



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

HUMANAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE SAMÁN, PROVINCIA DE AZÁNGARO, DEPARTAMENTO
DE PUNO, PERIODO 2022”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. PEDRO WESTER QUECARA ALEGRE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2024



NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN, PROVINCIA DE AZÁNGARO, DEPARTAMENTO DE PUNO, PERIODO 2022

AUTOR

PEDRO WESTER QUECARA ALEGRE

RECuento DE PALABRAS

12762 Words

RECuento DE CARACTERES

76978 Characters

RECuento DE PÁGINAS

84 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.9MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 15, 2024 12:58 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 15, 2024 1:00 PM GMT-5

● 19% de similitud general

El total comparado con la base de datos.

estas, para cada

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados

- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado

- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)


Dr. Rolando E. Rodríguez Ríos
CIAD Nº 000017


D.Sc. Félix Henry Gutiérrez Castillo
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FC.A.I. - UNA PUNO



DEDICATORIA

A dios, por su infinita bendición para seguir adelante con mi vida profesional.

A mis queridos padres Leoncio, Agustina, y mis hermanos Nelian, Williams, sobrina Zamira, por brindarme su apoyo en cada dificultad.

A mis seres queridos que forman parte de mi vida y que me brindan su apoyo de manera incondicional permitiéndome escalar cada peldaño en mi formación profesional.

Pedro Wester Quecara Alegre



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Facultad de Ciencias de la Administración, por brindarme las herramientas necesarias para mi desarrollo profesional.

Al. Dr. Rolando Esteban Rodríguez Huamani y a mi amigo Cucho por apoyarme de manera consecutiva en desarrollo de mi proyecto.

A la biblioteca de la facultad de ciencias de la administración.

A mi enamorada por darme motivo para hacer mi proyecto.

Pedro Wester Quecara Alegre



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	11
ABSTRACT.....	12
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.3.1 Hipótesis general.....	16
1.3.2 Hipótesis específicas.....	16
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	16
1.4.1 Justificación teórica	16
1.4.2 Justificación práctica.....	17
1.4.3 Justificación Metodológica	17
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.5.1 Objetivo general.....	18



1.5.2	Objetivos específicos	18
-------	-----------------------------	----

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1	Antecedentes internacionales.....	19
2.1.2	Antecedentes nacionales	20
2.1.3	Antecedentes locales.....	22
2.2	MARCO TEÓRICO	24
2.2.1	Gestión publica	24
2.2.2	Gobiernos locales.....	24
2.2.3	Gestión administrativa	25
2.2.4	Dimensiones de proceso de la gestión administrativa	25
2.2.5	Recursos humanos	27
2.2.6	Desempeño laboral	27
2.2.7	Dimensiones del desempeño labora.....	28

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	30
3.1.1	Datos de la identidad.....	30
3.2	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	30
3.3	PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	31
3.3.1	Método deductivo	31
3.3.2	Enfoque de investigación.....	31
3.3.3	Alcance de la investigación	32
3.3.4	Diseño de la investigación	32



3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	32
3.4.1	Población	32
3.4.2	Muestra	33
3.5	DISEÑO ESTADISTICO	33
3.6	PROCEDIMIENTO.....	33
3.7	VARIABLES	35
3.7.1	Gestión administrativa	35
3.7.2	Desempeño laboral	35
3.8	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	36
3.9	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	37

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
4.1.1	Objetivo específico 1	39
4.1.2	Objetivo específico 2	43
4.1.3	Objetivo específico 3	47
4.1.4	Objetivo específico 4	50
4.1.5	Objetivo general.....	54
4.2	DISCUSIÓN	56
V.	CONCLUSIONES	58
VI.	RECOMENDACIONES	60
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
	ANEXOS.....	69

ÁREA: Administración general.

TEMA: Gestión administrativa y desempeño laboral.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 20 de agosto del 2024.



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	36
Tabla 2 Escala de fiabilidad de la gestión administrativa.....	37
Tabla 3 Escala de fiabilidad de desempeño laboral.....	37
Tabla 4 Pruebas de normalidad.....	38
Tabla 5 Dimensión planeación.....	39
Tabla 6 Variable desempeño laboral.....	40
Tabla 7 Correlación de la dimensión planeación y la variable desempeño laboral. ...	41
Tabla 8 Dimensión organización	44
Tabla 9 Correlación entre la dimensión organización y la variable desempeño laboral.	45
Tabla 10 Dimensión dirección.....	47
Tabla 11 Correlación entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral.	48
Tabla 12 Dimensión control.....	51
Tabla 13 Correlación de la dimensión control y la variable desempeño laboral.	52
Tabla 14 Correlación de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral...	54



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura1 Ubicación de la investigación.	30



ACRÓNIMOS

- MPA** : *Municipalidad Provincial de Azángaro*
- SPSS** : *Paquete Estadístico para las ciencias Sociales*
- MDS** : *Municipalidad Distrital de Samán*



RESUMEN

La investigación titulada Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, periodo 2022. La metodología empleada fue: enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, con un alcance descriptivo – correlacional. La población que se considera fue de 100 trabajadores y como tipo muestra se consideró la muestra censal, la técnica de investigación que se utilizó fue la encuesta que consta de 48 ítems en ambas variables con una escala de valoración del 1 al 5, donde los datos se procesaron mediante el software SPSS (v. 26). Los resultados fueron: en la dimensión proceso de la planeación y el desempeño laboral resulto 0.888 indicando una correlación positiva considerable; en la dimensión proceso de la organización y el desempeño laboral resulto 0.900 indicando correlación positiva muy fuerte; en la dimensión proceso de la dirección y el desempeño laboral resulto 0.347 interpretando que existe correlación positiva débil; en dimensión proceso del control y el desempeño laboral resulto 0.512 existiendo correlación positiva media. Concluyendo que, si existe correlación en las variables gestión administrativa y el desempeño laboral según el Rho Spearman resulto 0.738, interpretando que existe una correlación positiva considerable, así mismo se acepta la H1 y se rechaza la Ho, ay que $p < 0,05$.

Palabras Clave: Gestión administrativa, Desempeño laboral y eficacia laboral.



ABSTRACT

The research titled Administrative management and work performance of the workers of the District Municipality of Samán, Province of Azángaro, department of Puno, had as general objective to determine the relationship between administrative management and the work performance of the workers of the municipality, period 2022. The methodology used was: quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, with a descriptive - correlational scope. The population considered was 100 workers and the census sample was considered as the sample type. The research technique used was the survey that consists of 48 items in both variables with a rating scale from 1 to 5, where the data They were processed using SPSS software (v. 26). The results were: in the process dimension of planning and work performance, the result was 0.888, indicating a considerable positive correlation; In the process dimension of the organization and work performance, the result was 0.900, indicating a very strong positive correlation; In the process dimension of management and work performance, the result was 0.347, interpreting that there is a weak positive correlation; In the dimension of control process and work performance, the result was 0.512, with a medium positive correlation. Concluding that, if there is a correlation in the administrative management variables and job performance according to the Rho Spearman, the result was 0.738, interpreting that there is a considerable positive correlation, H1 is also accepted and Ho is rejected, and $p < 0.05$.

Keywords: Administrative management, Job performance and job effectiveness.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la administración, implica examinar por qué algunas organizaciones tienen éxito y otras fracasan. De esa manera comprender la raíz del éxito organizacional determinando a una mayor comprensión de cómo aumentar la probabilidad de no fracasar en la organización. De ello se propone estrategias de una detallada interpretación de las técnicas y herramientas necesarias para lograr una buena gestión administrativa dentro de la Institución cumpliendo los objetivos en bienestar de la población (Medina, 2012).

En la actualidad a nivel nacional los municipios están bien formados y motivados para tener en cuenta el valor de incrementar la gestión de procesos, mantenimiento y mejora la formación de los empleados; modernizando la inversión estatal, las relaciones humanas y el trabajar en equipo con compañeros de diferentes áreas y preparar el tiempo del personal. Siendo importante la planificación, las relaciones interpersonales estratégicas, comunicación e implementación de la buena política con plena participación de trabajadores. A través de una comunicación efectiva, los funcionarios públicos (Ramos, 2023).

Es por ello que se planteó en la investigación buscar determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital Samán, con la finalidad de solucionar la problemática de la gestión.

La investigación está compuesta por los siguientes capítulos:

En el capítulo I.- Se planteó el problema, hipótesis, objetivos y la justificación.



En el capítulo II.- Se expuso fuentes bibliográficas y antecedentes respecto de os variables que dan soporte a la investigación.

El capítulo III.- Se presenta la metodología, teniendo en cuenta la población, muestra, métodos e instrumentos de recolección de datos, así como otras características importantes del área de estudio.

El capítulo IV.- Presenta los resultados obtenidos para cada objetivo de investigación y contrastaciones de las hipótesis. Finalmente se presentaron las conclusiones más importantes derivadas de los resultados de la investigación y las recomendaciones.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel global los problemas administrativos en la que se ven envueltas las entidades públicas son latentes, un estudio realizado en Ecuador en Ibarra realizado por Campos y Loza (2011), muestran que la gestión administrativa de la municipalidad de Ibarra se ve envuelta en problemas administrativos causado por la afinidad política e ingresando a trabajar a la municipalidad personal que en muchas ocasiones no cuenta con la experiencia necesaria para cumplirla, afectando al desempeño laboral.

A nivel nacional el autor Quichca (2012), quien desarrollo un análisis de la municipalidad, encontrando que la gestión administrativa que se vive en la municipalidad es mal percibida por los usuarios que realizan sus trámites debido al mal trabajo que realizan los funcionarios, quienes no presentan la capacidad profesional para desarrollar sus actividades, causando que el desempeño que realizan sea mal percibido, a esto sumado la necesidad que se tiene en el municipio de mejorar los procesos pero una gran limitante que presenta es el aspecto político y las relaciones con profesionales que en muchas ocasiones no cumplen con el perfil para desempeñarse en determinados puestos laborales



En la Municipalidad Distrital de Samán, existe problemas que aquejan en diferentes aspectos; ya que no es bien vista por la población, debido a los problemas visibles administrativos que presentan, el bajo rendimiento de desempeño laboral, en lo que hace que exista deficiencias en una planeación adecuada de la municipalidad; es por ello que se realizó la investigación.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de la planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022?



1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Hipótesis general

Existe relación positiva media entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.

1.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación positiva fuerte entre el proceso de la planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.
- Existe relación positiva entre el proceso de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.
- Existe relación positiva débil entre el proceso de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.
- Existe relación positiva media entre el proceso de control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.4.1 Justificación teórica

La investigación tiene justificación teórica al determinar relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral, el cumplimiento de las metas y los



objetivos de la Municipalidad. Teniendo en cuenta la revisión bibliográfica, desde el ámbito internacional, nacional y local contrastando la teoría con la práctica.

1.4.2 Justificación práctica

La justificación práctica se obtuvo a raíz de este estudio que servirá a la institución en base a mejorar algunos puntos que se consideren críticos, debido a que actualmente no se encuentran estudios que tengan algún tipo de medición en este campo. Por qué en la actualidad es de suma importancia los resultados, ya que al ser esta área la encargada de solucionar distintos conflictos a nivel institucional, como también el contacto que tienen con las personas que prestan atención al público de manera adecuada, eficaz y de esa manera puedan tener a la población conforme.

Además, los resultados permitieron establecer planes de acción ya que la municipalidad no realiza adecuadamente los procesos de inducción al personal, por la falta de evaluación de desempeño y talleres de integración para que lograr el trabajo en equipo. Lo que genera la división del personal.

1.4.3 Justificación Metodológica

El estudio es de tipo descriptivo - correlacional, el cual permitirá la utilización en futuras investigaciones, ya que podrán determinar las técnicas, instrumentos y procedimientos que se desarrolló un estudio correlacional, teniendo en cuenta que se consideró la fiabilidad de los instrumentos.



1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.

1.5.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el proceso de la planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.
- Determinar la relación entre el proceso de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.
- Determinar la relación entre el proceso de la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.
- Determinar la relación entre el proceso del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes internacionales

Palacios (2016) en su investigación tuvo como objetivo determinar la gestión administrativa en la reestructuración organizacional del departamento de talento humano del municipio del cantón Pueblo viejo provincia de Los Ríos. La metodología empleada fue analítico, enfoque cuantitativa, de diseño no experimental – corte transversal. Los hallazgos fueron: en aspectos de la gestión humana pueden convertirse en factores diferenciadores que posibilitan a una organización ser más exitosa que sus competidores, es tarea de la gestión administrativa planear y/o modificar la estructura organizacional y funcional de las diferentes dependencias de instituciones gubernamentales; por tanto es necesaria en el transcurrir del tiempo la reestructuración organizacional del departamento de Talento Humano del Municipio. Concluyendo que se debe considerar estrategias que diseñen el manual de funciones, tomando como base el de carácter general generado en Ministerio de Trabajo y adaptándolo a lineamientos del Buen Vivir.

Basantes (2014) en el estudio Modelo de Gestión Administrativa y la Calidad en el Servicio al Cliente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, tuvo como propósito analizar el Modelo de Gestión Administrativa y la Calidad en el Servicio al Cliente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad. La metodología empleada fue deductiva, de tipo exploratoria, diseño no experimental, alcance descriptiva. Los resultados



obtenidos fueron: negativos, se sugieren estrategias de mejora de la calidad, desarrollando un programa de capacitación con el objetivo principal de mejorar el servicio al cliente capaz de manejar clientes de manera rápida y flexible. Concluyendo que para satisfacer las necesidades de todos los niveles de clientes con talento capacitado para permitir que la agencia cumpla con su misión.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Sanchez (2020) en su estudio planteo como propósito establecer la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Carhuaz, 2019. La metodología se baso en análisis estadístico, con diseño de investigación no experimental – correlacional, evitando la manipulación de las variables y solo analizando la relación que presentan, durante la investigación se trabajó con una población de 40 trabajadores, distribuida en las distintas áreas de la municipalidad y la muestra estuvo conformada la misma cantidad que la población. Los resultados fueron: que existe correlación positiva considerable, además de significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Carhuaz ($Rho = 0.764$; $sig. = 0.000$). Concluyendo que el desempeño laboral en los trabajadores es el adecuado según los resultados.

Callirgos (2019) en tesis tuvo como propósito determinar la relación que se relaciona la gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad de Chilca - Cañete. El metodo que se utilizó fue método cuantitativo, tipo no experimental – de corte transversal, con el diseño correlacional de corte transversal, se ha tomado como muestra un total de 40 trabajadores de la Municipalidad de Chilca. Los resultados fueron: que no existen corelación entre la variable 1 y la variable 2 en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019.



Concluyendo que superan el grado de sig. bl $p < 0,05$ a $p(0,288)$ $Rho = 0,288$. Eso quiere decir que se acepta la hipótesis del investigador

Ríos (2018) en su tesis tuvo como propósito analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay. El método empleado fue básica, de alcance correlacional, diseño no experimental, la población fue de 57 trabajadores de la institución y como técnica se utilizó la encuesta para la recolección de la información. Los resultados fueron: se encontró relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión desempeño en el puesto del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay. Con un valor $r = 0.638$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Concluyendo ante un mejor desempeño en el puesto existirá una mejor gestión administrativa en 57 relación a la percepción de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Soto (2018) en su tesis tuvo como objetivo determinar gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco. La metodología utilizada fue básica de alcance descriptivo – correlacional, de diseño experimental. Los resultados muestran la existencia de correlación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral. El nivel de confianza es $95\% = 0.95$ y el nivel de significancia es $\alpha: 5\% = 0.05$ Según el estadístico de prueba se confirma si existe relación entre las dimensiones administrativas y las variables de desempeño laboral Investigación no paramétrica Correlación de Spearman. Concluyendo que su coeficiente de correlación Para obtener el valor, lo que lo sitúa en un alto nivel de correlación directa.



2.1.3 Antecedentes locales

Serna (2020) su investigación el propósito fue determinar la relación que existe entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico. El método fue el diseño no experimental - corte transversal, tipo de investigación correlacional, la técnica empleada fue la encuesta aplicado a 24 colaboradores de la institución. Los resultados fueron: la correlación que presenta la comunicación interna con el desempeño laboral fue de $Rho=0.756$. Concluyendo la existencia de la relación positiva entre las variables establecidas.

Churata (2020) en su tesis planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno. El método utilizado en este estudio pertenece al tipo de investigación afín, utilizando un diseño no experimental, método cuantitativo, utilizando como instrumentos de investigación el cuestionario. Este método se aplicó a una muestra no probabilística de 23 encuestados que laboran en las áreas administrativas. Los resultados obtenidos que el $Rho=0.682$ ($sig.=0.000$) que existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los empleados, por lo tanto, se concluye que, a mayor grado de gestión administrativa, mayor será la eficiencia de la gestión administrativa. Concluyendo que aumentará la productividad laboral de los colaboradores.

Choquepata (2019) en su tesis planteo como proposito analizar el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta - Puno. La metodología empleada fue de



enfoque cuantitativa, diseño no experimental – corte transversal. Los resultados fueron: existiendo correlación entre la variable 1 y la variable 2 en el distrito de Puno, $Tau_b (=0.433^{**})$, del cual se puede estimar que a mejor clima organizacional mejor desempeño laboral del personal administrativo. Así mismo se encontró que existe una correlación directa y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales, y la correlación se alcanza luego de la prueba $Tau_b = 0,328$. El nivel de significancia es 0,05. Concluyendo que se puede determinar la existencia de relación entre el desempeño laboral y la comunicación la cual es una relación directa y significativa de la prueba $Tau_b = 0,313$.

Huaman (2019) en su tesis análisis de los incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Melgar - Puno, 2018, tuvo como objetivo analizar la aplicación de los incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuñoa – Melgar – Puno, 2018. La investigación está enmarcada en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de diseño no experimental. Los resultados más significativos para la variable incentivos laborales y que se denotan en las dimensiones recreativos, laborales, educativos y sociales, es que se ubican en la escala de medición CASI NUNCA; para la variable desempeño y que se denotan en las dimensiones conocimiento y calidad, es que se ubican en la escala de medición CASI SIEMPRE. Concluyendo que de acuerdo a estos resultados se propone un Programa de Incentivos que permita mejorar el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuñoa.



2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Gestión pública

Para Huiman (2022) la gestión pública es considerada un proceso integral que efectúan los funcionarios y servidores públicos de las entidades, teniendo como objetivo evaluar los avances de su implementación de su normativa. La falta de un fortalecimiento del control interno en el sector público, se encuentra inmerso en una crisis como consecuencia de la incapacidad de controlar y prevenir el uso incorrecto de los recursos económicos y materiales de la entidad. Así mismo la gestión pública es el proceso de articular estratégicamente las acciones de una organización estatal a su misión y objetivos, de acuerdo con las prioridades fijadas en el Plan Nacional de Desarrollo, con el propósito de garantizar la mayor coincidencia entre las decisiones derivadas de la planeación y las acciones que se reflejan en el presupuesto aprobado para la respectiva vigencia fiscal (Soledispa & et al, 2020).

2.2.2 Gobiernos locales

Para Iglesias (2010) a lo largo de las dos últimas décadas los gobiernos locales de los países de la OCDE han desarrollado Planes Estratégicos como instrumentos de gestión pública innovadora. Por Planificación Estratégica en la administración local se entiende el proceso de identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y retos de la organización administrativa municipal con objeto de definir su misión y objetivos, identificar a sus actores crítico. Además, la participación ciudadana cuenta común doble significado: en el sentido social es cuando los ciudadanos están presentes activamente a los



procesos de cómo se encaminan las políticas públicas en los gobiernos locales y como estas influyen en la cimentación de las agendas públicas para que los gobiernos locales cumplan con las demandas ciudadanas (Aquiye et al, 2021).

2.2.3 Gestión administrativa

Según Ena (2012) la gestión administrativa es imprescindible en todas las empresas independientemente del sector productivo al que pertenezcan. En las microempresas y las PYMES la actividad administrativa es global, sin existir división departamental, es decir, las operaciones administrativas que realiza el personal, van desde la gestión de compra-venta, al control de los recursos humanos, como la contratación, nominas, etc. González et al (2020) definen que la organización en un espacio en el cual no solo tiene valor lo tangible, porque en esta nueva era existe una apertura a la creación, de forma tal que al observar la evolución de la teoría administrativa se percibe un cambio de enfoque, de forma, un perfeccionamiento al abordar a la organización, su operación y funcionalidad.

2.2.4 Dimensiones de proceso de la gestión administrativa

A. Planeación

La estrategia y la planificación son inseparables, ya que ambos definen una secuencia de acciones a tomar en una secuencia de tiempo determinada para lograr uno o más objetivos (Sallenave, 2004).

Zabala (2005) menciona que Hasta ahora se han realizado algunos comentarios acerca de las motivaciones. La preocupación por los resultados, la escasez de recursos y la complejidad del trabajo son argumentos iniciales que



sugieren la necesidad de planear, Sin embargo, deben resaltarse otros aspectos de suma importancia.

B. Organización

Para Villamizar y Villamizar (2011) la organización es la acción y el efecto de articular, disponer y hacer operativos un conjunto de medios, factores o elementos para la consecución de un fin concreto”. También se dice que es la “Identificación, clasificación de las actividades necesarias, del conjunto de actividades necesarias para lograr el objetivo y asignación del conjunto de actividades al administrador con facultades, autoridades, coordinación y estructura organizativa (Prieto y Theran, 2018).

C. Dirección

La dirección de empresas es como una serie de actividades o funciones que se aplicaba a cualquier tipo de iniciativa industrial (Duncan, 1991). Según Pautt (2011). Advierten que administrar significa asumir responsabilidades, cumplir y dirigir. Liderar es influir y orientar en determinada dirección.

D. Control

El control es el proceso de determinar lo que se está realizando, evaluarlo y tomar medidas correctivas si es necesario para garantizar el cumplimiento. Para Rojas et al, (2012), El control consiste en vigilar el proceso basándose en los objetivos y normas establecidos desde la planeación. El control cierra el ciclo de los procesos gerenciales, pues relaciona el progreso o avance real con lo que se previó en el momento de la planeación. La realización de informes, comparaciones y evaluación del avance constituyen el fundamento para



intervenir, hacer ajustes, replantear y aplicar otras medidas correctivas (Reza, 2019).

2.2.5 Recursos humanos

Según Palacios (2016) se denomina recursos humanos (RRHH) al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de esa organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto (los profesionales en Recursos Humanos) junto a los directivos de la organización.

También el autor Garijo (2014) el objetivo básico que persigue la función de Recursos Humanos con estas tareas es alinear las políticas de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia a través de las personas.

2.2.6 Desempeño laboral

El desempeño laboral según Quintero et al (2008), es el comportamiento del trabajador en post de un determinado objetivo forma una estrategia individual para lograr el objetivo. El modelo de Campbell tiene en consideración la naturaleza multifacética del desempeño laboral y separa los diversos elementos incluidos bajo el rubro (Anastasi y Urbina, 1998).

2.2.6.1 Escala de evaluación del desempeño laboral

Las escalas de medición de desempeño es el sistema empleado para evaluar los conocimientos, habilidades o competencias de los



trabajadores. Una escala que reflejará el rendimiento y las capacidades de los trabajadores.

La escala representa un rango sobre el que medir diferentes criterios relacionados con el puesto que se ocupa. En muchos casos, podemos utilizar fórmulas semánticas o numéricas como las siguientes:

De “por debajo de la media” a “excelente”

De “insatisfactorio” a “muy satisfactorio”

De “nunca” a “siempre”

De 0 a 10

De 0% a 100%

Una versión mucho más visual son las escalas gráficas para evaluación del desempeño. Las estrellas de un hotel o los tenedores de un restaurante son ejemplos de escala gráfica.

Este modelo se puede trasladar a la evaluación del desempeño. Perfectamente podemos utilizar las estrellas para ello (Anastasi y Urbina, 1998).

2.2.7 Dimensiones del desempeño labora

A. Eficacia

Para Acevedo (2021) la eficacia se define como “hacer las cosas correctas; es decir, las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos”. La distinción entre eficacia y eficiencia, según Fernández y Sánchez,



(1997), se basa en que la eficiencia caracteriza algo que se hace como corresponde, “hacer las cosas correctas”.

B. Eficiencia

Para Villamizar y Villamizar (2011), la eficiencia es “el logro de las metas con la menor cantidad de recursos”.

Según Calvo et al (2018). La eficiencia es: Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado; y la eficacia es: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

C. Motivación

Según Robbins y Coulter (2010) la motivación es una secuencia de dedicación de los trabajadores que están empoderados, y direccionados hacia la consecución de metas establecidas. Así mismo indica Chiavenato (2007) que es una estimulación a los trabajadores a interactuar en determinados momentos y que es el génesis del comportamiento en la organización.

D. Evaluación

El autor Hartle (1993) “afirma que la evaluación del desempeño se debe concebir como un proceso o conjunto de procesos que buscan establecer un conocimiento compartido acerca de lo que se debe conseguir y de cómo se va a conseguir con la participación de la dirección de personal que incremente las posibilidades de que se pueda lograr.” Con esta definición se resalta la importancia que tiene que los responsables participen de una manera activa en la Evaluación de Desempeño, pues sin su involucración este proceso no podría llevarse a cabo.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La Municipalidad Distrital de Samán, está situado en el departamento de Puno de la Provincia de Azángaro en el Sur del Perú. A 150 km de la ciudad de Puno con altura de 3850 m. s. n. m., en la meseta del Collao.

3.1.1 Datos de la identidad

- **Nombre:** Municipalidad Distrital de Samán
- **RUC** : 20190225101
- **Dirección** : s/n

Figural

Ubicación de la investigación.



Nota. Google map.

3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio se desarrolló desde 15 de abril del 2023 hasta el 15 de setiembre del



2023.

3.3 PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

La investigación, se desarrollo y ejecuto de acuerdo al proyecto aprobado, mediante la estadística descriptiva y la estadística inferencial que permite un analisis medible mediante la metodología establecida en la investigación.

3.3.1 Método deductivo

Según Bernal (2010) conocido como el método de razonamiento que considera una inferencia general para llegar a una explicación específica. En la investigación se utilizo para la recolección de la información desde el contexto internacional, nacional y local; así mismo en la base teórica y el planteamiento del problema se analizo desde el contexto internacional, hasta el problema de la Institución.

3.3.2 Enfoque de investigación

Cuantitativo, porque se utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis, en base en la medición numérica y en el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías Hernández et al (2006).

Según Bernal (2006), el enfoque cuantitativo se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados.



3.3.3 Alcance de la investigación

Para realizar la investigación se recurrió al estudio descriptivo – correlacional (Software Spss versión 26). Según los autores Hernandez (2006), busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. Y correlacional según el autor Carrasco (2005), este diseño tiene la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiarla relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia en ellas; busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudia.

3.3.4 Diseño de la investigación

La investigación es de diseño no experimental de corte transversal, porque la obtención de los datos se realizó una sola vez en cada trabajador a su vez, son aquellos estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, Hernández et al (2006). La investigación no experimental no crea condiciones, solo observa condiciones que ya existen y que no fueron causadas deliberadamente por el investigador involucrado en el estudio. De corte Transversal ya que necesita la recolección de datos de una misma población, y además en un solo tiempo.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1 Población

La población es el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, documentos, data, eventos, empresas, situaciones, etc.) a investigar; que tienen



una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo (Vara, 2012).

La población en estudio es finita para lo cual la cantidad de 100 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, provincia de Azángaro, departamento de Puno - 2022 (Cuadro de Asignación de Personal CAP, 2021).

3.4.2 Muestra

El tipo de muestreo utilizado fue censal, Carrasco (2005). Se aplica fundamentalmente en investigaciones sobre poblaciones pequeñas y plenamente identificables.

Muestra censal: estuvo conformado por 100 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán a los que se encuestaron.

3.5 DISEÑO ESTADÍSTICO

De acuerdo a la estadística inferencial en la investigación se utilizó el Rho de Spearman para las correlaciones respectivas, ello permitió establecer el nivel de correlación que existe en cada objetivo planteado, así mismo indica la significancia bilateral para las contrastaciones establecidas de las hipótesis (Hernández et al., 2011).

3.6 PROCEDIMIENTO

La técnica utilizada fue las encuestas que consta de 24 ítems en la variable gestión administrativa y el desempeño laboral consta de 24 ítems; ambas con una valoración mediante la escala de likert del 1 al 5.

a. Técnica de Investigación



La encuesta es una de las más comunes para obtener información, utilizando en la investigación. La variable gestión administrativa consta de 24 items y la gestión administrativa también consta de 24 items, que fue validado por expertos en la investigación del autor Ferrer (2017); utilizando las dimensiones e indicadores que se adecuan en la investigación planteada, para la utilización del instrumento validado por 3 expertos en investigación.

b. Instrumento de investigación:

Cuestionario: Para la recolección de información se utilizó la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad para determinar el nivel de correlación de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral, que consta de 48 preguntas ambas variables.

Escala de Likert

5 =Siempre

4 =Casi siempre

3 = A veces

2 =Casi nunca

1 =Nunca

De acuerdo a los datos recabados, se procesó adecuadamente en el software SPSS (versión 26), tabulando y codificando de acuerdo a los objetivos establecidos, ello se interpretó de acuerdo a la estadística inferencial.

- **Tabulación de las frecuencias:** se clasificó mediante frecuencias en el Software (version 26), interpretando y analizando los resultados obtenidos mediante tablas y figuras.



- **Tabulación de las correlaciones:** para las correlaciones se conisero al estadisitico Rho de Spearman de acuerdo a la prueba de normalidad.

3.7 VARIABLES

3.7.1 Gestión administrativa

La gestión administrativa es como “la función administrativa con la asignación de tareas, la distribución de tareas a los equipos o departamentos y la asignación de los recursos necesarios a los equipos”. Este autor concibe a la organización en un espacio en el cual no solo tiene valor lo tangible, porque en esta nueva era existe una apertura a la creación, de forma tal que al observar la evolución de la teoría administrativa se percibe un cambio de enfoque, de forma, un perfeccionamiento al abordar a la organización, su operación y funcionalidad (González et al, 2020).

3.7.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (Quintero et al 2008).

3.8 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO
Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> + Planeación + Organización + Dirección + Control 	<p>Planeación</p> <ul style="list-style-type: none"> + Planeamiento + Diagnóstico del problema + Capacitaciones metas <p>organización</p> <ul style="list-style-type: none"> + jerarquía estructura + puestos trabajo en equipo <p>Dirección</p> <ul style="list-style-type: none"> + liderazgo + toma de decisiones + condiciones laborales <p>Control</p> <ul style="list-style-type: none"> + tareas planificadas + responsabilidad + cumplimiento de las reglas 	<p>1. Enfoque: Cuantitativo</p> <p>2. Diseño: No Experimental – transversal</p> <p>3. Alcance: descriptiva – correlacional</p> <p>4. Población: 120</p> <p>5. Muestra: 93</p> <p>6. Técnica de Investigación: Encuesta.</p> <p>7. Instrumento De Investigación: Cuestionario.</p>
Desempeño Laboral	<p>- Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Motivación + Eficacia y Eficiencia + Motivación + Evaluación 	<p>+ Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> + Necesidades laborales + Mejoras laborales + Compromiso institucional + Metas previstas + Resultados positivos <p>Eficacia y Eficiencia</p> <ul style="list-style-type: none"> + Eficiencia de recursos + Eficacia en resultados + Creatividad + Dedicación al trabajo + Comunicación laboral <p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> + Proceso de planificación + Proceso de mejoramiento + Rendimientos de Aprendizaje <p>Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> + Medios de evaluaciones + Feedback + Involucramiento + Supervisión personal 	

Nota. Adaptado del autor (Ferrer, 2017).

3.9 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Los resultados fueron procesados en el Software SPSS (versión 26), inicialmente se procedió con las pruebas de fiabilidad en los instrumentos validados por expertos.

Tabla 2

Escala de fiabilidad de la gestión administrativa.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.857	24

Nota. Datos procesados en el software IBM Spss (versión 26).

De acuerdo al resultado obtenido en la prueba de fiabilidad en la variable gestión administrativa en el software IBM SPSS (versión 26), se interpreta que 0.857 es aceptable de acuerdo los parámetros de la prueba de confiabilidad. Indicando la confiabilidad para la recolección de información y el procesamiento de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, para la tabulación de las tablas y figuras respectivas.

Tabla 3

Escala de fiabilidad de desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.898	24

Nota. Datos procesados en el software IBM Spss (versión 26).

De acuerdo al resultado obtenido en la prueba de fiabilidad de la variable desempeño laboral en el software IBM SPSS (versión 26), se interpreta que 0.898 es aceptable de acuerdo los parámetros de la prueba de confiabilidad. Indicando la confiabilidad para la recolección de información y el procesamiento de la estadística



descriptiva y la estadística inferencial, para la tabulación de las tablas y figuras respectivas.

Tabla 4

Pruebas de normalidad

		Pruebas de normalidad		
		Kolmogorov-Smirnov ^a		
Variable		Estadístico	gl	Sig.
administrativa	gestión	0.335	100	0.000
laboral	desempeño	0.340	100	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Datos procesados en el software IBM Spss (versión 26).

Para la prueba de normalidad en el estudio, resultaron 0.000 en la significancia bilateral, que conlleva a interpretar; mientras sea $P < 0,005$ se utiliza el estadístico Rho de Spearman para las correlaciones. Así mismo se utilizó la estadística de Kolmogorov – Smirnov, ya que la muestra es mayor a 50 y las generalidades resulto 100 en la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación de acuerdo a los 100 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, fueron los siguientes:

4.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1 Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el proceso de la planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.

a. Dimensión planeación

Se busca determinar la relación entre el proceso de la planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022; así mismo en la tabla 5 se presenta datos sobre las frecuencias de los trabajadores de la Municipalidad que hacen el uso del proceso de la planeación.

Tabla 5

Dimensión proceso de la planeación.

Dimensión proceso de la planeación			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	A veces	13	12.0
	Casi siempre	70	70.0
	Siempre	17	17.0
	Total		100

Nota. Datos procesados por el Rho de Spearman (v. 26), anexo 5.



- **Interpretación**

En la tabla 5, de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión proceso de la planeación: el 70.0 % que representa a 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, respondieron “casi siempre”; y el 17.0 % que representa 17 trabajadores respondieron “siempre”, interpretando que casi siempre los trabajadores reciben capacitaciones sobre el tema de los procedimientos a seguir para mejora y cumplir con las metas institucionales, planificando los recursos para alcanzar las metas y además los trabajadores que laboran realizan los procesos de planeación de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro; efectivamente en las funciones que regularmente llevan a cabo los responsables de las áreas, ellos realizan una planeación de sus actividades.

b. Variable desempeño laboral

En el caso de la variable desempeño laboral es una característica, cualidad o propiedad observada que puede adquirir diferentes valores y es susceptible de ser cuantificada o medida. Para el caso de la investigación, la frecuencia con que se desenvuelve el desempeño laboral se presenta en la tabla 6.

Tabla 6

Variable desempeño laboral.

Variable desempeño laboral.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	A veces	10	10.0
	Casi siempre	71	71.0
	Siempre	19	19.0
	Total	100	100.0

Nota. Datos procesados por el Rho de Spearman (v. 26), anexo 5.



- **Interpretación**

En la tabla 6, de acuerdo a los resultados obtenidos en la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro: el 71.0 % que representa a 71 trabajadores, respondieron “casi siempre”; así mismo el 19.0 % que representa a 19 trabajadores respondieron “siempre”, interpretando que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad manifiestan dedicación a su trabajo mostrando un grado de compromiso con la institución, percibiendo formas de creatividad en el quehacer diario, propiciando un adecuado ambiente laboral mediante el otorgamiento de incentivos, involucrando a los trabajadores en diferentes actividades de la Municipalidad.

c. Correlación de la dimensión proceso de la planeación y la variable desempeño laboral.

Tabla 7

Correlación de la dimensión proceso de la planeación y la variable desempeño laboral.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Dimensión proceso de la planeación		Dimensión proceso de la planeación	Variable desempeño laboral
		Coefficiente de correlación	1.000	0.888
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	100	100
	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.004	1.000
		Sig. (bilateral)	0.888	
		N	100	100

Nota. Datos procesados por el Rho de Spearman (v. 26), anexo 5.



- **Niveles de correlación para determinar el grado del Rho Spearman.**

0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 =	Correlación positiva muy débil.
+0.25 =	Correlación positiva débil.
+0.50 =	Correlación positiva media.
+0.75 =	Correlación positiva considerable.
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 =	Correlación positiva perfecta.

- **Interpretación**

En la tabla 7, de acuerdo a los resultados de la correlación de la dimensión proceso de la planeación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro; en el software Spss (versión 26), según el Rho Spearman se obtuvo el 0.888, interpretándose que existe una correlación positiva considerable en la dimensión proceso de la planeación y la variable desempeño laboral; indicando que los trabajadores reciben capacitaciones sobre el tema de los procedimientos y cumplir con las metas institucionales, planificando los recursos para alcanzar las metas y además los trabajadores que laboran realizan los procesos de planeación para garantizar el cumplimiento de las metas de la Municipalidad.

- **Prueba de hipótesis específica 1**

- **H1:** Existe relación positiva fuerte entre el proceso de la planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.



- **H0:** No existe relación positiva fuerte entre el proceso de la planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022

- **Regla de decisión**

- Si $a < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).
- Si $a > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

De acuerdo a los resultados obtenidos: 0.004, siendo menor al $p < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

4.1.2 Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el proceso de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022

d. Dimensión proceso de la organización

Se busca determinar el proceso de la organización es una sub división de la variable gestión administrativa, que permitió con el conjunto de actividades necesarias el logro de objetivos asignados, en la tabla 8 presenta datos sobre la frecuencia.

Tabla 8

Dimensión proceso de la organización

Dimensión proceso de la organización			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	1	1.0
	A veces	14	14.0
	Casi siempre	67	67.0
	Siempre	18	18.0
	Total	100	100.0

Nota. Datos procesados por el Rho de Spearman (v. 26), anexo 5.

- **Interpretación**

En la tabla 8, de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión proceso de la organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro: 67.0 % que representa a 67 trabajadores respondieron “casi siempre”; mientras que el 18.0 % que representa a 18 trabajadores respondieron “siempre”, interpretando que la mayoría de los trabajadores respondieron que se actualiza continuamente la estructura organizacional, coordinadamente las actividades que desarrolla la Municipalidad, con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos, donde los directivos promuevan el trabajo en equipo, coordinando las actividades laborales, propiciando la integración de sus colaboradores; en efecto la municipalidad se organiza periódicamente para cumplir con las actividades planeadas.

e. Correlación entre la dimensión proceso de la organización y la variable desempeño laboral

Tabla 9

Correlación entre la dimensión proceso de la organización y la variable desempeño laboral.

Correlaciones				
			Dimensión proceso de la organización	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión proceso de la organización	Coefficiente de correlación	1.000	0.900
		Sig. (bilateral)		0.013
		N	100	100
	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.900	1.000
		Sig. (bilateral)	0.013	
		N	100	100

Nota. Datos procesados por el Rho de Spearman (v. 26), anexo 5.

- **Niveles de correlación para determinar el grado del Rho Spearman.**

- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta.

- **Interpretación**

En la tabla 9, de acuerdo a los resultados de la correlación de la dimensión proceso de la organización y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno; en el software Spss (versión 26), según el Rho



Spearman se obtuvo el 0.900, interpretándose que existe una correlación positiva muy fuerte en la dimensión proceso de la organización y la variable desempeño laboral, indicando que la mayoría de los trabajadores respondieron que se actualiza continuamente la estructura organizacional, coordinadamente las actividades, promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral, donde de los directivos promueven el trabajo en equipo y propician la integración de los trabajadores de la Municipalidad.

- **Prueba de hipótesis específica 2**

- **H1:** Existe relación positiva entre el proceso de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.
- **H0:** No existe relación positiva entre el proceso de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.

- **Regla de decisión**

- Si $\alpha < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).
- Si $\alpha > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).

De acuerdo a los resultados obtenidos: 0.013, siendo menor al $p < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

4.1.3 Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el proceso de la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.

f. Dimensión proceso de la dirección

Se busca determinar la dimensión proceso de la dirección es una sub división de la variable gestión administrativa, las cuales tiene una estrecha relación con la gestión para cumplir, dirigir y liderar objetivos planeados. En la tabla 10 se presenta datos sobre la frecuencia.

Tabla 10

Dimensión proceso de la dirección.

Dimensión proceso de la dirección.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	A veces	19	19.0
	Casi siempre	70	70.0
	Siempre	11	11.0
	Total	100	100.0

Nota. Datos procesados por el Rho de Spearman (v. 26), anexo 5.

- **Interpretación**

En la tabla 10, de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión proceso de la dirección en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno: el 70.0 % que representa a 70 trabajadores, respondieron “casi siempre”, mientras que el 11.0 % que representa a 11 trabajadores respondieron “siempre”, indicando que la mayoría



de los trabajadores propicia una adecuada comunicación a todo el personal, así mismo brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales, promoviendo la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas, respaldando que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos, brindando las condiciones para que se realicen las actividades laborales que conllevan a que los trabajadores se sientan identificados con la Institución. Ciertamente el liderazgo es fundamenta en el proceso de la dirección de la municipalidad, ya que influye en el logro de los objetivos.

g. Correlación entre la dimensión proceso de la dirección y la variable desempeño laboral

Tabla 11

Correlación entre la dimensión proceso de la dirección y la variable desempeño laboral.

Correlaciones				
			Dimensión proceso de la dirección	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión proceso de la dirección	Coefficiente de correlación	1.000	0.347
		Sig. (bilateral)		0.015
	Variable desempeño laboral	N	100	100
		Coefficiente de correlación	0.347	1.000
		Sig. (bilateral)	0.015	
		N	100	100

Nota. Datos procesados por el Rho de Spearman (v. 26), anexo 5.

- **Niveles de correlación para determinar el grado del Rho Spearman.**



- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta.

- **Interpretación**

En la tabla 11, de acuerdo a los resultados de la correlación de la dimensión proceso de la dirección y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno; en el software Spss (versión 26), según el Rho Spearman se obtuvo el 0.347, interpretándose que existe una correlación positiva débil en la dimensión proceso de la dirección y la variable desempeño laboral, indicando que los trabajadores propicia una adecuada comunicación a todo el personal, motivando al personal para alcanzar las metas propuestas, así mismo brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales para alcanzar las metas propuestas.

- **Prueba de hipótesis específica 3**

- **H1:** Existe relación positiva débil entre el proceso de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.



- **H₀**: No existe relación positiva débil entre el proceso de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.

- **Regla de decisión**

- Si $a < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁).
- Si $a > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H₀) y se rechaza la hipótesis alterna (H₁).

De acuerdo a los resultados obtenidos: 0.015, siendo menor al $p < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

4.1.4 Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el proceso del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.

h. Dimensión proceso del control

Se busca determinar la dimensión proceso del control es una sub división de la variable gestión administrativa, las cuales tiene una estrecha relación con el control para el proceso de determinar lo que se está realizando, evaluarlo y tomar medidas correctivas si es necesario para garantizar el cumplimiento de objetivos. En la tabla 12 se presenta datos sobre la frecuencia.

Tabla 12

Dimensión proceso del control.

Dimensión proceso del control			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	A veces	23	23.0
	Casi siempre	61	61.0
	Siempre	16	16.0
	Total	100	100.0

Nota. Datos procesados por el Rho de Spearman (v. 26), anexo 5.

- **Interpretación**

En la tabla 12, de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión proceso del control en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno: el 61.0 % que representa a 61 trabajadores, respondieron “casi siempre”, mientras que el 16.0 % que representa a 16 trabajadores respondieron “siempre”, interpretando que la mayoría de los trabajadores verifican el desarrollo de las actividades planificadas en el registro del cumplimiento de las normas, verificando el desarrollo de las actividades planificadas, así mismo realizando el control de la calidad de los servicios que brindan los trabajadores. En realidad, los subgerentes de cada área realizan control de formas constante, verificando el cumplimiento de sus funciones.

i. Correlación de la dimensión proceso del control y la variable desempeño laboral

Tabla 13

Correlación de la dimensión proceso del control y la variable desempeño laboral.

		Correlaciones		
			Dimensión proceso del control	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión proceso del control	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0.512
		N	100	100
	Variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.512	1.000
		N	100	100

Nota. Datos procesados por el Rho de Spearman (v. 26), anexo 5.

- **Niveles de correlación para determinar el grado del Rho Spearman.**

- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta.

- **Interpretación**

En la tabla 13 y figura de dispersión 9, de acuerdo a los resultados de la correlación de la dimensión del proceso del control y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno; en el software Spss (versión 26), según el Rho



Spearman se obtuvo el 0.512, interpretándose que existe una correlación positiva media en la dimensión proceso del control y la variable desempeño laboral, indicando que la mayoría de los trabajadores verifican el desarrollo de las actividades planificadas en el registro del cumplimiento de las normas, verificando el desarrollo de las actividades planificadas, así mismo realizando el proceso de control de la calidad de los servicios que brindan los trabajadores que recae la responsabilidad laboral de sus trabajadores.

- **Prueba de hipótesis específica 4**

- **H1:** Existe relación positiva media entre el proceso de control y el desempeño laboral de *los* trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.
- **H0:** No Existe relación positiva media entre el proceso de control y el desempeño laboral de los *trabajadores* de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022

- **Regla de decisión**

- Si $a < 0,05$ se *rechaza* la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).
- Si $a > 0,05$ se *acepta* la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

De acuerdo a los resultados obtenidos: 0.003, siendo menor al $p < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

4.1.5 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.

- **Correlación de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral**

Tabla 14

Correlación de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Variable	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	Variable gestión administrativa	Variable desempeño laboral
	gestión administrativa		1.000	0.738
				0.038
		N	100	100
	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.738	1.000
			0.038	
		N	100	100

Nota. Datos procesados por el Rho de Spearman (v. 26), anexo 5.

- **Niveles de correlación para determinar el grado del Rho Spearman.**

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = Correlación positiva perfecta.



- **Interpretación**

En la tabla 14, de acuerdo a los resultados de la correlación de las variables gestión administrativa y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno; en el software Spss (versión 26), según el Rho Spearman se obtuvo el 0.738, interpretándose que existe una correlación positiva considerable en la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral.

- **Prueba de hipótesis general**

- **H1:** Existe relación positiva media entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.
- **H0:** No existe relación positiva media entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022

- **Regla de decisión**

- Si $\alpha < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).
- Si $\alpha > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

De acuerdo a los resultados obtenidos: 0.038, resultando significativa y además es menor a $p < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.



4.2 DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación fueron: la correlación de las variables gestión administrativa y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno; en el software SPSS (versión 26), según el Rho Spearman se obtuvo el 0.738, interpretándose que existe una correlación positiva considerable en la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos para la contrastación de la hipótesis: 0.038, resultando significativa y además es menor a $p < 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Así mismo en la investigación de Sanchez (2020), concluyo que si existe correlación positiva considerable, siendo significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Carhuaz ($Rho = 0.764$; sig. = 0.000), dando a conocer que todos los procesos que se planteen y apliquen en la gestión administrativa por parte de las autoridades se verá favorecida al desempeño laboral que puedan presentar los trabajadores de la municipalidad.

Además, el autor Ríos (2018) concluyo en su investigación que la gestión administrativa y la dimensión desempeño en el puesto del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay. Utilizando la estimación del coeficiente de correlación de Pearson, $r = 0,638$. Esto muestra que la percepción de los empleados Municipalidad del distrito de Manantay, 2018 será una mejor administración porque el puesto funciona mejor.

El autor Serna (2020) de la misma manera llego a la conclusión que si existe correlación que presenta la comunicación interna con el desempeño laboral fue de



$Rho=0.756$ (0.000) con lo cual se concluye que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio, es decir que a mayor comunicación interna mejor será el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad. Finalmente el autor (Choquepata, 2019) demostró que si existe entre el desempeño laboral y el liderazgo una relación directa y significativa y se obtuvo una correlación según la prueba Tau $b=0.351$. Con un nivel de significancia de 0.05.



V. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** En la dimensión proceso de la planeación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad, existió correlación positiva considerable, determinando que casi siempre los trabajadores reciben capacitaciones sobre el tema de los procedimientos a seguir, para mejorar y cumplir con las metas institucionales que fueron planificados alcanzando las metas y así mismo los trabajadores realizan los procesos de planeación para garantizar el cumplimiento de las metas de la Municipalidad.
- SEGUNDA:** En la dimensión proceso de la organización y la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad, existió correlación positiva muy fuerte, resaltando que la mayoría de los trabajadores respondieron que se actualiza continuamente la estructura organizacional, coordinadamente las actividades que desarrolla la Municipalidad, con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos, donde los directivos promuevan el trabajo en equipo, coordinando las actividades laborales y propiciando la integración de sus colaboradores
- TERCERA:** En la dimensión proceso de la dirección y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad, existió correlación positiva débil, interpretando que los trabajadores propicia una adecuada comunicación a todo el personal, así mismo brindan las condiciones para que se realicen las actividades laborales, promoviendo la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas, respaldando al equipos de trabajo que toman decisiones adecuadas.



CUARTA: La dimensión proceso del control y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad, existió correlación positiva media, interpretando que la mayoría de los trabajadores verifican el desarrollo de las actividades planificadas en el registro del cumplimiento de las normas, verificando el desarrollo de las actividades planificadas, así mismo realizando el control de la calidad de los servicios que brindan a la población.

QUINTA: La variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad, existió correlación positiva considerable, indicando que la gestión administrativa afecta en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Samán, tomando en cuenta el planeamiento y el desempeño laboral de la gestión se recomienda que deben implementar seminarios con programas de sensibilización al colectivo organizacional, sobre el planeamiento de la gestión administrativa con la finalidad de educar al personal para que internalicen el desempeño laboral, como ventaja competitiva en la gestión gerencial; dado que existe relación significativa entre el planeamiento de la gestión administrativa y el desempeño laboral

SEGUNDA: A los Directivos de la Municipalidad Distrital de Samán se sugiere tomar en cuenta la relación organizacional pese a las condiciones de la municipalidad que son de carácter burocrática, en el que la imposición de trabajo por resultados debe mejorar, ya que es ahí donde se presenta el control en el proceso de rendición de cuentas por productos durante una etapa de gestión, así mismo se debe tomar en cuenta ciertos problemas de desempeño, por faltas de motivación en la organización; debido a que el interés del empleado es que la organización cubra las necesidades de reconocimiento y aprobación por el trabajo que realiza

TERCERA: A los Directivos de la Municipalidad Distrital de Samán se sugiere realizar un diagnóstico e implementar proyectos de capacitación y especialización, para la dirección y cumplimiento de los objetivos trazados en la institución, para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Samán, dado que se ha demostrado que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.



CUARTA: A los directivos del área de control de la Municipalidad Distrital de Samán se sugiere tomar en cuenta la relación determinante que existe entre el control administrativo y el desempeño laboral; pese a que las condiciones de la municipalidad son de carácter burocrática y se observa que la imposición de trabajo por resultados debe mejorar.

QUINTO: A la Municipalidad Distrital de Samán se recomienda utilizar debidamente la gestión administrativa para un desempeño laboral adecuado de los trabajadores.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, D. (2021). *Medición y Control en la Gestión y Resultados*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=EeNDEAAAQBAJ&pg=PA117&dq=Robbins+y+Coulter+eficacia&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjF99m0wIL1AhXIIrkGHVnyA0AQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=Robbins%20y%20Coulter%20eficacia&f=false>
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). *Tests psicológicos*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=FV01zgFuk0cC&pg=PA497&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjLuozcuoL1AhUbd7kGHXgkBwcQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>
- Aquije, M., & et al. (2021). *Participación ciudadana en los gobiernos locales: una revisión latinoamericana*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1054/1443>
- Basantes, S. (2014). *Modelo de Gestión Administrativa y la Calidad en el Servicio al Cliente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7318/1/149%20o.e..pdf>
- Bernal, c. (2006). *Metodología de la Investigación*. (Segunda ed.). Mexico.
- Callirgos, D. (2019). *Gestión Administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38884/Callirgos_DLCDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Calvo, J., Peligrin, A., & Gil, M. (2018). *Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v12n1/rdir06118.pdf>
- Carrasco, D. (2005). *Metodología de Investigacion*. (Vol. 1). Peru.
- Carrasco, D. (2005). *Metodología de la Investigacion* (Primera. ed.). Peru.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8va edición ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Choquepata, E. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019*. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3384/Elibet_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Churata, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019*. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3505/Jhon_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cuadro de Asignación de Personal CAP. (2021). <http://Municipalidad Distrital de Samán>.
- Duncan, J. (1991). *Grandes ideas en dirección de empresas: Lecciones de los fundadores y de los fundamentos de la práctica directiva*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=QTWJ0zzH-bcC&pg=PA60&dq=Fayol+\(1972\)+Direcci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ah](https://books.google.com.pe/books?id=QTWJ0zzH-bcC&pg=PA60&dq=Fayol+(1972)+Direcci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ah)



UKEwipk7-

QtIL1AhWWFrkGHZ_IDcEQ6AF6BAGEEAI#v=onepage&q=Fayol%20(1972)
%20Direcci%C3%B3n&f=false

Ena, B. (2012). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Obtenido de
[https://books.google.com.pe/books?id=tuFmSxRqtaoC&pg=PA1&dq=gesti%C3%](https://books.google.com.pe/books?id=tuFmSxRqtaoC&pg=PA1&dq=gesti%C3%B3n+administrativa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwil5P6W-)

[YH1AhV1CrkGHX8mBPw4RhDoAXoEAcQAg#v=onepage&q=gesti%C3%](https://books.google.com.pe/books?id=tuFmSxRqtaoC&pg=PA1&dq=gesti%C3%B3n+administrativa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwil5P6W-)
[B3n%20administrativa&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=tuFmSxRqtaoC&pg=PA1&dq=gesti%C3%B3n+administrativa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwil5P6W-)

Fernández, M., & Sánchez, J. (1997). *Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y
evaluación*. Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?id=d3z_i6znsFUC&pg=PA64&dq=eficacia](https://books.google.com.pe/books?id=d3z_i6znsFUC&pg=PA64&dq=eficacia&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiP3fXEvoL1AhVUDrkGHbeWB1EQ6AF6BAG)
[EEAI#v=onepage&q=eficacia&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=d3z_i6znsFUC&pg=PA64&dq=eficacia&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiP3fXEvoL1AhVUDrkGHbeWB1EQ6AF6BAG)

Ferrer, M. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. Lima. Obtenido de
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8993>

Garijo, S. (2014). *La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa*.

Obtenido de [https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5981/TFG-](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5981/TFG-O%20180.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
[O%20180.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5981/TFG-O%20180.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González, S., & et al. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo
empresarial del hotel barros en la ciudad de Quevedo*. Obtenido de

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

Hartle, M. (1993). *La Evaluación del Desempeño*.

Hernandez, F. &. (2006). *Metodología de la Investigación*. (Cuarta ed.). Mexico.

Hernández, R., & et al. (2006). *Metodología de la Investigación*. (Cuarta ed.). Mexico.



- Huaman, M. (2019). *Análisis de los incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Melgar - Puno, 2018*. Obtenido de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15841/Huaman_Flores_Marisol.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huiman, R. (2022). *El sistema de control interno y la gestión pública*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2030/2921>
- Iglesias, Á. (2010). *La planificación estratégica como instrumento de gestión pública en el gobierno local*. Obtenido de <https://ojs.ehu.eus/index.php/CG/article/view/19052/17032>
- Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (2da. edición ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-Recursos-Humanos-2ed-Jaime-Maristany.pdf>
- Medina, J. (2012). *Modelo de gestión administrativa para el gobierno de la parroquia de Yaruquí, cantón Quito, provincia de Pichincha*. Quito. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/457ad694-9f98-4b11-85a1-95e5b7889eb2>
- Palacios, J. (2016). *Gestión administrativa en la reestructuración organizacional del departamento de talento humano del municipio del cantón Pueblo Viejo provincia de Los Ríos 2015-2017*. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/5085/1/T-UTEQ-0096.pdf>
- Pautt, G. (2011). *Liderazgo y dirección: Dos conceptos distintos con resultados diferentes*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90922732013.pdf>



- Prieto, J., & Therán, I. (2018). *Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones*.
Obtenido de
[https://books.google.com.pe/books?id=DzSjDwAAQBAJ&pg=PA86&dq=Koon
tz+y+Weihrich+\(1999\)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjP3Kemsol1AhXPE7kG
HadrBZIQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=Koontz%20y%20Weihrich%20\(199
9\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=DzSjDwAAQBAJ&pg=PA86&dq=Koon+tz+y+Weihrich+(1999)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjP3Kemsol1AhXPE7kGHadrBZIQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=Koontz%20y%20Weihrich%20(1999)&f=false)
- Quintero, N., & et al. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal
empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>
- Ramos, C. (2023). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Municipalidad
Distrital de Aucallama – Huaral - 2022*. Huacho. Obtenido de
[https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7818/GESTI%C
3%93N%20ADMINISTRATIVA%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABOR
AL%20%20EN%20%20LA%20MUNICIPALIDAD%20DISTRITAL%20DE%
20AUCALLAMA%20%E2%80%93%20HUARAL%20-
%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7818/GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20%20EN%20%20LA%20MUNICIPALIDAD%20DISTRITAL%20DE%20AUCALLAMA%20%E2%80%93%20HUARAL%20-%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reza, J. (2019). *El gerente efectivo. Los fundamentos de la Administración, el trabajo en
equipo y el liderazgo*. Obtenido de
[https://books.google.com.pe/books?id=GQunDwAAQBAJ&pg=PT68&dq=Burt
+K.+Scanlan+control&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjW1IbFt4L1AhU9HbkGH
Zc2AqIQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=Burt%20K.%20Scanlan%20control&f
=false](https://books.google.com.pe/books?id=GQunDwAAQBAJ&pg=PT68&dq=Burt+K.+Scanlan+control&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjW1IbFt4L1AhU9HbkGHZc2AqIQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=Burt%20K.%20Scanlan%20control&f=false)
- Ríos, O. (2018). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad
Distrital de Manantay 2018*. Obtenido de



https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27593/rios_oo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10a edición ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. Obtenido de https://www.academia.edu/43110051/Administracion_10_Robbins_Coulter

Rocha, T. (2021). *Administración y Gestión Siglo XXI: Didáctica y Metodología Ciencias de la Administración*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=soc8EAAAQBAJ&pg=PT12&dq=Gesti%C3%B3n+Administrativa+chiavetano+2007&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi5uqnPq4L1AhV7HrkGHS2ODoMQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=Gesti%C3%B3n%20Administrativa%20chiavetano%202007&f=false>

Rojas, M., & et al. (2012). *Sistemas de control de gestión*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=QTOjDwAAQBAJ&pg=PA26&dq=Buchele+Robert+B+control&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwidrNyptoL1AhW9CrkGHS1EBHYQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=Buchele%20Robert%20B%20control&f=false>

Sabino, C. (1992). *Procesos de Investigación*. Caracas: Panapo. Obtenido de http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf

Sallenave, J. (2004). *Gerencia y planeación estratégica*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=bqPzq_LvWOQC&pg=PA52&dq=Planeaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiV3LjlsIL1AhWCILkGHVr4DksQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=Planeaci%C3%B3n&f=false

Sanchez, J. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz en el año 2019*. Obtenido de



https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55473/B_Sanchez_CJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Serna, R. (2020). *Comunicación interna y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Vilquechico – Puno 2019*. Obtenido de http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/4195/Rony_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Soledispa, X., & et al. (2020). *La nueva gestión pública: retos y oportunidades*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554406>

Soto, J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33920/soto_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vara. (2012). *Desde la idea hasta la sustentacion: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima.

Villamizar, R., & Villamizar, M. (2011). *Transmutación competitiva. Cómo determinar y mejorar su competitividad*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=ZTOjDwAAQBAJ&pg=PA428&dq=Alexei+Guerra+Sotillo+organizacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiE8IqOs4L1AhUSHbkGHTdUDBUQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=Alexei%20Guerra%20Sotillo%20organizacion&f=false>

Zabala, H. (2005). *Planeación estratégica aplicada a cooperativas y demás formas asociativas y solidarias*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=XW1kXEr1j1wC&pg=PA25&dq=Planeaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiV3LjlsIL1AhWCILkGHVr4DksQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=Planeaci%C3%B3n&f=false>



ANEXOS

ANEXO 1. Interpretación de los niveles de correlación.

Niveles de correlación	
-1.00 =	Correlación negativa perfecta.
-0.90 =	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 =	Correlación negativa considerable.
-0.50 =	Correlación negativa media.
-0.25 =	Correlación negativa débil.
-0.10 =	Correlación negativa muy débil.
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 =	Correlación positiva muy débil.
+0.25 =	Correlación positiva débil.
+0.50 =	Correlación positiva media.
+0.75 =	Correlación positiva considerable.
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 =	Correlación positiva perfecta.

Nota. (Hernández et al, 2014)



ANEXO 2. Solicitud a la Institución para el proceso de la Investigación.



**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA
EJECUTAR TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN DE MI PROYECTO DE
TESIS.**

Ing. Freddy Anthony, YANA CCACCASACA
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Saman.

Yo, Pedro Wester QUECARA ALEGRE, identificado con DNI: 71736236 egresado de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, Escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Ante usted, con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de Administración, solicito a usted la **AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS, TITULADO “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Saman, Provincia de Azángaro, Departamento de Puno, periodo 2022”**. Para obtener mi título profesional en Administración.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi solicitud por ser justa y agradeciendo su comprensión.

Saman, 11 de Setiembre del 2023.


PEDRO WESTER, QUECARA ALEGRE
DNI: 71736236



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Saman, 11 de Setiembre del 2023

CARTA N° 034 -2023-MDS/GA-SGP

Señor:

Pedro Wester, QUECARA ALEGRE.

Asunto: comunica respuesta (SE OTORGA AUTORIZACIÓN)

Referencia: tramite N° 234455646 (SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE MI PROYECTO DE TESIS.

De mi especial consideración:

Por medio del presente, es grato dirigirme a usted; para saludarlo cordialmente y a su vez manifestarle que en mérito al documento de referencia, su persona solicita que se le otorgue AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS denominado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMAN, PROVINCIA DE AZÁNGARO, DEPARTAMENTO DE PUNO, PERIODO 2022".

En tal sentido, en atención a lo solicitado mediante tramite con registro N° 234455646; en mi calidad de Gerente General de la Municipalidad Distrital de Saman, **OTORGO LA AUTORIZACIÓN CORRESPONDIENTE, CON VISTO BUENO AL SEÑOR PEDRO WESTER QUECARA ALEGRE**, identificado con DNI N° 71736236, Bachiller de la Escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de investigación (tesis) Titulado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMAN, PROVINCIA DE AZÁNGARO, DEPARTAMENTO DE PUNO, PERIODO 2022", para optar el título profesional de administrador; debiendo la recurrente de precisar sobre las unidades y/o áreas de la Municipalidad Distrital de Saman en el cual realizara su proyecto de investigación.

Sin otro particular me suscribo de usted

Atentamente



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMAN

LIC. MARIO ROJAS QUISPE
GERENTE MUNICIPAL

ANEXO 3. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODO
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, ¿periodo 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación positiva media entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022</p>	<p>Gestión Administrativa</p> <p>- Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Planeación Organización Dirección Control 	<p>Planeación</p> <ul style="list-style-type: none"> Planeamiento Diagnóstico del problema Capacitaciones metas <p>organización</p> <ul style="list-style-type: none"> jerarquía estructura puestos trabajo en equipo <p>Dirección</p> <ul style="list-style-type: none"> liderazgo toma de decisiones condiciones laborales <p>Control</p> <ul style="list-style-type: none"> tareas planificadas responsabilidad cumplimiento de las reglas 	<p>1. Enfoque Cuantitativo</p> <p>2. Diseño: No Experimental - transversal</p> <p>3. Alcance descriptiva correlacional</p> <p>4. Población: 120</p> <p>5. Muestra: 93</p> <p>6. Técnica de Investigación: Encuesta.</p> <p>7. Instrumento De Investigación: Cuestionario.</p>
<p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de la planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, ¿periodo 2022?</p>	<p>Objetivo Específico 1</p> <p>Determinar la relación entre el proceso de la planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.</p>	<p>Hipótesis específico 1</p> <p>Existe relación positiva fuerte entre el proceso de la planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022</p>			
<p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de los</p>	<p>Objetivo Específico 2</p> <p>Determinar la relación entre el proceso de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de los</p>	<p>Hipótesis específico 2</p> <p>Existe relación positiva entre el proceso de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de los</p>	<p>Desempeño Laboral</p> <p>- Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Eficacia Eficiencia 	<p>Eficacia y Eficiencia</p> <ul style="list-style-type: none"> Eficiencia de recursos Eficacia en resultados 	

<p>trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022</p>	<p>Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022</p>	<p>Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022</p>	<p>Motivación Evaluación</p>
<p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022?</p>	<p>Objetivo Específico 3 Determinar la relación entre el proceso de la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022.</p>	<p>Hipótesis específico 3 Existe relación positiva débil entre el proceso de dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022</p>	<p>Creatividad Dedicación al trabajo Comunicación laboral Motivación Necesidades laborales Mejoras laborales Compromiso institucional Metas previstas Resultados positivos Evaluación Medios de evaluaciones Feedback Involucramiento Supervisión personal</p>
<p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022?</p>	<p>Objetivo Específico 4 Determinar la relación entre el proceso del control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022</p>	<p>Hipótesis específico 4 Existe relación positiva media entre el proceso de control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, departamento de Puno, periodo 2022</p>	<p>Medios de evaluaciones Feedback Involucramiento Supervisión personal</p>



ANEXO 4. Instrumento de la investigación

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Señores colaboradores, con el presente cuestionario se pretende obtener información respecto a la **gestión administrativa según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán**, solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Escala de Likert

Valoración	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
DIMENSION: PLANEACIÓN		S	CS	AV	CN	N
1	¿La institución donde labora realiza los procesos de planeación?					
2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
3	¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?					
4	¿La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?					
5	¿La gestión establece apropiadamente las metas institucionales?					
6	¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas?					
DIMENSION: ORGANIZACIÓN		S	CS	AV	CN	N
7	¿La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional?					
8	¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?					
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?					
10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
11	¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?					
12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?					
DIMENSION: DIRECCIÓN		S	CS	AV	CN	N
13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?					



14	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
15	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
16	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?					
17	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?					
18	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?					
	DIMENSION: CONTROL	S	CS	AV	CN	N
19	¿La entidad cuenta con un órgano de control?					
20	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
21	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?					
22	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?					
23	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?					
24	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?					

¡Muchas gracias!



CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Señores colaboradores, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al **desempeño laboral** de los **trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el **Desempeño laboral**.

Escala de Likert

Valoración	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSION: EFICACIA Y EFICIENCIA		S	CS	AV	CN	N
1	¿Considera que en su trabajo se busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?					
2	¿Observa en los colaboradores que se busca la eficacia en los resultados de la labor realizada?					
3	¿Los colaboradores realizan un trabajo en equipo en sus labores?					
4	¿Se perciben formas de creatividad en el quehacer diario?					
5	¿La administración acepta algunos aportes de los trabajadores?					
6	¿Los trabajadores muestran dedicación a su trabajo?					
7	¿Los colaboradores propician la comunicación en el ambiente laboral?					
8	¿Los trabajadores toman decisiones en algunos casos concretos?					
DIMENSION: MOTIVACIÓN		S	CS	AV	CN	N
9	¿Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta?					
10	¿Los trabajadores muestran deseos de mejoras laborales?					
11	¿Se observa en los colaboradores de su trabajo un grado de compromiso con la institución?					
12	¿Considera que los colaboradores tratan de alcanzar las metas previstas por la organización?					
13	¿Los colaboradores perciben que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales?					
14	¿Los trabajadores buscan resultados positivos para la institución?					
15	¿Los colaboradores observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador?					



16	¿Considera que en su trabajo los colaboradores cumplen con las responsabilidades asumidas?					
	DIMENSION: EVALUACIÓN	S	CS	AV	CN	N
17	¿Los colaboradores en el desempeño de sus funciones perciben la existencia de acciones de evaluación?					
18	¿Los trabajadores se sienten involucrados en la labor que realizan?					
19	¿Los colaboradores en su desempeño laboral perciben que se buscan formas de medición de mejoras del personal?					
20	¿Los trabajadores colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal?					
21	¿Los colaboradores muestran mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal?					
22	¿Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un grado de competencia en el desarrollo de sus labores?					
23	¿Considera que los colaboradores tienen una actitud ética profesional?					
24	¿Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?					

¡Muchas gracias!



75: VAR00018 4 Visible: 82 de 82

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	
50	3	4	4	5	4	2	3	2	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4
51	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3
52	3	3	1	4	4	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	
53	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	1	3	3	3	
54	3	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	
55	4	5	2	4	3	4	5	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	
56	3	3	2	2	1	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	
57	3	4	3	2	5	4	2	5	2	5	3	2	4	4	4	4	4	
58	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	
59	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	
60	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	
61	3	3	4	4	5	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	
62	4	4	3	1	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	
63	4	2	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	
64	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	2	5	4	3	4	
65	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	
66	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
67	3	3	3	5	3	4	5	4	4	3	5	1	4	3	2	3	5	
68	5	2	5	5	2	5	4	5	5	2	5	5	3	2	3	3	4	
69	4	4	5	4	2	3	5	4	2	2	5	4	3	4	4	3	4	
70	4	4	1	3	5	4	2	2	2	4	5	4	4	5	3	2	4	
71	3	2	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	
72	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
73	3	2	3	4	4	1	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	
74	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	1	3	3	3	



ANEXO 5. Tablas de frecuencias extraído del SPSS.

Dimensión proceso de la planeación.

Dimensión proceso de la planeación			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	A veces	13	12.0
	Casi siempre	70	70.0
	Siempre	17	17.0
	Total	100	100.0

Variable desempeño laboral.

Variable desempeño laboral.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	A veces	10	10.0
	Casi siempre	71	71.0
	Siempre	19	19.0
	Total	100	100.0

Correlación de la dimensión proceso de la planeación y la variable desempeño laboral.

Correlaciones				
Rho de Spearman			Dimensión proceso de la planificación	Variable desempeño laboral
	Dimensión proceso de la planificación	Coefficiente de correlación	1.000	0.888
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	100	100
	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.004	1.000
		Sig. (bilateral)	0.888	
		N	100	100



Dimensión proceso de la organización

Dimensión proceso de la organización			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	1	1.0
	A veces	14	14.0
	Casi siempre	67	67.0
	Siempre	18	18.0
	Total	100	100.0

Correlación entre la dimensión proceso de la organización y la variable desempeño laboral.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Dimensión proceso de la organización	Variable desempeño laboral	Dimensión proceso de la organización	Variable desempeño laboral
			1.000	0.900
				0.013
			N	100
	Variable desempeño laboral		0.900	1.000
				0.013
			N	100

Dimensión proceso de la dirección.

Dimensión proceso de la dirección.			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	A veces	19	19.0
	Casi siempre	70	70.0
	Siempre	11	11.0
	Total	100	100.0



Correlación entre la dimensión proceso de la dirección y la variable desempeño laboral.

Correlaciones				
			Dimensión proceso de la dirección	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión proceso de la dirección	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0.347
		N	100	100
	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.347	1.000
		N	100	100

Dimensión proceso del control.

Dimensión proceso del control			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	A veces	23	23.0
	Casi siempre	61	61.0
	Siempre	16	16.0
	Total	100	100.0



Correlación de la dimensión proceso del control y la variable desempeño laboral.

Correlaciones				
			Dimensión proceso del control	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión proceso del control	Coeficiente	1.000	0.512
		de correlación		
		Sig. (bilateral)		0.003
	Variable desempeño laboral	Coeficiente	0.512	1.000
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	100	100

Correlación de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral.

Correlaciones				
			Variable gestión administrativa	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable gestión administrativa	Coeficiente	1.000	0.738
		de correlación		
		Sig. (bilateral)		0.038
	Variable desempeño laboral	Coeficiente	0.738	1.000
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	0.038	
		N	100	100



ANEXO 6. Declaración jurada de autenticidad de tesis.



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo PEDRO WESTER QUECOPA ALEGRE
identificado con DNI 71776236 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

«Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores
de la Municipalidad Distrital de Samón, provincia de Azuango, Departamento
de Puno, periodo 2022»
"Es un tema original."

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 16 de AGOSTO del 2024




FIRMA (obligatoria)




Huella




ANEXO 6. Autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el Repositorio Institucional.



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



VRI
Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo PEDRO WALTER QUECARA ALEGRE
, identificado con DNI 71736236 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado Título Profesional denominado:

"Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samón, Provincia de Azangaro, Departamento de Puno periodo 2022"

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexas, a título gratuito y a nivel mundial.


En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:


Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 16 de Agosto del 2024



FIRMA (obligatoria)



Huella