal obrero y otro que no laboran en las oficinas administrativas.

## **4.4. Diseño de la investigación.**

Hernández Sampiere (2006), el tipo de diseño no experimental, “el propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 92).

Para la presente investigación el diseño que se utilizará será de tipo no experimental, porque no se manipulará las variables de estudio, transversal porque se recolectaran información de la muestra en un solo momento y en un tiempo único.

## **4.5. Técnicas e instrumentos**

### **4.5.1. Técnicas**

La técnica que se tomará en cuenta en esta presente investigación será de la siguiente forma:

La encuesta. – Esta es una técnica de investigación que tiene por finalidad de entregar una serie de preguntas que se va hacer a un determinado grupo y para esta ocasión se hará entrega a la muestra de investigación para recabar información del tema en estudio.

#### **4.5.2. Instrumentos**

Según Aristides (2012), “el cuestionario es el instrumento cuantitativo más popular, utilizado para la recolección de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información, y estandarizar el procedimiento de entrevista” (p. 72).

Para esta investigación se hizo uso de un cuestionario estructurado, donde se utilizará para recaba información mediante 12 preguntas elaboradas por el mismo investigador, donde cada pregunta tendrá respuestas claras y concisas para luego ser utilizadas para el análisis estadístico.

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

La validación del instrumento se procederá a realizar a través de 5 profesionales especialistas del tema que se está desarrollando, así mismo plasmará valores numéricos para realizar la confiabilidad.

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

Se hizo el uso del coeficiente de Alfa de Crombach para precisar la confiabilidad del instrumento, teniendo un valor promedio numérico y ver si este es un instrumento confiable, el valor fue de 0.86.

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

- Para el plan de tabulación netamente se elaborarán de acuerdo a las frecuencias absolutas recogidas de la muestra en estudio, haciendo que se

procese la información para obtener las tablas, gráficos de cada pregunta realizada y su análisis e interpretación.

- En la presente investigación para el análisis de datos se utilizarán los resultados que se obtengan del presente estudio de investigación, así mismo se someterá a realizar la prueba estadística del chi cuadrado, ya que mediante esta prueba se podrá concluir si aceptamos o rechazamos la hipótesis nula.
- Para el procesamiento de los datos se utilizará una serie de actividades dentro ello está la elaboración de tablas y gráficos propios de la investigación, las que serán procesadas en el programa de Excel 2013 (tabla de frecuencias, gráficos de barras).

#### **4.7. Aspectos éticos**

Se hará uso del consentimiento informado para la muestra de estudio, dando información sobre los objetivos y propósito de la investigación.

## CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

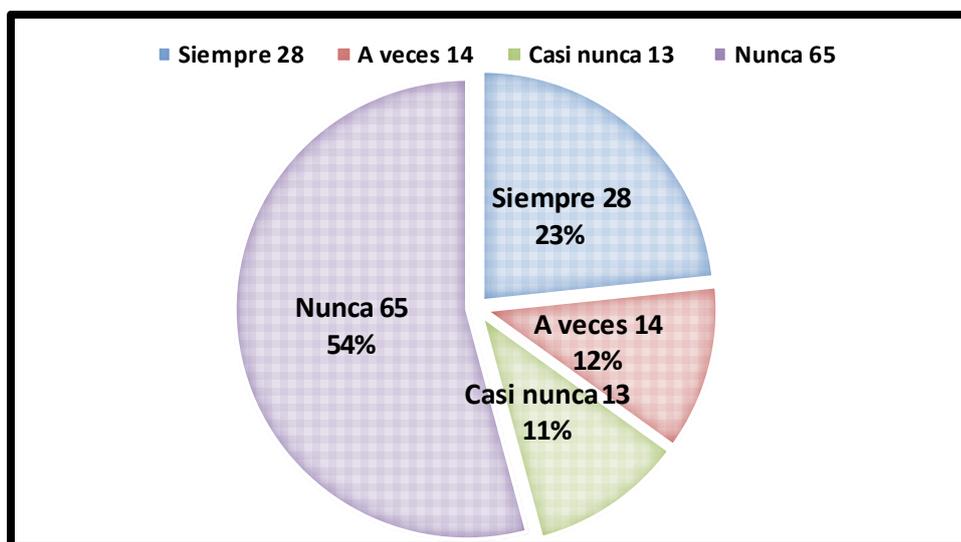
### 5.1. Análisis descriptivo

Tabla 1: Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, las personas que laboran en las diferentes áreas de dicha institución demuestran una comunicación laboral fluida frente a un trámite administrativo para dar respuesta en forma oportuna.

Escala	Número	%
Siempre	28	23 %
Casi siempre	14	12 %
A veces	13	11 %
Casi nunca	65	54 %
Nunca	<b>Total</b>	120
		100 %

Fuente. Instrumentó aplicado

Figura 1. Referente de la tabla 1



#### Análisis e interpretación:

De los 120 servidores encuestados, el 23% (28 servidores públicos) estimó la alternativa siempre; mientras que el 12% (14 servidores públicos) estimó la

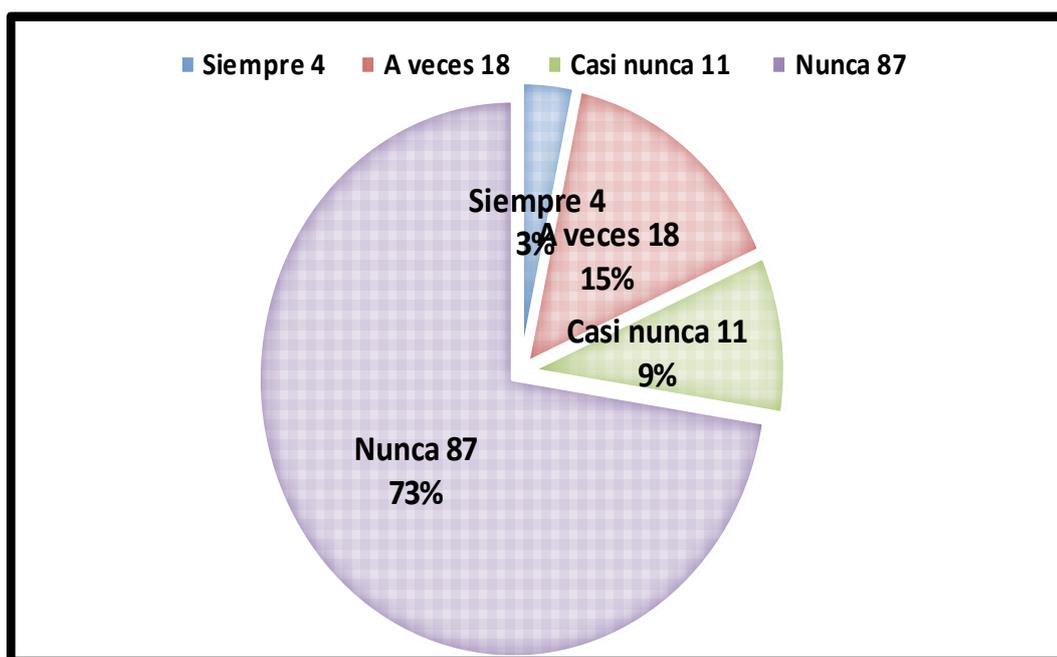
alternativa a veces, el 11% (13 servidores públicos) rotula la alternativa casi nunca y por último el 54% (65 servidores públicos) estima la alternativa nunca, dando cuenta que está presente análisis e interpretación está referido al indicador comunicación personal que existe en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Churubamba.

**Tabla 2:** Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los gerentes y sub gerentes demuestran habilidades gerenciales, que se expresan en ser líderes dentro de sus áreas.

Escala	Número	%
<b>Siempre</b>	4	3 %
<b>Casi siempre</b>	18	15 %
<b>A veces</b>	11	9 %
<b>Casi nunca</b>	87	73 %
<b>Nunca</b>	<b>Total</b>	120
		100 %

**Fuente.** Instrumentó aplicado

**Figura 2.** Referente de la tabla 2



#### **Análisis e interpretación:**

De los 120 servidores encuestados, el 3% (4 servidores públicos) estimo la alternativa siempre; mientras que el 15% (18 servidores públicos) estima la alternativa a veces, el 9% (11 servidores públicos) rotula la alternativa casi nunca y por último el 73% (87 servidores públicos) estima la alternativa nunca, dando cuenta que está presente análisis e interpretación está referido

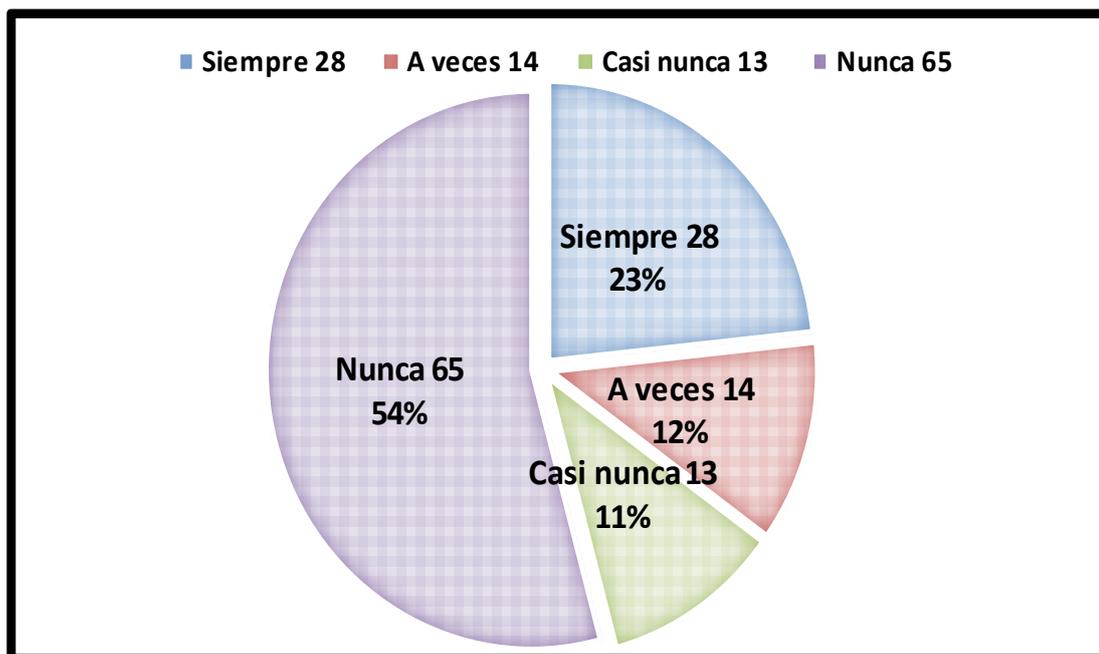
al indicador liderazgo que existe en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Churubamba.

**Tabla 3.** Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores realizan un trabajo en equipo con el fin de atender de forma oportuna un trámite administrativo.

Escala	Número	%
Siempre	28	23 %
Casi siempre	14	12 %
A veces	13	11 %
Casi nunca	65	54 %
Nunca	<b>Total</b>	120
		100 %

Fuente. Instrumentó aplicado

Figura 3. Referente a la tabla 3



#### Análisis e interpretación:

De los 120 servidores encuestados, el 23% (28 servidores públicos) estimó la alternativa siempre; mientras que el 12% (14 servidores públicos) estimó la alternativa a veces, el 11% (13 servidores públicos) rotuló la alternativa casi nunca y por último el 54% (65 servidores públicos) estimó la alternativa nunca, dando cuenta que está presente análisis e interpretación está referido

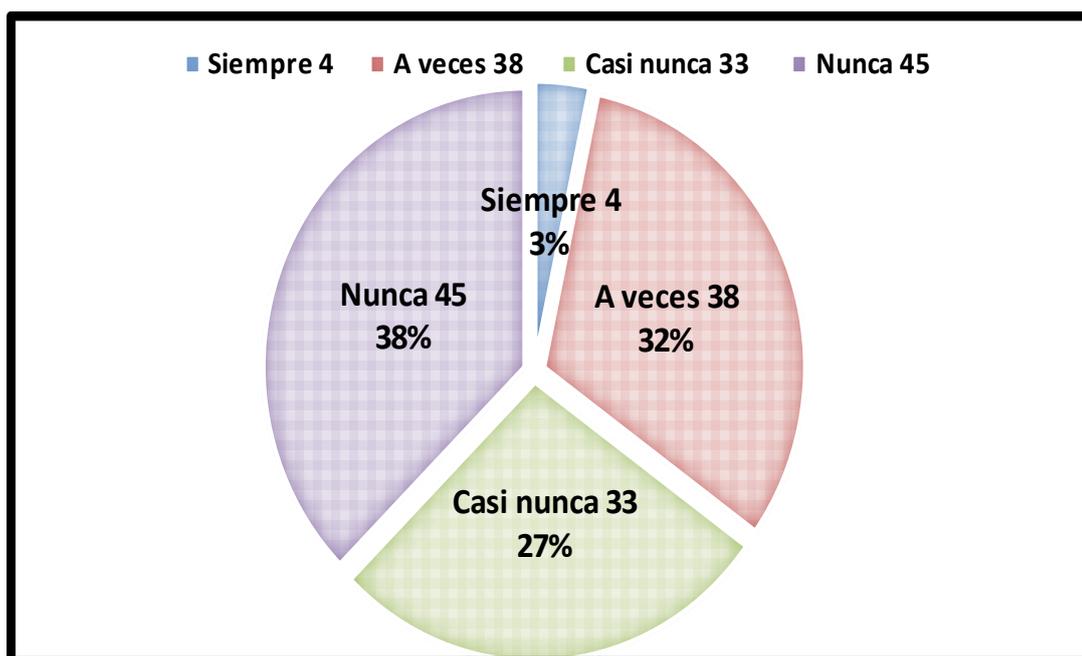
al indicador trabajo en equipo que existe en las diferentes áreas de la  
Municipalidad Distrital de Churubamba.

**Tabla 4.** Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes en sus funciones básicas y sus funciones específicas y lo demuestran con productividad laboral.

Escala	Número	%
Siempre	4	3 %
Casi siempre	38	32 %
A veces	33	27 %
Casi nunca	45	38 %
Nunca	<b>Total</b>	120
		100 %

Fuente. Instrumentó aplicado

Figura 4. Referente a la tabla 4



#### Análisis e interpretación:

De los 120 servidores encuestados, el 3% (4 servidores públicos) estimó la alternativa siempre; mientras que el 32% (38 servidores públicos) estimó la alternativa a veces, el 27% (33 servidores públicos) rotuló la alternativa casi nunca y por último el 38% (45 servidores públicos) estimó la alternativa nunca, dando cuenta que está presente análisis e interpretación está referido

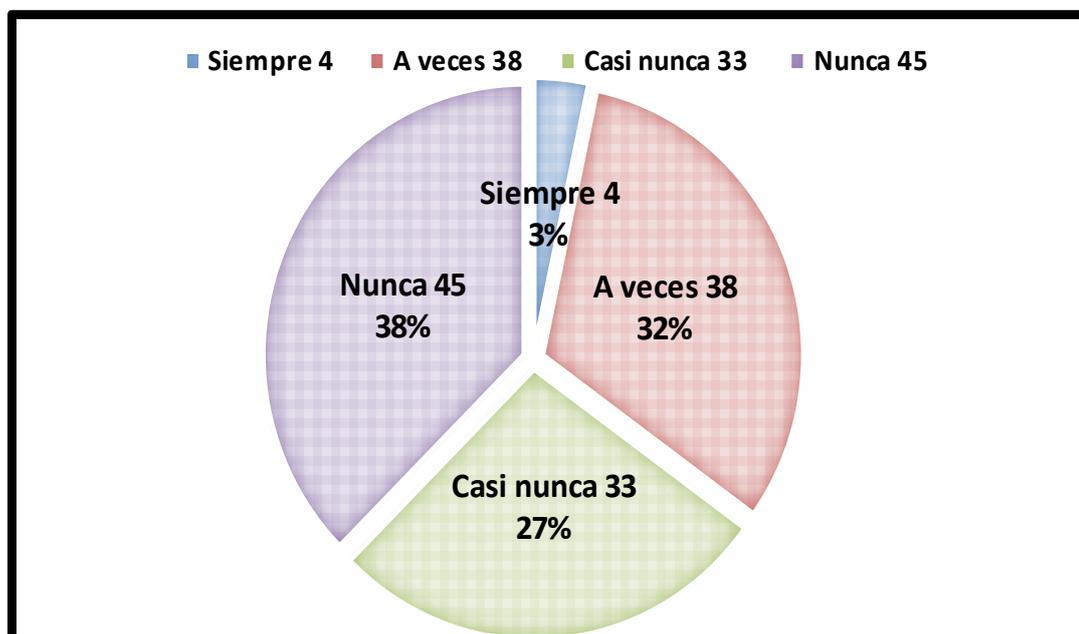
al indicador productividad laboral que existe en las diferentes áreas de la  
Municipalidad Distrital de Churubamba.

**Tabla 5.** Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes para cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Escala	Número	%
Siempre	4	3%
A veces	38	32 %
Casi nunca	33	27 %
Nunca	45	38 %
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100 %</b>

**Fuente.** Instrumentó aplicado

**Figura 5.** Referente a la tabla 5



#### **Análisis e interpretación:**

De los 120 servidores encuestados, el 3% (4 servidores públicos) estimó la alternativa siempre; mientras que el 32% (38 servidores públicos) estimó la alternativa a veces, el 27% (33 servidores públicos) rotuló la alternativa casi nunca y por último el 38% (45 servidores públicos) estimó la alternativa nunca.

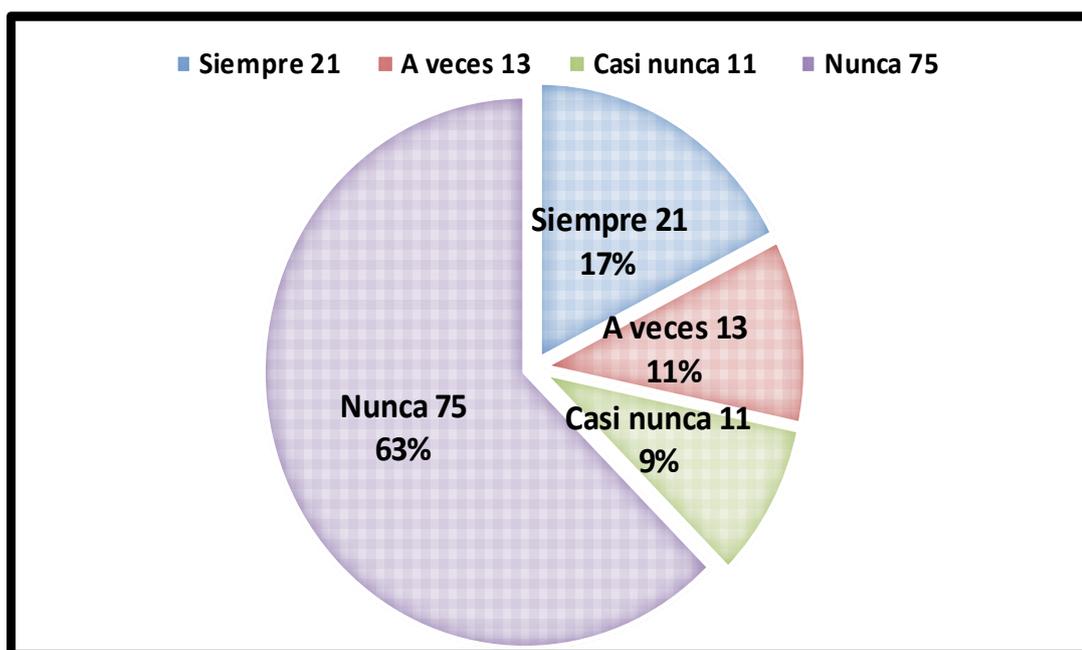
nunca, dando cuenta que está presente análisis e interpretación está referido al indicador cumplimiento de objetivos que existe en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Churubamba.

**Tabla 6.** Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes, esto referido a la optimización de recursos que existe en dicha institución como papeles y otros.

Escala	Número	%
Siempre	21	17%
A veces	13	11 %
Casi nunca	11	9 %
Nunca	75	63 %
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100 %</b>

**Fuente.** Instrumentó aplicado

**Figura 6.** Referente a la tabla 6



#### **Análisis e interpretación:**

De los 120 servidores encuestados, el 17% (21 servidores públicos) estimo la alternativa siempre; mientras que el 11% (13 servidores públicos) estima la alternativa a veces, el 9% (11 servidores públicos) rotula la alternativa casi nunca y por último el 63% (75 servidores públicos) estima la alternativa nunca, dando cuenta que está presente análisis e interpretación está referido

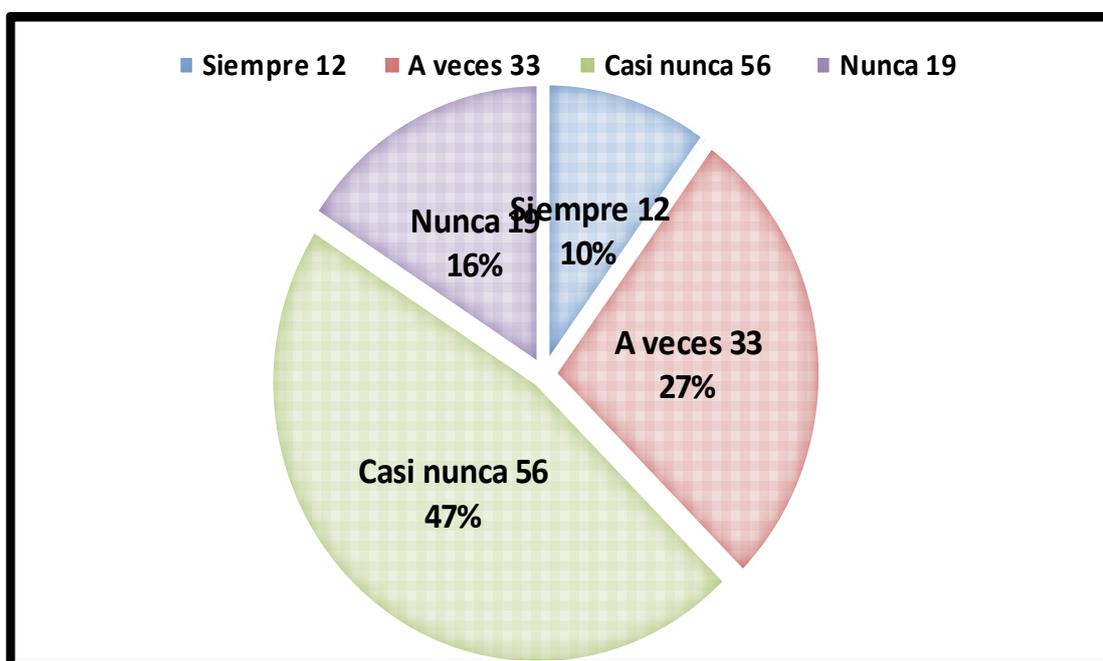
al indicador optimización de recursos que existe en las diferentes áreas de la  
Municipalidad Distrital de Churubamba.

**Tabla 7.** Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en brindar información puntual al momento de ser solicitado por otras áreas referente a un trámite administrativo y otros.

Escala	Número	%
Siempre	12	10 %
A veces	33	27 %
Casi nunca	56	47 %
Nunca	19	16 %
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>
		%

Fuente. Instrumentó aplicado

Figura 7. Referente a la tabla 7



#### Análisis e interpretación:

De los 120 servidores encuestados, el 10% (12 servidores públicos) estimó la alternativa siempre; mientras que el 27% (33 servidores públicos) estimó la alternativa a veces, el 47% (56 servidores públicos) rotuló la alternativa casi

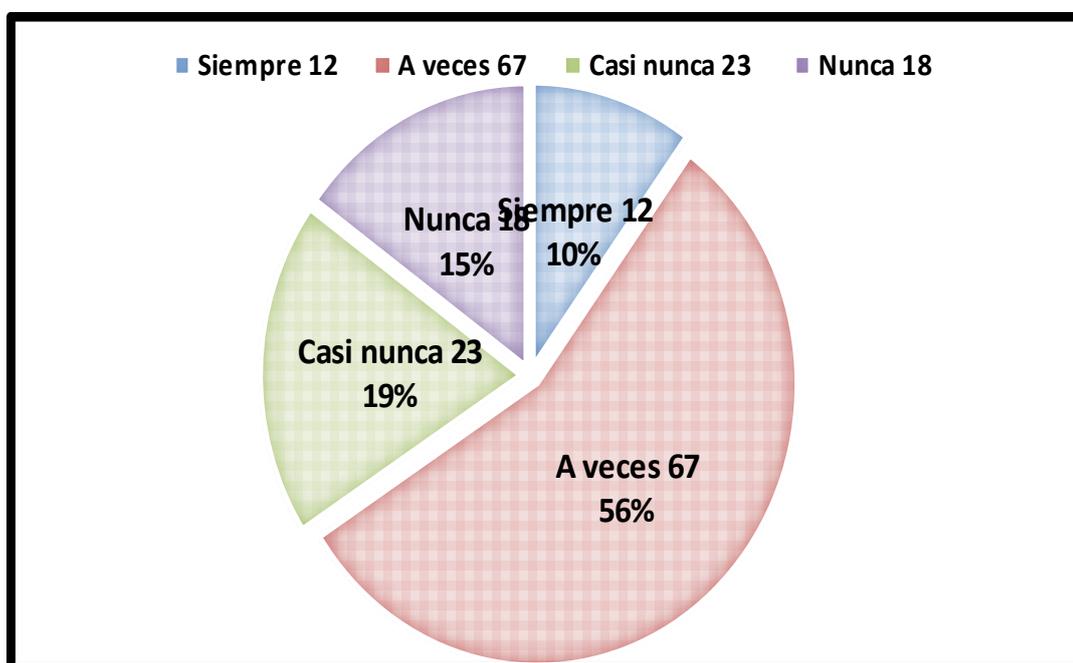
nunca y por último el 16% (19 servidores públicos) estima la alternativa nunca, dando cuenta que está presente análisis e interpretación está referido al indicador información puntual que existe en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Churubamba.

**Tabla 8.** Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en tener un comportamiento adecuado frente a la consulta de un usuario referente a su trámite administrativo.

Escala	Número	%
Siempre	12	10%
A veces	67	56 %
Casi nunca	23	19 %
Nunca	18	15 %
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>
		%

Fuente. Instrumentó aplicado

Figura 8. Referente a la tabla 8



#### Análisis e interpretación:

De los 120 servidores encuestados, el 10% (12 servidores públicos) estimo la alternativa siempre; mientras que el 56% (67 servidores públicos) estima la alternativa a veces, el 19% (23 servidores públicos) rotula la alternativa casi

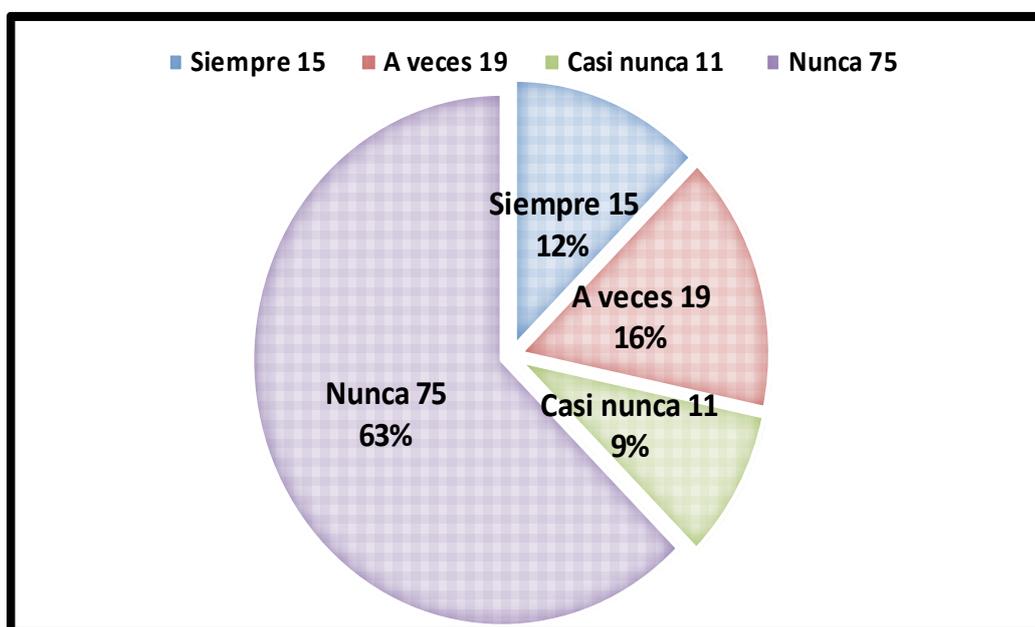
nunca y por último el 15% (18 servidores públicos) estima la alternativa nunca, dando cuenta que está presente análisis e interpretación está referido al indicador comportamiento adecuado que existe en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Churubamba.

**Tabla 9.** Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en el compromiso laboral de atender de forma oportuna y de acuerdo a ley los tramites de los usuarios.

Escala	Número	%
Siempre	15	12%
A veces	19	16 %
Casi nunca	11	9 %
Nunca	75	63 %
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>
		%

Fuente. Instrumentó aplicado

**Figura 9.** Referente a la tabla 9



#### **Análisis e interpretación:**

De los 120 servidores encuestados, el 12% (15 servidores públicos) estimó la alternativa siempre; mientras que el 16% (19 servidores públicos) estima la alternativa a veces, el 9% (11 servidores públicos) rotula la alternativa casi

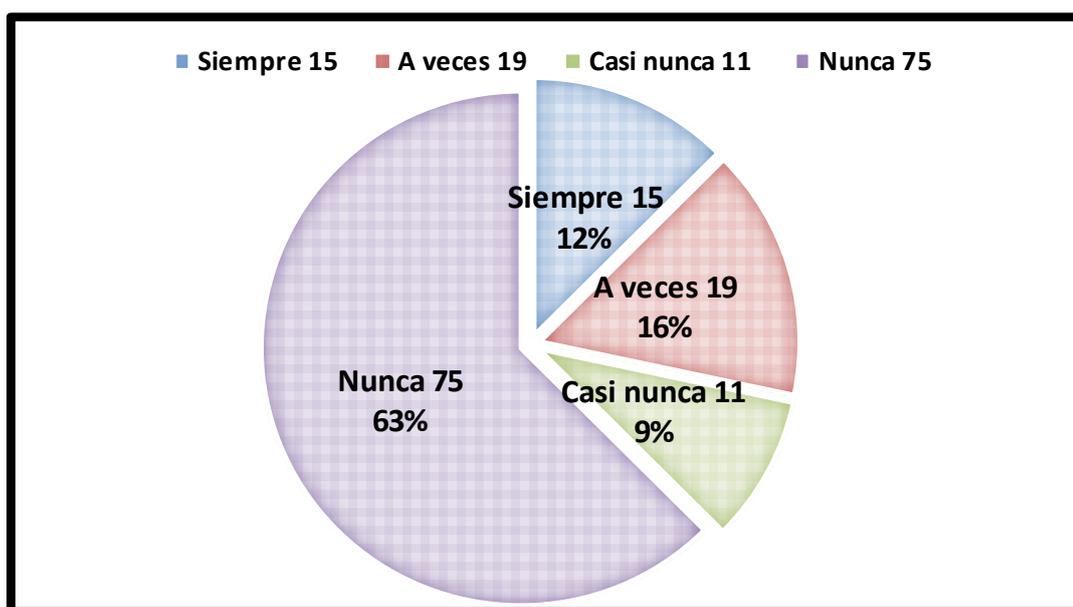
nunca y por último el 63% (75 servidores públicos) estima la alternativa nunca, dando cuenta que está presente análisis e interpretación está referido al indicador compromiso laboral que existe en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Churubamba.

**Tabla 10.** Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes para cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Escala	Número	%
Siempre	15	12 %
A veces	19	16 %
Casi nunca	11	9 %
Nunca	75	63 %
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>
		%

**Fuente.** Instrumentó aplicado

**Figura 10.** Referente a la tabla 10



#### **Análisis e interpretación:**

De los 120 servidores encuestados, el 12% (15 servidores públicos) estimó la alternativa siempre; mientras que el 16% (19 servidores públicos) estimó la alternativa a veces, el 9% (11 servidores públicos) rotuló la alternativa casi nunca y por último el 63% (75 servidores públicos) estimó la alternativa nunca, dando cuenta que está presente análisis e interpretación está referido

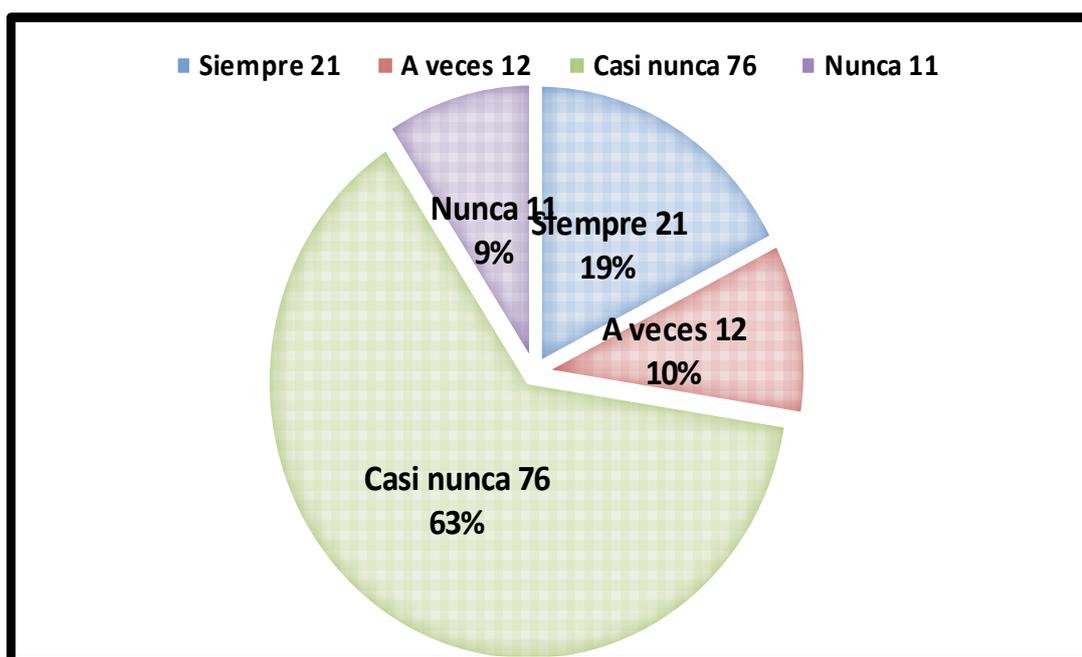
al indicador competitividad laboral que existe en las diferentes áreas de la  
Municipalidad Distrital de Churubamba.

**Tabla 11.** Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran estar capacitados para las funciones que desempeñan.

Escala	Número	%
Siempre	4	18%
A veces	38	32 %
Casi nunca	33	27 %
Nunca	45	38 %
Total	120	100
		%

**Fuente.** Instrumentó aplicado

**Figura 11.** Referente a la tabla 11



#### **Análisis e interpretación:**

De los 120 servidores encuestados, el 19% (21 servidores públicos) estima la alternativa siempre; mientras que el 10% (12 servidores públicos) estima la alternativa a veces, el 63% (76 servidores públicos) rotula la alternativa casi nunca y por último el 9% (11 servidores públicos) estima la alternativa nunca,

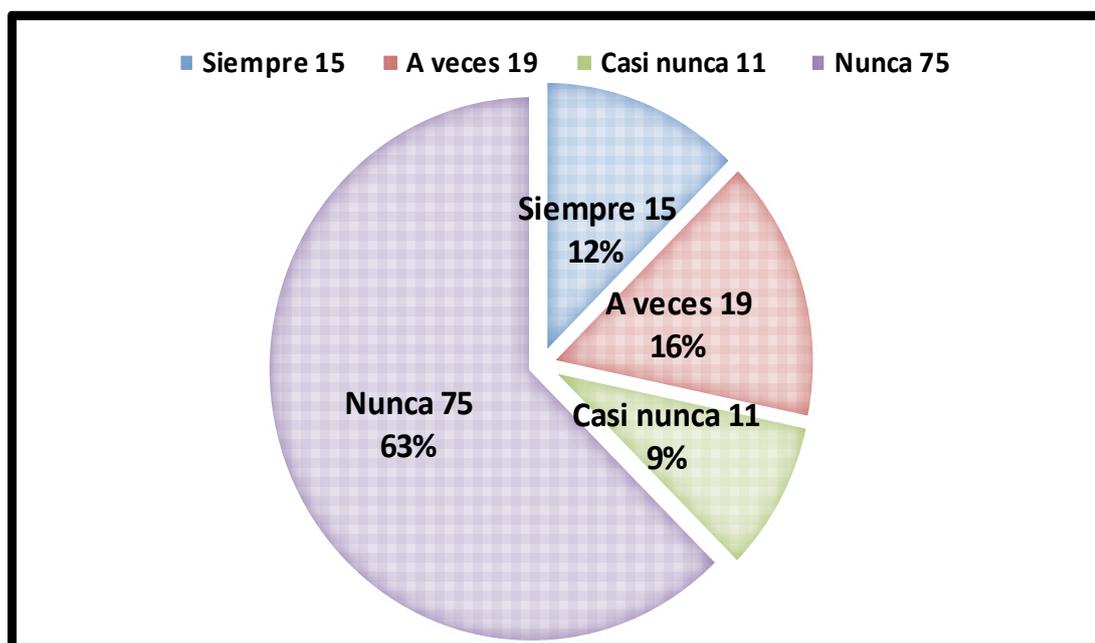
dando cuenta que está presente análisis e interpretación está referido al indicador capacidad laboral que existe en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Churubamba.

**Tabla 12.** Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, realizan una atención adecuada a los usuarios frente a la consulta de sus trámites administrativos.

Escala	Número	%
Siempre	15	12%
A veces	19	16 %
Casi nunca	11	9 %
Nunca	75	63 %
Total	120	100 %

**Fuente.** Instrumentó aplicado

**Figura 12.** Referente a la tabla 12



#### **Análisis e interpretación:**

De los 120 servidores encuestados, el 12 % (15 servidores públicos) estimo la alternativa siempre; mientras que el 16 % ( 19 servidores públicos) estima la alternativa a veces, el 9 % (11 servidores públicos) rotula la alternativa casi nunca y por último el 63 % (75 servidores públicos) estima la alternativa

nunca, dando cuenta que está presente análisis e interpretación está referido al indicador atención adecuada al usuario que existe en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Churubamba.

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

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Organización administrativa	.428	122	.082	.289	122	.000
Desempeño laboral	.389	122	.062	.289	122	.004

**Nota:** Resultados de la aplicación de instrumentos de investigación

Para determinar si es apropiado utilizar pruebas paramétricas o no paramétricas, se realizó la prueba de normalidad utilizando el estadístico Kolmogorov-Smirnova. Los resultados indican que los datos de la variable "Organización administrativa" siguen una distribución normal, ya que el nivel de significancia (p valor) es de 0.082, lo que es mayor al umbral de 0.05. De igual manera, los datos de la variable "Desempeño laboral" también se ajustan a una distribución normal, con un valor p de 0.062, también por encima de 0.05.

Dado que se cumple el supuesto de normalidad para ambas variables, la prueba más adecuada para analizar la relación entre ellas es una prueba paramétrica, como el índice de correlación de Pearson. Esta elección se fundamenta en la naturaleza de los datos y en la suficiencia de validez de los supuestos necesarios para aplicar pruebas paramétricas como la correlación de Pearson.

Para determinar la influencia de la Organización administrativa sobre el desempeño laboral, se calculará el índice de discriminación, que es una medida de la relación entre las dos variables. Este índice se utilizará para evaluar la fuerza y la dirección de la relación entre las variables, y para determinar si la Organización administrativa tiene un impacto significativo en el desempeño laboral.

### **PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL**

Se formuló la siguiente hipótesis:

**Ho:** La organización administrativa no influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.

**Ha:** La organización administrativa influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.

**Tabla 14**

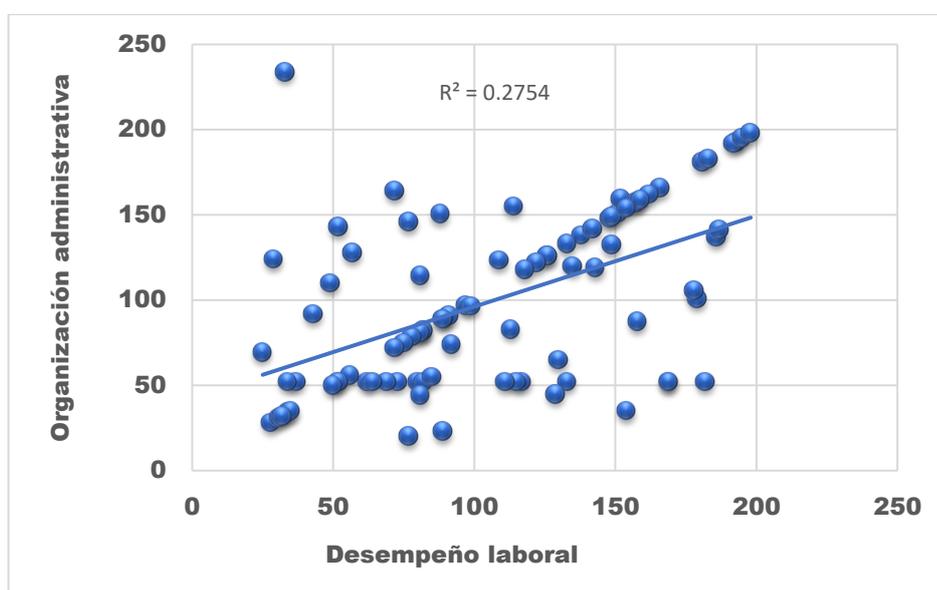
*Prueba de hipótesis general*

		Organización administrativa	Desempeño laboral
Organización administrativa	Índice de correlación de Pearson	1	.521
	Sig. (Bilateral) N		.0056
	N	123	123
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.521	1
	Sig. (Bilateral) N	0.056	
	N	123	123

**Nota:** Resultados de la aplicación de instrumentos de investigación

**Figura 13**

*Prueba de hipótesis general*



Los resultados del análisis de la relación entre la organización administrativa y desempeño laboral, mediante la aplicación de la prueba de correlación de Pearson, revelaron una asociación medianamente significativa entre estas variables. El valor p de 0.5212 indica que no existe una relación estadísticamente significativa, mientras que el coeficiente de discriminación es de 0.5754.

Estos resultados sugieren que la organización administrativa y el desempeño laboral están relacionados, pero no de manera estadísticamente significativa. Esto puede indicar que hay otros factores que influyen en el desempeño laboral, y que la organización administrativa no es el único factor que determina esta variable. En concordancia con los resultados, se puede inferir que la organización administrativa tiene un impacto moderado en el desempeño laboral. Esto puede ser debido a que la organización administrativa es solo uno de los muchos factores que influyen en el desempeño laboral, y que otros factores como la planificación, el control y la dirección también tienen un impacto significativo. Los resultados de esta investigación sugieren que la organización administrativa y el desempeño laboral están relacionados, pero no de manera estadísticamente significativa. Esto puede indicar que hay otros factores que influyen en el desempeño laboral, y que la organización administrativa no es el único factor que determina esta variable.

## PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

**Ho:** El desarrollo personal del servidor público no influye calidad de trabajo administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.

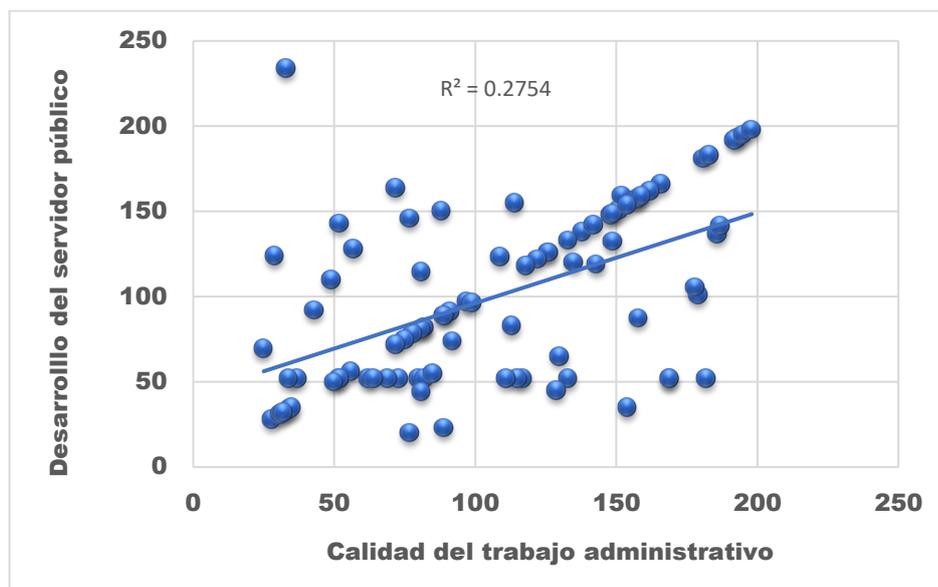
**Ha:** El desarrollo personal del servidor público influye calidad de trabajo administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.

**Tabla 15**

*Prueba de hipótesis específica 1*

		Desarrollo del servidor público	Calidad del trabajo administrativo
Desarrollo del servidor público	<b>Índice de correlación de Pearson</b>	1	.721
	Sig. (Bilateral) N		0.07
	N	123	123
Calidad del trabajo administrativo	Correlación de Pearson	.721	1
	Sig. (Bilateral) N	0.07	
	N	123	123

**Figura 14**  
*Prueba de hipótesis específica 1*



Los resultados del análisis de la relación entre el desarrollo del servidor público y la calidad del trabajo administrativo en la Municipalidad distrital de Churubamba, mediante la aplicación de la prueba de correlación de Pearson, revelaron una asociación no significativa entre estas variables. El p-valor hallado es 0.07, lo que es mayor al nivel de significancia límite de 0.05, con una intensidad de 0.72. Además, el coeficiente de discriminación es de 0.642.

Estos resultados sugieren que, si bien existe una relación entre el desarrollo del servidor público y la calidad del trabajo administrativo, esta relación no es estadísticamente significativa. Esto indica que el desarrollo del servidor público no tiene un impacto directo y determinante en la calidad del trabajo administrativo en la Municipalidad distrital de Churubamba.

Es importante destacar que, a pesar de la falta de significancia estadística, el coeficiente de correlación de 0.72 sugiere una relación moderadamente fuerte entre las variables. Esto significa que, aunque el desarrollo del servidor público no es el único factor que influye en la calidad del trabajo administrativo, sí puede ser un factor importante que contribuye a mejorar el desempeño de los empleados y, por ende, la calidad del trabajo realizado. Si bien existe una relación entre el desarrollo del servidor público y la calidad del trabajo administrativo en la Municipalidad distrital de Churubamba, esta relación no es estadísticamente

significativa. Esto sugiere que la Municipalidad debe considerar otros factores, además del desarrollo del servidor público, para mejorar la calidad del trabajo administrativo.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

**Ho:** El personal eficiente no influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.

**Ha:** El personal eficiente influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.

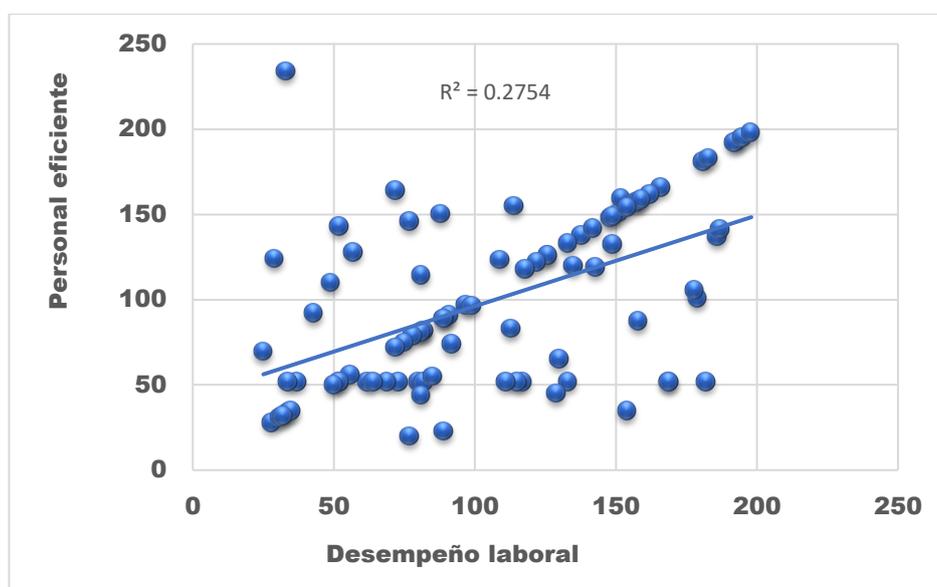
**Tabla 16**

*Prueba de hipótesis específica 2*

		Personal eficiente	Desempeño laboral
Personal eficiente	Índice de correlación de Pearson	1	.623
	Sig. (Bilateral) N		0.07
	N	123	123
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.623	1
	Sig. (Bilateral) N	0.07	
	N	123	123

**Figura 15**

*Prueba de hipótesis específica 2*



Los resultados del análisis de la relación entre el desempeño laboral y el personal eficiente en la Municipalidad distrital de Churubamba, mediante la aplicación de la prueba de correlación de Pearson, revelaron una asociación no significativa entre estas variables. El p-valor hallado es 0.07, lo que es mayor al nivel de significancia límite de 0.05, con una intensidad de 0.62. Además, el coeficiente de discriminación es de 0.526.

Estos resultados sugieren que, si bien existe una relación entre el desempeño laboral y el personal eficiente, esta relación no es estadísticamente significativa. Esto indica que otros factores pueden influir en el desempeño laboral, y que el personal eficiente no es el único factor que determina el desempeño laboral.

El coeficiente de discriminación de 0.526 indica que el personal eficiente tiene un impacto moderado en el desempeño laboral. Esto sugiere que, aunque el personal eficiente es importante, no es el único factor que influye en el desempeño laboral. Otros factores como la gestión administrativa, la planificación, el control y la dirección también pueden influir en el desempeño laboral. Si bien existe una relación entre el desempeño laboral y el personal eficiente, esta relación no es estadísticamente significativa. Esto sugiere que otros factores también influyen en el desempeño laboral, y que el personal eficiente no es el único factor que determina el desempeño laboral.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

**H<sub>0</sub>:** La disciplina del servidor público no influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.

**H<sub>a</sub>:** La disciplina del servidor público influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.

**Tabla 17**

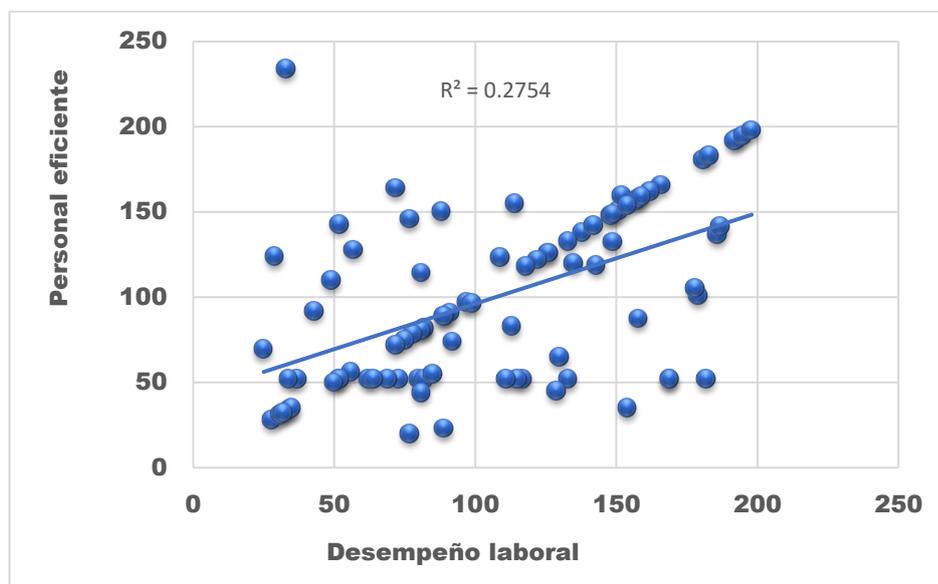
*Prueba de hipótesis específica 3*

		Disciplina del servidor público	Desempeño laboral
Disciplina del servidor público	Índice de correlación de Pearson	1	.798
	Sig. (Bilateral) N		0.125
	N	123	123
	Correlación de Pearson	.798	1

Desempeño laboral	Sig. (Bilateral) N	0.125	
	N	123	123

**Figura 16**

*Prueba de hipótesis específica 3*



Los resultados del análisis de la relación entre la disciplina del servidor público y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Churubamba, mediante la aplicación de la prueba de correlación de Pearson, revelaron una asociación no significativa entre estas variables. El p-valor hallado es 0.125, lo que es mayor al nivel de significancia límite de 0.05, con una intensidad de 0.798. Además, el coeficiente de discriminación es de 0.775.

Estos resultados sugieren que, si bien existe una relación entre la disciplina del servidor público y el desempeño laboral, esta relación no es estadísticamente significativa. Esto indica que la disciplina del servidor público no es el único factor que determina el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Churubamba.

El coeficiente de discriminación de 0.775 indica que la disciplina del servidor público tiene un impacto moderadamente fuerte en el desempeño laboral. Esto significa que, aunque la disciplina del servidor público es un factor importante, no es el único factor que influye en el desempeño laboral. Otros factores, como la

motivación, la capacitación, la supervisión y la gestión de recursos humanos, también pueden tener un impacto significativo en el desempeño laboral.

### **5.3. Discusión de resultados**

En el trabajo de estudio se ha determinado referente al tema de organización administrativa y desempeño laboral, donde en la pregunta N° 2 usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los gerentes y sub gerentes demuestran habilidades gerenciales, que se expresan en ser líderes dentro de sus áreas, teniendo como resultado de los 120 servidores encuestados, el 3% (4 servidores públicos) estimo la alternativa siempre; mientras que el 15% (18 servidores públicos) estima la alternativa a veces, el 9% (11 servidores públicos) rotula la alternativa casi nunca y por último el 73% (87 servidores públicos) estima la alternativa nunca, dando cuenta que está presente análisis e interpretación está referido al indicador liderazgo que existe en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Churubamba, por lo visto se tiene que no existe liderazgo en dicha institución por los cargos de confianza, a razón de ello este resultado concuerda con los datos de la tesis de Pérez (2014), dando cuenta que existe similitud en cuanto a las 2 investigaciones donde en la primera se percibe que no existe el liderazgo que debe caracterizar a cada funcionario de confianza ya que detrás de ellos existe personal a su cargo y que de este liderazgo muchas veces afecta al rendimiento laboral ya que no existe la exigencia por el cumplimiento de las metas y por otro lado de la tesis tenemos que si hay liderazgo pero estos se da de una forma autocrática o autoritario donde no permiten otras opiniones, esto impidiendo que se generen nuevas ideas para tener un buen rendimiento laboral.

Se tiene la que de los 120 servidores encuestados referente a la pregunta usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en el compromiso laboral de atender de forma oportuna y de acuerdo a ley los tramites de los usuarios, el 12% (15 servidores públicos) estimo la alternativa siempre; mientras que el 16% (19 servidores públicos) estima la alternativa a veces, el 9% (11 servidores públicos) rotula la alternativa casi nunca y por último el 63% (75 servidores públicos) estima la alternativa nunca, dando cuenta que está presente

análisis e interpretación está referido al indicador compromiso laboral que existe en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Churubamba, dando cuenta que no existe el compromiso por parte de los servidores públicos para desarrollar sus actividades administrativas y reflejarlo en un rendimiento laboral, datos que concuerdan con la tesis de Iturralde (2011).

Por otro lado tenemos la pregunta planteada donde usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes en sus funciones básicas y sus funciones específicas y lo demuestran con productividad laboral, de las cuales de los 120 servidores encuestados, el 3% (4 servidores públicos) estimo la alternativa siempre; mientras que el 32% (38 servidores públicos) estima la alternativa a veces, el 27% (33 servidores públicos) rotula la alternativa casi nunca y por último el 38% (45 servidores públicos) estima la alternativa nunca, dando cuenta que está presente análisis e interpretación está referido al indicador productividad laboral que existe en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Churubamba, esto evidencia que no existe productividad laboral ya sea por diferentes factores, una de ellas podemos decir la falta del compromiso laboral, la falta de evaluación de desempeño, el trabajo en equipo y otros este resultados concuerda con la tesis de Caisa (2014).

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

El aporte científico, que nos deja esta investigación está referido a la organización administrativa, donde podemos ver que se debe especificar aspectos como la jerarquía dentro de la institución, la relación y comunicación entre empleados y áreas de trabajo, actividades a desarrollar, personalidades y horarios de trabajo para regular el espacio, el tiempo y el trabajo de las personas, siendo así el objetivo principal de cualquiera institución es lograr sus objetivos; y tener un rendimiento laboral óptimo y productivo, donde esta es un tema muy importante en cada institución, así mismo podemos ver que en cada trámite administrativo que realice el usuario dentro de una institución, el reflejo de su satisfacción estará centrada, es como le brindan una respuesta a su trámite administrativo de forma oportuna y de acuerdo a ley, esto trae consigo grandes beneficios ya que hoy en día existe los

famosos programas de incentivos que ayudan a que las entidades puedan generar mayor producción laboral, pero entiéndase que algunas instituciones aún se sienten reacias de poder acatar ello, porque dentro de sus recursos humanos muchos de ellos no cumplen con el perfil, produciéndose que no se lleve a cumplir alguna meta propuesta.

## CONCLUSIONES

- Se llega a determinar que la organización administrativa no influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.
- Se llega a determinar que el desarrollo personal del servidor público no influye calidad de trabajo administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023, esto quedando demostrado que no existe el compromiso laboral por los mismos trabajadores.
- Se llega a determinar que el personal eficiente no influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023, esto debido que dentro de su prioridad no está el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Se llega a determinar que la disciplina del servidor público no influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023, esto quedando demostrado que los servidores públicos no demuestran competitividad laboral.

## SUGERENCIAS

- Se sugiere a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Churubamba, someterse periódicamente a evaluaciones de desempeño laboral con el fin de tener una mayor producción laboral en las diferentes áreas.
- Se sugiere a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Churubamba, tener en claro el cumplimiento estricto de los objetivos y metas institucionales concordante con el Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal.
- Se sugiere a la oficina de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Churubamba, realizar las visitas inopinadas con el fin de velar por la buena atención al usuario y por consiguiente brindar un servicio de calidad en dicha institución.
- Se sugiere a la oficina de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Churubamba, dirigir capacitaciones laborales para funcionarios y servidores de las diferentes áreas de dicha institución con el fin de cumplir metas y sobre todo satisfacer al usuario al momento de resolver su trámite de acuerdo a ley.

## REFERENCIAS

Brito Challa (1992), Relaciones humanas. Pág.112. México.

Casanova (s.f.) Formación profesional, productividad y trabajo decente. Recuperado de <https://es.wikipedia.org/wiki/Productividad>

Celeste (2019), Qué es el desarrollo personal y como lo puedes aplicar en tu vida. Recuperado de <https://blog.biialab.org/que-es-el-desarrollo-personal-y-como-lo-puedes-aplicar-en-tu-vida/>

Económica simple .net (2017), Definición de Eficiencia. Recuperado de <https://www.economiasimple.net/glosario/eficiencia>

Emprende pyme .net (2017), Productividad laboral. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/productividad-empresarial>.

Escuela Europea de Management (2017), Cómo optimizar los recursos en una empresa. Recuperado de <http://www.escuelamanagement.eu/direccion-general-2/optimizar-los-recursos-una-empresa-5-pasos>.

Escuela Europea de excelencia (2015), Qué es el liderazgo. Aspectos más relevantes. Recuperado de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>

Fernández (s.f.), Qué es el Liderazgo: Importancia, estilos, habilidades y mitos. Recuperado de <https://economyatic.com/liderazgo/>

Gómez et al (2003), Acerca del trabajo en grupos o equipos Archivado el 30 de abril de 2008 en la Wayback Machine., Biblioteca Virtual en Salud, y care Cuba.

Gutiérrez (2014), Desarrollo personal en la organización. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-personal-en-la-organizacion/>

Hernández Sampiere, R. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.

- Informador (2014). Informador.com.mx. Recuperado el 22 de Marzo de 2014, de <http://www.informador.com.mx>
- n/a (2019). La comunicación en el trabajo. Recuperado de <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/comunicacion-efectiva-en-el-trabajo/>
- n/a (2018), 7 reglas de comportamiento para seguir en el trabajo. Recuperado de <https://www.nivaxel.com/reglas-comportamiento-en-el-trabajo/>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación Cualitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. (4.a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Olmos(s.f.), ¿Qué es la competencia laboral?. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/competencia-laboral/>
- Organización Mundial de la Salud (s.f.) AMBIENTES DE TRABAJO SALUDABLES. recuperado de <http://www.fespugtpv.org/es-ES/categoria-salud-laboral-medio-ambiente/1917-oms-ambientes-de-trabajo-saludables>
- Oseña, D. (2008) Metodología de la Investigación. Huancayo: Ed. Pirámide.
- Pérez (2008), Definición de organización. Recuperado de <https://definicion.de/organizacion/>
- Peralta (2020), 1 Clima Organizacional. Recuperado <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Simetrical (2015), Calidad laboral y productividad. Recuperado de <http://info.simetrical.com/blog/calidad-laboral>
- QuestionPro (s.f.), el compromiso laboral de tus empleados. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/compromiso-laboral-de-tus-empleados/>

## **ANEXOS**

### Anexo 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones e indicadores</b>	<b>Población y muestra</b>
<p><b>Problema general</b> ¿En qué medida la organización personal influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿En qué medida el personal eficiente influye en el desempeño laboral</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar como la organización personal influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023</p> <p><b>Problemas específicos</b> Conocer como el personal eficiente influye en el desempeño laboral del personal</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La organización personal influirá en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> El personal eficiente influirá en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad</p>	<p><b>Variables independientes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Clima organizacional</li> </ul>	<p><b>Dimensiones</b> Desarrollo personal Personal eficiente</p> <p><b>Indicadores</b> Comunicación personal Liderazgo Trabajo en equipo Productividad laboral Cumplimiento de objetivos Optimización de recursos</p>	<p><b>Población</b> En la presente investigación la población objeto de estudio estará conformada por 20 trabajadores que están en calidad de administrativos laborando en la gerencia de desarrollo social</p> <p><b>Muestra</b> Para la presente investigación en la muestra se hará uso</p>

<p>del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023?</p> <p>¿En qué medida el clima organizacional influye en disciplina laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023?</p> <p>¿En qué medida el clima organizacional influye en una calidad de trabajo del personal administrativo de la</p>	<p>administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023</p> <p>Determinar como el clima organizacional influye en disciplina laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023</p> <p>Determinar como el clima organizacional influye en una calidad de trabajo del personal administrativo de la Municipalidad</p>	<p>Distrital de Churubamba 2023</p> <p>El clima organizacional influirá en disciplina laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023</p> <p>El clima organizacional influirá en una calidad de trabajo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023</p>	<p><b>Variable dependiente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño laboral</li> </ul>	<p><b>Dimensiones</b></p> <p>Disciplina laboral</p> <p>Calidad laboral</p> <p><b>Indicadores</b></p> <p>Información puntual</p> <p>Comportamiento adecuado</p> <p>Competitividad laboral</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Capacitación laboral</p> <p>Ambiente de trabajo adecuado</p>	<p>del muestreo probabilístico, siendo este una técnica de muestreo en virtud de la cual las muestras son recogidas en un proceso que brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados, por lo tanto, por ser una población muy pequeña, la muestra será 20 trabajadores.</p>
--	---	---	--	--	--

Municipalidad Distrital Churubamba 2023?	Distrital de Churubamba 2023				
--	---------------------------------	--	--	--	--



## Anexo 02.



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID:

FECHA: / /

**TÍTULO:** LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHURUBAMBA

**OBJETIVO:**

Determinar si la organización administrativa influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Churubamba 2023.

**INVESTIGADOR:** MENA YULYANA POZO CELESTINO

**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 del investigador responsable: \_\_\_\_\_



## Anexo 03. INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO



Respetado trabajador, se presenta el presente instrumentó de investigación con el objetivo de recabar información acerca de las organizaciones administrativas y el desempeño laboral.

Las respuestas que nos brinde hágalo con la total sinceridad para tener valores verídicos y ayude a esta investigación

INSTRUCCIONES: Marque con una “X” la respuesta que considere usted correcta.

<p>1. Usted percibe que en la <b>Municipalidad Distrital de Churubamba</b>, las personas que laboran en las diferentes áreas de dicha institución demuestran una comunicación laboral fluida frente a un trámite administrativo para dar respuesta en forma oportuna.</p>	<p>(a) Siempre (b) A veces (c) Nunca</p>
<p>2. Usted percibe que en la <b>Municipalidad Distrital de Churubamba</b>, los gerentes y sub gerentes demuestran habilidades gerenciales, que se expresan en ser líderes dentro de sus áreas.</p>	<p>(a) Siempre (b) A veces (c) Nunca</p>

<p>3. Usted percibe que en la <b>Municipalidad Distrital de Churubamba</b>, los trabajadores realizan un trabajo en equipo con el fin de atender de forma oportuna un trámite administrativo.</p>	<p>(a) Siempre (b) A veces (c) Nunca</p>
<p>4. Usted percibe que en la <b>Municipalidad Distrital de Churubamba</b>, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes en sus función básicas y específicas y lo demuestran con productividad laboral.</p>	<p>(a) Siempre (b) A veces (c) Nunca</p>
<p>5. Usted percibe que en la <b>Municipalidad Distrital de Churubamba</b>, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes para cumplimiento de sus objetivos institucionales.</p>	<p>(a) Siempre (b) A veces (c) Nunca</p>
<p>6. Usted percibe que en la <b>Municipalidad Distrital de Churubamba</b>, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes, esto referido a la optimización de recursos que existe en dicha institución como</p>	<p>(a) Siempre (b) A veces (c) Nunca</p>

<p>utilizar papeles reciclados para imprimir algún documento.</p>	
<p>7. Usted percibe que en la <b>Municipalidad Distrital de Churubamba</b>, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en brindar información puntual al momento de ser solicitado por otras áreas referente a un trámite administrativo y otros.</p>	<p>(a) Siempre (b) A veces (c) Nunca</p>
<p>8. Usted percibe que en la <b>Municipalidad Distrital de Churubamba</b>, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en tener un comportamiento adecuado frente a la consulta de un usuario referente a su trámite administrativo.</p>	<p>(a) Siempre (b) A veces (c) Nunca</p>
<p>9. Usted percibe que en la <b>Municipalidad Distrital de Churubamba</b>, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en el compromiso laboral de atender de forma oportuna y de acuerdo a ley los tramites de los usuarios.</p>	<p>(a) Siempre (b) A veces (c) Nunca</p>

<p>10. Usted percibe que en la <b>Municipalidad Distrital de Churubamba</b>, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran competitividad laboral que se reflejan en tener una aptitud y habilidad para desempeñar su función e incrementa la productividad de dicha institución.</p>	<p>(a) Siempre (b) A veces (c) Nunca</p>
<p>11. Usted percibe que en la <b>Municipalidad Distrital de Churubamba</b>, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran estar capacitados para las funciones que desempeñan.</p>	<p>(a) Siempre (b) A veces (c) Nunca</p>
<p>12. Usted percibe que en la <b>Municipalidad Distrital de Churubamba</b>, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, realizan una atención adecuada a los usuarios frente a la consulta de sus trámites administrativos.</p>	<p>(a) Siempre (b) A veces (c) Nunca</p>

## Anexo 04. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN  
HUÁNUCO – PERÚ**

**ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **ALEX PERLO TARAZONA CHAMORRO** Especialidad: **GERENCIA PÚBLICA**

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

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>DESARROLLO PERSONAL</b>	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, las personas que laboran en las diferentes áreas de dicha institución demuestran una comunicación laboral fluida frente a un trámite administrativo para dar respuesta en forma oportuna.	4	4	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los gerentes y sub gerentes demuestran habilidades gerenciales, que se expresan en ser líderes dentro de sus áreas.	3	4	3	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores realizan un trabajo en equipo con el fin de atender de forma oportuna un trámite administrativo.	4	4	3	4
<b>PERSONAL EFICIENTE</b>	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes en sus funciones básicas y sus funciones específicas y lo demuestran con productividad laboral.	4	4	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes para cumplimiento de sus objetivos institucionales.	4	4	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes, esto referido a la optimización de recursos que existe en dicha institución como papeles y otros.	3	3	4	4
<b>DISCIPLINA LABORAL</b>	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en brindar información puntual al momento de ser solicitado por otras áreas referente a un trámite administrativo y otros.	3	4	4	3



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN  
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en tener un comportamiento adecuado frente a la consulta de un usuario referente a su trámite administrativo.				
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en el compromiso laboral de atender de forma oportuna y de acuerdo a ley los tramites de los usuarios.	4	3	4	4
<b>CALIDAD DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO</b>	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran competitividad laboral que se reflejan en tener una aptitud y habilidad para desempeñar su función e incrementa la productividad de dicha institución.	4	4	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran estar capacitados para las funciones que desempeñan.	4	2	4	3
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, realizan una atención adecuada a los usuarios frente a la consulta de sus trámites administrativos.	3	3	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 y Sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: *dos Henry Bonetto S.* Especialidad: *Administración*

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

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DESARROLLO PERSONAL	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, las personas que laboran en las diferentes áreas de dicha institución demuestran una comunicación laboral fluida frente a un trámite administrativo para dar respuesta en forma oportuna.	3	3	3	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los gerentes y sub gerentes demuestran habilidades gerenciales, que se expresan en ser líderes dentro de sus áreas.	4	4	4	3
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores realizan un trabajo en equipo con el fin de atender de forma oportuna un trámite administrativo.	4	3	4	4
PERSONAL EFICIENTE	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes en sus funciones básicas y sus funciones específicas y lo demuestran con productividad laboral.	4	3	3	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes para cumplimiento de sus objetivos institucionales.	4	4	3	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes, esto referido a la optimización de recursos que existe en dicha institución como papeles y otros.	3	4	4	3
DISCIPLINA LABORAL	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en brindar información puntual al momento de ser solicitado por otras áreas referente a un trámite administrativo y otros.	3	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN  
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en tener un comportamiento adecuado frente a la consulta de un usuario referente a su trámite administrativo.	4	4	3	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en el compromiso laboral de atender de forma oportuna y de acuerdo a ley los tramites de los usuarios.	3	4	3	3
<b>CALIDAD DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO</b>	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran competitividad laboral que se reflejan en tener una aptitud y habilidad para desempeñar su función e incrementa la productividad de dicha institución.	4	4	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran estar capacitados para las funciones que desempeñan.	4	3	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, realizan una atención adecuada a los usuarios frente a la consulta de sus trámites administrativos.	3	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 y Sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN  
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **AMANCIO R. VALDIVIEZO ECHEVARRÍA** Especialidad: **GESTION PUBLICA**

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

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DESARROLLO PERSONAL	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, las personas que laboran en las diferentes áreas de dicha institución demuestran una comunicación laboral fluida frente a un trámite administrativo para dar respuesta en forma oportuna.	4	4		4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los gerentes y sub gerentes demuestran habilidades gerenciales, que se expresan en ser líderes dentro de sus áreas.	4	4	3	3
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores realizan un trabajo en equipo con el fin de atender de forma oportuna un trámite administrativo.	4	4	3	4
PERSONAL EFICIENTE	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes en sus funciones básicas y sus funciones específicas y lo demuestran con productividad laboral.	4	3	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes para cumplimiento de sus objetivos institucionales.	4	4	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes, esto referido a la optimización de recursos que existe en dicha institución como papeles y otros.	4	4	4	3
DISCIPLINA LABORAL	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en brindar información puntual al momento de ser solicitado por otras áreas referente a un trámite administrativo y otros.	4	4	4	3



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en tener un comportamiento adecuado frente a la consulta de un usuario referente a su trámite administrativo.	3	4	3	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en el compromiso laboral de atender de forma oportuna y de acuerdo a ley los tramites de los usuarios.	3	4	4	3
<b>CALIDAD DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO</b>	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran competitividad laboral que se reflejan en tener una aptitud y habilidad para desempeñar su función e incrementa la productividad de dicha institución.	4	4	3	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran estar capacitados para las funciones que desempeñan.	4	4	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, realizan una atención adecuada a los usuarios frente a la consulta de sus trámites administrativos.	3	4	3	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. Amancio R. Valdívieso Echevarría  
Firma y Sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **ALBERTO SALDAÑA PANDURO** Especialidad: **GESTION PUBLICA**

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

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>DESARROLLO PERSONAL</b>	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, las personas que laboran en las diferentes áreas de dicha institución demuestran una comunicación laboral fluida frente a un trámite administrativo para dar respuesta en forma oportuna.	3	4	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los gerentes y sub gerentes demuestran habilidades gerenciales, que se expresan en ser líderes dentro de sus áreas.	4	4	3	3
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores realizan un trabajo en equipo con el fin de atender de forma oportuna un trámite administrativo.	4	4	3	4
<b>PERSONAL EFICIENTE</b>	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes en sus funciones básicas y sus funciones específicas y lo demuestran con productividad laboral.	4	4	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes para cumplimiento de sus objetivos institucionales.	4	4	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes, esto referido a la optimización de recursos que existe en dicha institución como papeles y otros.	3	4	4	3
<b>DISCIPLINA LABORAL</b>	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en brindar información puntual al momento de ser solicitado por otras áreas referente a un trámite administrativo y otros.	4	4	4	3



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en tener un comportamiento adecuado frente a la consulta de un usuario referente a su trámite administrativo.	4	4	3	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en el compromiso laboral de atender de forma oportuna y de acuerdo a ley los tramites de los usuarios.	3	4	4	4
<b>CALIDAD DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO</b>	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran competitividad laboral que se reflejan en tener una aptitud y habilidad para desempeñar su función e incrementa la productividad de dicha institución.	4	4	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran estar capacitados para las funciones que desempeñan.	4	4	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, realizan una atención adecuada a los usuarios frente a la consulta de sus trámites administrativos.	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 ( )

Alberto Saldaña Panduro

Firma y Sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Jimmy Escobar Flores Vidal

Especialidad: Gestión Tecnológica Empresarial

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

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
DESARROLLO PERSONAL	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, las personas que laboran en las diferentes áreas de dicha institución demuestran una comunicación laboral fluida frente a un trámite administrativo para dar respuesta en forma oportuna.	4	4	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los gerentes y sub gerentes demuestran habilidades gerenciales, que se expresan en ser líderes dentro de sus áreas.	3	3	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores realizan un trabajo en equipo con el fin de atender de forma oportuna un trámite administrativo.	3	4	4	4
PERSONAL EFICIENTE	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes en sus funciones básicas y sus funciones específicas y lo demuestran con productividad laboral.	4	4	3	2
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes para cumplimiento de sus objetivos institucionales.	4	3	4	3
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran ser eficientes, esto referido a la optimización de recursos que existe en dicha institución como papeles y otros.	4	4	4	4
DISCIPLINA LABORAL	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en brindar información puntual al momento de ser solicitado por otras áreas referente a un trámite administrativo y otros.	4	4	3	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en tener un comportamiento adecuado frente a la consulta de un usuario referente a su trámite administrativo.	3	4	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran disciplina laboral que se expresa en el compromiso laboral de atender de forma oportuna y de acuerdo a ley los tramites de los usuarios.	4	4	4	4
<b>CALIDAD DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO</b>	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran competitividad laboral que se reflejan en tener una aptitud y habilidad para desempeñar su función e incrementa la productividad de dicha institución.	3	3	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, demuestran estar capacitados para las funciones que desempeñan.	4	3	4	4
	Usted percibe que en la Municipalidad Distrital de Churubamba, los trabajadores que laboran en las diferentes áreas, realizan una atención adecuada a los usuarios frente a la consulta de sus trámites administrativos.	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 y Sello del juez

## **NOTA BIOGRÁFICA**

Mena Yulyana Pozo Celestino, cursó estudios de nivel primario en la Institución Educativa N° 32896 Alejandro Sánchez Arteaga de la ciudad de Huánuco. Cursó estudios de nivel secundarios en la Institución Educativa Marcos Duran Martel de la ciudad de Huánuco.

Egresó de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, obteniendo el título de Licenciada en Sociología. Posterior a ello concluyó sus estudios de Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social en la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco.

Cursó una Diplomatura de Estudios en Derechos de las Personas con discapacidad en La Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

Cursó una Diplomatura en Especialización Profesional de Relaciones Comunitarias, Desarrollo Sostenible y Responsabilidad Social (ISO 26000) en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

En el año 2013 a diciembre 2014 inició sus labores como Promotora Social de la ONG Asociación Pro Derechos Humanos (APRODEH), en el mes de marzo del año 2015 a diciembre del mismo año laboró como Gestor Social de la Dirección Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento del Gobierno Regional Huánuco, en enero del 2016 a julio del 2018 laboró como Promotor en Desarrollo Social en la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional Huánuco, en noviembre del año 2018 fue encargada de la Sub Gerencia de Desarrollo Social mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 671-2018-GRH/GR, en el año 2019 fue consultora del Ministerio de Inclusión y Desarrollo Social a cargo del seguimiento del Convenio de Financiamiento N° DC-ala/2015/037-956, suscrito entre la Unión Europea y el Gobierno Peruano, en el mes de octubre del año 2019 a junio del año 2020 laboró como Promotor Social de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional Huánuco, en el mes de setiembre del año 2020 a la actualidad labora como Socióloga en la Oficina Regional de Gestión de Conflictos Sociales del Gobierno Regional Huánuco.



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

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

HUANUCO - PERÚ

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CO  
ESCUELA DE POSGRADO



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las 13:00 horas, del día jueves 01 DE FEBRERO DE 2024 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Elmer Gliserio JAIMES OMONTE	Presidente
Dr. Hanonver Jonathan DIAZ JORGE	Secretario
Mg. Gielhiel MASGO PRIMO	Vocal

Asesor (a) de tesis: Mg. Estefany BARRETO CALDAS (Resolución N° 02998-2021-UNHEVAL/EPG-D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Doña Mena Yulyana POZO CELESTINO.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: "LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHURUBAMBA".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

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:

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

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

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de ..... *Diecisiete* ..... ( *17* )  
Equivalente a ..... *Muy buena* ....., 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 *14:26* horas del día jueves 01 DE FEBRERO DE 2024.

*Egenciael*  
PRESIDENTE  
DNI N° *72412023*

*Jonathan*  
SECRETARIO  
DNI N° *45831158*

*Gliserio*  
VOCAL  
DNI N° *42959542*



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 015-2024-SOFTWARE  
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente **CONSTANCIA DE SIMILITUD**, aplicando el software **TURNITIN**, el cual reporta un **4%** de similitud, correspondiente a la interesada **Mena Yuliana POZO CELESTINO**, de la tesis titulada: **LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHURUBAMBA**, cuya asesora es la **Mg. Estefany BARRETO CALDAS**; por consiguiente.

**SE DECLARA APTO**

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Cayhuayna, 10 de enero de 2024.



**Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez**  
**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNHEVAL**

NOMBRE DEL TRABAJO

**LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHURUBAMBA**

AUTOR

**MENA YULYANA POZO CELESTINO**

RECUENTO DE PALABRAS

**8649 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**47437 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**54 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**5.6MB**

FECHA DE ENTREGA

**Jan 10, 2024 2:13 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jan 10, 2024 2:14 PM GMT-5**

● **4% de similitud general**

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

- 4% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

● **4% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 4% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Internet	2%
2	<b>coursehero.com</b> Internet	1%
3	<b>apirepositorio.unh.edu.pe</b> Internet	<1%
4	<b>docplayer.es</b> Internet	<1%
5	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2018-12-13</b> Submitted works	<1%
7	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
8	<b>renati.sunedu.gob.pe</b> Internet	<1%



**UNHEVAL**  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
HERMILIO VALDIZÁN

VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE  
INVESTIGACIÓN



**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:	POZO CELESTINO MENA YULYANA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	45275727
Correo Electrónico:	yulyana2332yy@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:	BARRETO CALDAS ESTEFANY							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	45141749
ORCID ID:	0009-005-8981-8304							

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

Presidente	JAIMES OMONTE ELMER
Secretario	DIAZ JORGE HANONVER JONATHAN
Vocal	MASGO PRIMO GIELHIEL
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: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i>							2024
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Trabajo de Investigación		Tesis	x	Trabajo Académico		Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	ORGANIZACIÓN		RENDIMIENTO		LABORAL		
Tipo de acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Abierto	x	Cerrado*		Restringido*		Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:							



**UNHEVAL**  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
HERMILIO VALDIZÁN

VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE  
INVESTIGACIÓN



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

Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: *(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)*

**"LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHURUBAMBA"**

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 paginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	POZO CELESTINO MENA YULYANA	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 02 de julio 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 callbri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildean 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).