



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN JUAN BAUTISTA, 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

PABLO CESAR FLORES JESUS

ANGIE JHAZIEL MORI ROJAS

ASESOR:

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

**IQUITOS, PERÚ
2024**

ACTA DE SUSTENTACIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°085-CCGyT-FACEN-UNAP-2024

En la ciudad de Iquitos, a los 14 días del mes de mayo del año 2024, a horas 04:00 pm. se dio inicio haciendo uso de la plataforma Google Meet, la sustentación pública de la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2023", autorizado mediante Resolución Decanal N°0906-2024-FACEN-UNAP presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas PABLO CESAR FLORES JESUS y ANGIE JHAZIEL MORI ROJAS, para optar el Título Profesional de LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.	(Presidente)
Lic. Adm. JOSE REGULO RAMIREZ DEL AGUILA, Mag.	(Miembro)
Lic. Adm. ROMAN ENRIQUE RUIZ GARCIA, Mag.	(Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE.**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación BUENA (16).

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración.

Siendo las 6.pm del 14 de mayo del 2024, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag
Presidente

Lic. Adm. JOSE REGULO RAMIREZ DEL AGUILA, Mag.
Miembro

Lic. Adm. ROMAN ENRIQUE RUIZ GARCIA, Mag.
Miembro

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO Y ASESOR

JURADO y ASESOR



Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.
Presidente
CLAD-18911



Lic. Adm. JOSE REGULO RAMIREZ DEL AGUILA, Mag.
Miembro
CLAD-13327



Lic. Adm. ROMAN ENRIQUE RUIZ GARCIA, Mag.
Miembro
CLAD-22278



Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor
CLAD-01929

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

FACEN_TESIS_FLORES JESUS_MORI RO
JAS.pdf

AUTOR

FLORES JESUS / MORI ROJAS

RECuento DE PALABRAS

6131 Words

RECuento DE CARACTERES

34771 Characters

RECuento DE PÁGINAS

38 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

822.2KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 19, 2024 1:50 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 19, 2024 1:51 AM GMT-5

● 24% de similitud general

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

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumen

DEDICATORIA

A Dios, por darnos la oportunidad de vivir y por estar con nosotros en cada paso que damos, por fortalecer nuestros corazones e iluminar nuestra mente y por haber puesto en nuestro camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo mi periodo de estudio

PABLO Y ANGIE

AGRADECIMIENTO

A mi Madre; Elita Jesús, mi Padre Jarver Flores y a mis Hermanos William y Benzo, porque han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores. Por quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyaron, sé que este momento es tan especial para ustedes como lo es para mí y todo esto, se los debo a ustedes.

A la UNAP IQUITOS, esta casa de estudio por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional y en especial a los docentes de la escuela profesional de administración por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva comprometida con el desarrollo de mi País. A mi Asesor de tesis, Lic. Adm. Gilbert Roland Alvarado Arbildo, Dr., por haber confiado en mí, por su paciencia ante mi inconsistencia. A mi Familia, por su valiosa dirección y su apoyo para seguir este camino.

PABLO

A mis padres Luis Mori y Amparo Rojas, es de mi satisfacción poder dedicarles este proyecto de investigación que con mucho esfuerzo, esmero y trabajo me hicieron terminar la carrera universitaria; son la motivación de mi vida y mi orgullo de ser lo que seré.

A mis hermanos Anel, Lucas y Mafegui son la razón de sentirme orgullosa ya que tendrán un ejemplo de su hermana mayor a siempre terminar lo que se inicia, recuerden que, aunque haya muchos obstáculos siempre deben enfocarse en sus objetivos para poder cumplirlos, estaré siempre para apoyarlos.

ANGIE

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURA	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	2
1.1. Antecedentes	2
1.2. Bases teóricas	4
1.3. Definición de términos Básicos	10
CAPÍTULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES	12

2.1. Formulación de la hipótesis	12
2.2. Variables y su operacionalización	12
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	15
3.1. Diseño metodológico	15
3.2. Diseño muestral	16
3.3. Procedimiento de recolección de datos.	16
3.4. Procesamiento y análisis de datos	16
3.5. Aspectos éticos	17
CAPITULO IV: RESULTADOS	18
CAPITULO V: DISCUSIÓN	28
CAPITULO VI: CONCLUSIONES	31
CAPITULO VII: RECOMENDACIONES	33
CAPITULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	35
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumentos de recolección de datos	
3. Consentimiento Informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1: Resumen de procesamiento de casos de la Variable 1	18
Tabla N° 2: Estadísticas de fiabilidad de la Variable 1: Gestión administrativa	18
Tabla N° 3: Resumen de procesamiento de casos de la variable 2	19
Tabla N° 4: Estadística de fiabilidad de la Variable 2: Productividad laboral	19
Tabla N° 5: Correlación de la Variable 1 y la Variable 2	19
Tabla N° 6: Correlación dimensión 1: Planeación de la variable 1 y la Variable 2	20
Tabla N° 7: Correlación Dimensión 2: Organización de la Variable 1 y la Variable 2	20
Tabla N° 8 Correlación Dimensión 3: Dirección de la variable 1 y la variable 2	20
Tabla N° 9 Correlación Dimensión 4: Seguridad de la variable 1 y la variable 2	21
Tabla N° 10 Categoría de la Variable 1: GA	21
Tabla N° 11 Categoría Dimensión 1: Planeación de la Variable 1	22
Tabla N° 12 Categoría Dimensión 2: Organización de la Variable 1	23
Tabla N° 13 Categoría Dimensión 3: Dirección de la variable 1	24
Tabla N° 14 Categoría Dimensión 4: Control de la Variable 1	25
Tabla N° 15 Categoría de la Variable 2: PL	26

INDICE DE FIGURA

	Pág.
Figura N° 1 Frecuencia de la variable 1: GA	22
Figura N° 2 Frecuencia Dimensión 1: Planeación de la Variable 1	23
Figura N° 3 Frecuencia Dimensión 2: Organización de la Variable 1	24
Figura N° 4 Frecuencia Dimensión 3: Dirección de la variable 1	25
Figura N° 5 Frecuencia Dimensión 4: Control de la Variable 1	26
Figura N° 6 Frecuencia de la Variable 2: PL	27

RESUMEN

En el año 2023, la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista evidencia relaciones positivas y significativas entre diversas dimensiones organizativas y el desempeño laboral de sus empleados. La gestión administrativa, respaldada por una correlación de 0.776 según la prueba de Pearson, se destaca como un factor crucial, sugiriendo que una administración eficaz impacta positivamente en el rendimiento laboral. Asimismo, la planificación, organización y dirección muestran correlaciones sólidas, respaldando la implementación de estrategias que fortalezcan estas áreas para impulsar el éxito organizacional. Además, la categoría profesional se revela como un elemento relevante en la correlación entre el control y el rendimiento laboral, destacando la importancia de considerar este factor en futuras estrategias. Estos hallazgos subrayan la necesidad de acciones específicas, como programas de capacitación, mejoras en procesos y políticas organizativas, para fortalecer la eficacia administrativa y potenciar el desempeño laboral en la entidad municipal.

Palabras Clave: Gestión administrativa, productividad laboral, municipalidad

ABSTRACT

In 2023, the District Municipality of San Juan Bautista shows positive and significant relationships between various organizational dimensions and the work performance of its employees. Administrative management, supported by a Pearson correlation of 0.776, stands out as a crucial factor, suggesting that effective administration has a positive impact on work performance. Additionally, planning, organization, and direction show strong correlations, supporting the implementation of strategies to strengthen these areas to drive organizational success. Furthermore, the professional category is revealed as a relevant element in the relationship between control and work performance, highlighting the importance of considering this factor in future strategies. These findings underscore the need for specific actions, such as training programs, improvements in processes, and organizational policies, to strengthen administrative effectiveness and enhance work performance in the municipal entity.

Keywords: Administrative Management, Labor Productivity, Municipality.

INTRODUCCIÓN

En el año 2023, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, revelando conexiones notables entre distintas dimensiones organizativas y el rendimiento laboral de sus empleados. Destacando la gestión administrativa como un componente esencial, respaldada por una correlación significativa de 0.776 según la prueba de Pearson, se plantea la relevancia de una administración eficaz en el impacto positivo sobre el desempeño laboral. Además, las áreas de planificación, organización y dirección también presentan correlaciones sólidas, sugiriendo la necesidad de estrategias específicas para fortalecer estas dimensiones y fomentar el éxito organizacional.

Particularmente, se identifica que la categoría profesional juega un papel significativo en la correlación entre el control y el rendimiento laboral, destacando la importancia de considerar este factor en futuras estrategias de gestión. Estos descubrimientos subrayan la urgencia de implementar acciones concretas, como programas de capacitación, mejoras en procesos y políticas organizativas, con el propósito de fortalecer la eficacia administrativa y potenciar el desempeño laboral en la entidad municipal.

Este estudio se clasifica como correlacional y de corte transversal, adoptando un diseño no experimental para evaluar las relaciones identificadas. La población objetivo está compuesta por los 40 trabajadores del área de administración de la municipalidad, y la investigación se llevará a cabo con la totalidad de esta población, asegurando una representación completa y exhaustiva de los empleados involucrados.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

El propósito de la investigación fue establecer la conexión entre la administración y la productividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022. Se aplicaron dos instrumentos a la muestra: un cuestionario de gestión administrativa y otro de productividad laboral, ambos validados en términos de fiabilidad. Se obtuvo la aprobación informada de los participantes mediante un formulario en línea. Los resultados señalaron una correlación positiva y estadísticamente significativa ($Rho=0.741$) entre la administración de la gestión y el rendimiento laboral en la Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho, durante el año 2022. (Barrios , 2022)

El objetivo principal de la investigación fue determinar la conexión entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los empleados de la Municipalidad de Habana en 2022. Se utilizó la encuesta, empleando como instrumento un cuestionario. Los resultados revelaron un coeficiente de Spearman de 0,904, indicando una relación alta y significativa ($p\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la gestión administrativa y la productividad laboral. (Robalino , 2023)

En el año 2023 se llevó a cabo una investigación cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de un Centro de Formación en Turismo en la región Lambayeque. Los resultados fueron analizados a través de la

prueba estadística Rho de Spearman en Excel y SPSS, evidenciaron una relación directa significativa (0.045) entre la gestión administrativa y la productividad laboral, con un coeficiente de correlación positiva baja de 0.369. Como conclusión principal, se afirmó que la productividad laboral de los colaboradores de la entidad se ve influenciada por la implementación adecuada de los principales procesos de la gestión administrativa. (Rosillo , 2023)

En el año 2021, se llevó a cabo una investigación de tipo correlacional y diseño no experimental que abarcó a una población y muestra compuesta por 32 servidores públicos pertenecientes a la unidad de administración y finanzas de la corte superior de justicia de Arequipa. El estudio concluyó que la variable de desempeño laboral guarda una relación significativa con la planificación, lo cual coincide con la teoría de Ceja (1994) acerca de la distribución adecuada de recursos para alcanzar los objetivos y planes detallados. Los resultados evidenciaron una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, representada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0,509, interpretado como una correlación positiva moderada entre ambas variables. Además, se confirmó la hipótesis específica que postula la existencia de una relación directa y significativa entre la planificación, organización, dirección y control con el desempeño laboral. (Ambor Díaz, 2021)

1.2. Bases teóricas

Gestión administrativa

desempeña un papel crucial en los gobiernos gubernamentales, particularmente en su nivel más bajo, debido a su gran relevancia. Esto se debe a que en las instituciones municipales, como en el contexto peruano, la gestión administrativa está enmarcada dentro de un contexto constitucional y político. Su filosofía se centra en fomentar el servicio a los ciudadanos y el bienestar social (Luna & Luna , 2021).

(Escobar , Mora , & Huilcapi , 2017) Indica que, en la ejecución de las políticas estatales, la gestión administrativa constituye una parte esencial de los procesos identificados como habilidades de respaldo organizacional. En la práctica, esta gestión es responsable de la administración de recursos humanos, materiales, tecnológicos y servicios administrativos. Las tendencias contemporáneas para el progreso de la política y la gestión administrativa se centran en la optimización de procesos y en el desarrollo del personal, lo que implica que los funcionarios y servidores públicos asuman diversas responsabilidades, incluyendo la gestión de procesos grupales, los cuales han adquirido un papel destacado en el avance de la política y la gestión administrativa.

(Taylor & Fayol, 1973), este proceso de gestión se identifica con diversas denominaciones y se destaca por su contribución a una gestión efectiva. Las actuales tendencias para el avance de la política y la gestión administrativa se centran en la optimización de procesos y el desarrollo del personal. Esto implica que los funcionarios y servidores públicos

asuman diversas responsabilidades, incluyendo la dinámica grupal y la gestión de los procesos grupales, las cuales han adquirido un papel significativo en el progreso de la política y la gestión administrativa.

(Stoner, 1995) La gestión administrativa, crucial en los gobiernos gubernamentales, especialmente en niveles superiores, se dedica a supervisar y coordinar recursos humanos, materiales y servicios administrativos. Con diversas denominaciones, destaca por su contribución a una administración eficiente y requiere un sólido respaldo, como un sistema administrativo. La responsabilidad del administrador, especialmente en instituciones públicas, implica una vigilancia y transparencia superiores. La gestión busca no solo beneficios económicos, sino también la satisfacción de los beneficiarios a través de servicios de calidad. Enmarcada en políticas públicas, la gestión gubernamental busca mejorar su gobernanza para lograr una administración en constante mejora, adaptada a las necesidades de la población y al desarrollo local (Chiavenato, 2012).

La gestión administrativa consiste en supervisar y coordinar las tareas laborales de otras personas con el fin de lograr una ejecución eficiente y efectiva. También abarca la distribución equitativa y el control de las labores para respaldar el logro de metas y el progreso de la empresa (Robbins & Coulter, 2014).

Elementos del proceso administrativo

Planeación: Los planes son esenciales para las organizaciones al establecer metas y estrategias para su consecución. Facilitan la

asignación eficiente de recursos, aseguran que las actividades sigan los objetivos y procedimientos, y permiten una supervisión efectiva para implementar correcciones cuando sea necesario. Se distinguen entre planes de un solo uso, destinados a desafíos temporales, y planes permanentes, ajustables a cambios a lo largo del tiempo. La gestión administrativa, por su parte, implica coordinar actividades laborales, tomar decisiones y acciones aplicables a diversas situaciones, representando un conjunto de procedimientos centrados en el planteamiento, ajuste y evaluación de las operaciones organizativas (Stoner & Wankel, 1989).

Organización: El proceso organizativo incluye etapas como descripción de tareas, división y coordinación del trabajo, departamentalización, y monitoreo con capacidad de organización. Los planes se dividen en dos tipos: de un solo uso, como programas y presupuestos, y permanentes, como políticas y procedimientos. La gestión administrativa involucra coordinar, supervisar y tomar decisiones para eficientes operaciones organizativas en diversas situaciones.

Dirección: Algunas teorías sobre motivación destacan la importancia de que los gerentes busquen activamente motivar a sus subordinados, reconozcan las diversas motivaciones y habilidades de los empleados, vinculen las recompensas al desempeño, y mantengan un contacto cercano con los empleados para abordar problemas conforme surjan. La gestión administrativa, por su parte, se refiere a las acciones llevadas a cabo para guiar una organización a través de una gestión lógica de actividades, esfuerzos y recursos. Este proceso se encarga de emplear

eficientemente los recursos de la empresa, coordinando y organizando todas las funciones para dirigir y controlar de manera óptima el manejo de los recursos.

Control: El control en la administración asegura que una organización alcance sus metas, compuesto por establecer normas de desempeño, medir y comparar el desempeño actual con dichas normas, y tomar medidas correctivas. Su impacto abarca áreas clave de la empresa, maximizando eficiencias operativas y confiabilidad en la información administrativa, contable y financiera. Fundamentalmente, el control en una organización facilita la corrección de desviaciones entre lo planificado y ejecutado, garantizando que las actividades se realicen conforme a estándares establecidos.

Desempeño laboral

(Borman & Motowidlo, 1993), El modelo de Campbell, destacado por los autores, es fundamental en la evaluación del desempeño laboral ya que busca proporcionar componentes clave para determinar el rendimiento y formular estrategias alineadas con los objetivos organizativos. Centrándose en el comportamiento de los trabajadores y su influencia en los resultados, este modelo es esencial para comprender y mejorar el desempeño laboral. Paralelamente, el control, una función crucial en la administración, garantiza que la organización siga el rumbo adecuado para alcanzar sus metas. Conformado por establecer normas de desempeño, medir y comparar el desempeño actual con estas normas, la toma de decisiones informadas, ajustes para cumplir objetivos,

identificación de áreas de mejora, y la medición del rendimiento según estándares previamente establecidos.

La planificación implica la definición de metas, objetivos, y la asignación de recursos y actividades para alcanzarlos. La organización se centra en la creación de una estructura para distribuir eficientemente los recursos y llevar a cabo las tareas. El control asegura que la organización se mantenga en la senda correcta sin desviarse de sus metas. La evaluación del desempeño laboral es crucial para desarrollar estrategias alineadas con los objetivos organizativos. El modelo de Campbell destaca como un pilar teórico en esta evaluación, siendo un constructo multidimensional que se concentra en el comportamiento de los trabajadores y su influencia en los resultados (Varela & Landis, 2010).

Modelos de evaluación del desempeño laboral

De acuerdo a lo mencionado por (Chiavenato I., 2009), se conoce varios métodos para realizar una evaluación del desempeño laboral, esto son:

- a. Las escalas gráficas: El método de evaluación de desempeño por tabla de doble entrada consiste en una herramienta que utiliza una tabla con criterios a evaluar en las filas y grados de calificación en las columnas. Los criterios representan elementos clave para la organización y se describen de manera concisa, clara y objetiva para facilitar una evaluación más precisa. Una vez que se han definido estos factores, se establecen los grados de calificación, los cuales pueden variar de 3 a 5 niveles, como óptimo, bueno, regular, tolerable y malo, para cada

criterio. Este enfoque posibilita la evaluación del rendimiento de los colaboradores mediante criterios predefinidos y clasificados.

- b.** La elección forzosa: El método de evaluación de desempeño por frases descriptivas implica evaluar el comportamiento de los colaboradores utilizando frases que abordan aspectos específicos. El evaluador debe seleccionar una o dos frases de cada bloque, que contiene más de dos enunciados. Estas frases elegidas deben ser las más pertinentes para describir el desempeño y las actividades diarias del trabajador. Este método posibilita la evaluación del rendimiento de los colaboradores a través de frases predefinidas y elegidas por el evaluador.

- c.** La investigación de campo: El método de evaluación de desempeño mediante entrevistas se destaca por su exhaustividad, ya que implica la realización de entrevistas entre un especialista y los gerentes o supervisores, quienes colaboran para evaluar el rendimiento de sus colaboradores. Este enfoque facilita una evaluación integral del desempeño a través del diálogo y la cooperación entre los evaluadores y los líderes organizacionales.

- d.** Los incidentes críticos: El método de evaluación de desempeño mediante escalas gráficas es una técnica sencilla que se basa en las cualidades que reflejan un rendimiento ya sea positivo o negativo. Este método de evaluación se centra en desempeños excepcionales o extremos, excluyendo aquellos que se consideran normales. Se emplea una tabla bidimensional que presenta en las filas los criterios a evaluar y en las columnas los niveles de calificación correspondientes.

Estos criterios son factores considerados esenciales por la organización.

- e. Las listas de verificación: El método de evaluación de desempeño mediante lista de verificación implica evaluar el rendimiento utilizando una lista que detalla los criterios a tener en cuenta para cada colaborador, asignándose una calificación cuantitativa a cada criterio. En esencia, este método constituye una simplificación de la escala gráfica. Todos estos enfoques son tradicionales y pueden aplicarse según los planes estratégicos de la empresa, teniendo en cuenta el nivel de inversión que se adapte a su situación para una ejecución adecuada.

1.3. Definición de términos Básicos

Gestión administrativa: La función de control en una organización abarca la supervisión, el liderazgo, la organización y la planificación de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos específicos de la empresa. Este proceso es esencial para garantizar que la empresa se mantenga en el camino correcto y no se desvíe de sus metas. (Stoner, 1995)

Desempeño laboral: son fundamentales para el éxito y el crecimiento sostenible de cualquier empresa o institución. A través del control, se establecen mecanismos para supervisar y regular las actividades de la organización, lo que permite tomar decisiones informadas y realizar ajustes para alcanzar los objetivos. (Chiavenato, I., 2000)

Planeación: Es la identificación de un problema, el análisis de experiencias pasadas y la formulación de planes y programas. (Chiavenato, I., 2001)

Organización: El procedimiento implica tres actividades sucesivas: la fragmentación de las labores en funciones específicas, la agrupación de funciones para crear unidades departamentales y la asignación de autoridad. (Ferrer, 2017)

Dirección: Esta función está directamente vinculado con la forma de lograr metas mediante la participación de las personas. y determina las relaciones entre individuos en la organización. Los roles interpersonales del administrador incluyen ser un líder, enlace y representante, lo que implica dirigir y coordinar las actividades de los subordinados, así como relacionarse con personas fuera de la organización. (Chiavenato, 2012)

Control: Involucra las acciones llevadas a cabo para asegurar que las operaciones efectivas estén en consonancia con las planificadas. (David, 2013)

CAPÍTULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: Si existe relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023

H₂: Existe relación positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023

H₃: Existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023

H₄: Existe relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023

2.2 Variables y su operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Dimensiones: 1. Planificación, 2. Organización, 3. Dirección, 4. Control

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones: 1. Calidad de trabajo, 2. Productividad, 3. Disciplina laboral

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores		Índices	Medios de Verificación
Gestión administrativa	La fase del proceso administrativo que abarca el control, liderazgo, organización y planificación del poder de la empresa junto con sus funciones y demás recursos es conocida como la "función de control" dentro del proceso administrativo. Esta función se centra en las acciones realizadas para garantizar que las operaciones efectivas estén en línea con las planificadas. (Stoner, 1995)	Cuantitativa	Planificación	Nivel de ejecución del proceso de planificación.	Ítem 1, Ítem 2, Ítem 3, Ítem 4	Favorable: 31-45 Medianamente favorable: 16-30 Desfavorable: 1-15	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Nivel de sincronización entre objetivos, estrategias, políticas, programas y presupuestos.			
			Organización	Nivel de conocimiento de la visión o misión del negocio.	Ítem 5, Ítem 6, Ítem 7, Ítem 8		
				Nivel de sincronización entre la organización y la planificación.			
			Dirección	Grado de entendimiento o comunicación efectiva con el personal a cargo.	Ítem 9, Ítem 10, Ítem 11, Ítem 12.		
				Nivel de aceptación como líder del equipo.			
			Control	Cantidad de estándares o parámetros de control definidos.	Ítem 13, Ítem 14, Ítem 15,		
				Frecuencia con la que se mide el desempeño.			
Desempeño laboral	Es el rendimiento en el trabajo se refiere a la capacidad de los empleados para cumplir con las expectativas y metas establecidas por la organización. (Chiavenato, I., 2000)	Cuantitativa	Calidad de trabajo	Nivel de cumplimiento de tareas asignadas.	Ítem 1, Ítem 2, Ítem 3, Ítem 4, Ítem 5	Alto: 31-45 Medio: 16-30 Bajo: 1-15	
				Nivel de Iniciativa.			
			Productividad	Nivel de dominio y conocimientos de funciones.	Ítem 6, Ítem 7, Ítem 8, Ítem 9, Ítem 10		
				Nivel de Actitud ante la preparación y la superación individual.			
			Disciplina laboral	Nivel de asistencia y puntualidad	Ítem 11, Ítem 12, Ítem 13, Ítem 14, Ítem 15		
				Nivel de Clima Laboral			

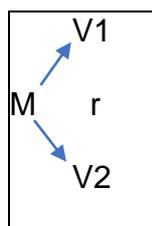
CAPÍTULO III: METODOLOGIA

3.1 Diseño metodológico

Tipo de Investigación

La presente investigación utilizará un enfoque correlacional, el cual busca determinar la relación entre variables. Además, se llevará a cabo con un diseño de corte transversal, lo que implica la recolección de información en un solo momento.

Diseño correlacional



Dónde:

M: Muestra, trabajadores del área administración de la Municipalidad de San Juan Bautista

V1: Gestión administrativa

V2: Desempeño laboral

r = relación entre variables

Diseño de Investigación

La configuración de este estudio será de tipo no experimental, ya que no se llevará a cabo ninguna manipulación en las variables de investigación.

3.2 Diseño muestral

Población de estudio

La población está compuesta por la totalidad de los trabajadores del área de administración de la municipalidad, los cuales suman un total de 30 empleados.

Muestra de estudio

Dado que la población es pequeña, no se llevará a cabo un cálculo de muestra; en su lugar, se trabajará con la totalidad de la población de estudio, que consta de 30 trabajadores de la municipalidad.

3.3 Procedimiento de recolección de datos.

Técnica

Para este estudio se utilizará la técnica de la encuesta, la cual se llevará a cabo en una sola jornada laboral con la ayuda de personal contratado por nosotros para asistir en esta actividad.

Instrumento

Se utilizarán dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos para el estudio.

3.4 Procesamiento y análisis de datos

Para analizar los datos, se empleará el software estadístico SPSS V.26. En este programa, se ingresarán los datos recopilados mediante las encuestas con el fin de producir tablas estadísticas descriptivas.

3.5. Aspectos éticos

- a) En cada fase del proceso de investigación, se tomarán decisiones para garantizar la excelencia y calidad de la investigación.

- b) En lo que respecta a la redacción del documento, se seguirán prácticas éticas al respetar los derechos de autor y la propiedad intelectual de terceros. Las ideas o conceptos adoptados de otros autores se indicarán adecuadamente mediante citas textuales o paráfrasis en el texto, y se proporcionará su referencia completa al final del documento utilizando el estilo APA.

- c) Los resultados obtenidos se mantendrán en confidencialidad y se emplearán exclusivamente con propósitos de investigación. Tras el procesamiento de los datos, los instrumentos utilizados serán eliminados.

CAPITULO IV: RESULTADOS

Después de recopilar la información en Excel y crear tablas para ingresar los datos en el software estadístico SPSS, se lograron obtener los siguientes resultados: Se muestran las estadísticas descriptivas e inferenciales correspondientes a las variables 1 y 2 en las tablas y gráficos que se presentan a continuación.

Tabla N° 1: Resumen de procesamiento de casos de la Variable 1

		N
Casos	Válido	40
	Total	40

Señala los 40 casos examinados en relación con la primera variable, todos ellos fueron considerados como válidos.

Tabla N° 2: Estadísticas de fiabilidad de la Variable 1: Gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	15

Gestión administrativa: (GA)

La fiabilidad del estudio, evaluada a través del coeficiente alfa de Cronbach derivado de los datos recopilados, se manifestó con un valor de 0,964. Este resultado sugiere que los pacientes relacionados con la variable 1, demostraron un nivel de fiabilidad considerablemente alto.

Tabla N° 3: Resumen de procesamiento de casos de la variable 2

		N
Casos	Válido	40
	Total	40

Demuestra que los 40 casos examinados en relación con la segunda variable son todos considerados válidos.

Tabla N° 4: Estadística de fiabilidad de la Variable 2: Productividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	15

Productividad laboral: (PL)

Se muestra un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,946 en la variable 2, lo que señala una confiabilidad considerablemente elevada en los casos analizados.

Tabla N° 5: Correlación de la Variable 1 y la Variable 2

		PL
GA	Correlación de Pearson	,776
	Sig. (bilateral)	,000

Los resultados extraídos del cuestionario indican una correlación de 0.776 según la prueba de Pearson. Adicionalmente, el valor sigma (binario) es 0.000, lo que señala el nivel de significancia. En caso de que la sigma calculada a través de la regla de decisión, si el valor es inferior a 0.05, se tomará la decisión de aceptar la H_a .

Tabla N° 6: Correlación dimensión 1: Planeación de la variable 1 y la Variable 2

		PL
Planeación	Correlación de Pearson	,715
	Sig. (bilateral)	,000

Indica una correlación fuerte (0.715) entre las variables; además, su valor sigma (binario) es 0.000, señalando el nivel de significancia. En el caso de que el valor sigma, calculado mediante la regla de decisión, sea menor a 0.05, la H_a es aceptada.

Tabla N° 7: Correlación Dimensión 2: Organización de la Variable 1 y la Variable 2

		PL
Organización	Correlación de Pearson	,798
	Sig. (bilateral)	,000

Se obtuvo un coeficiente de 0,798 en el estudio; ambas dimensiones que representan las variables presentan una correlación positiva. Por lo tanto, se respalda la hipótesis alternativa cuando el sig. es menor a 0.05. En función de los valores obtenidos, se puede confirmar la validez de la hipótesis.

Tabla N° 8 Correlación Dimensión 3: Dirección de la variable 1 y la variable 2

		PL
Dirección	Correlación de Pearson	,844
	Sig. (bilateral)	,000

Se indica que el coeficiente calculado en la recopilación del estudio es 0,844;

lo cual sugiere que las 2 variables están correlacionadas, en general, se observa un impacto positivo en promedio.

Tabla N° 9 Correlación Dimensión 4: Seguridad de la variable 1 y la variable 2

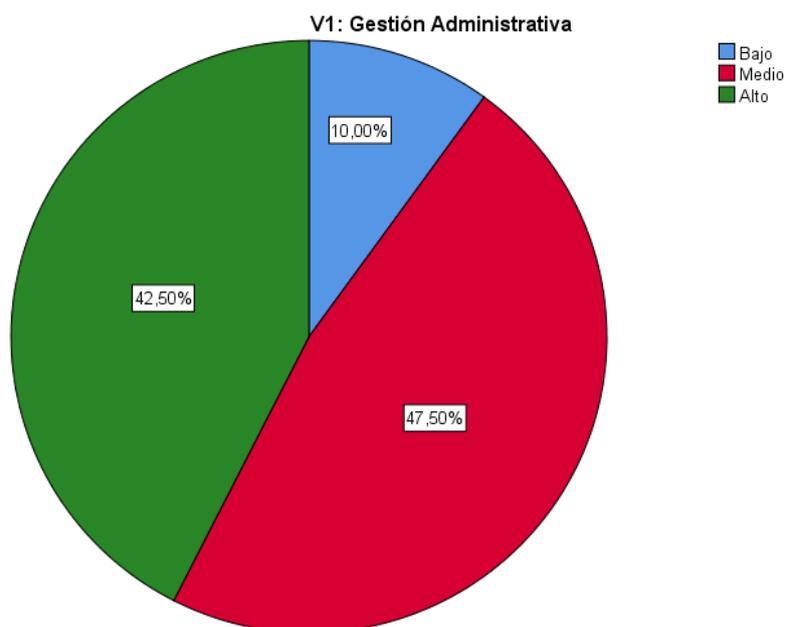
		PL
Control	Correlación de Pearson	,679
	Sig. (bilateral)	,000

Se detecta un coeficiente de 0,679, indicando una correlación positiva significativa. Adicionalmente, se resalta la categoría profesional (binaria). En caso de que la sigma calculada mediante la regla de decisión si es inferior a 0.05, se procederá a aceptar la hipótesis alternativa (Ha).

Tabla N° 10 Categoría de la Variable 1: GA

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	4	10,0
	Medio	19	47,5
	Alto	17	42,5
	Total	40	100,0

Figura N° 1 Frecuencia de la variable 1: GA

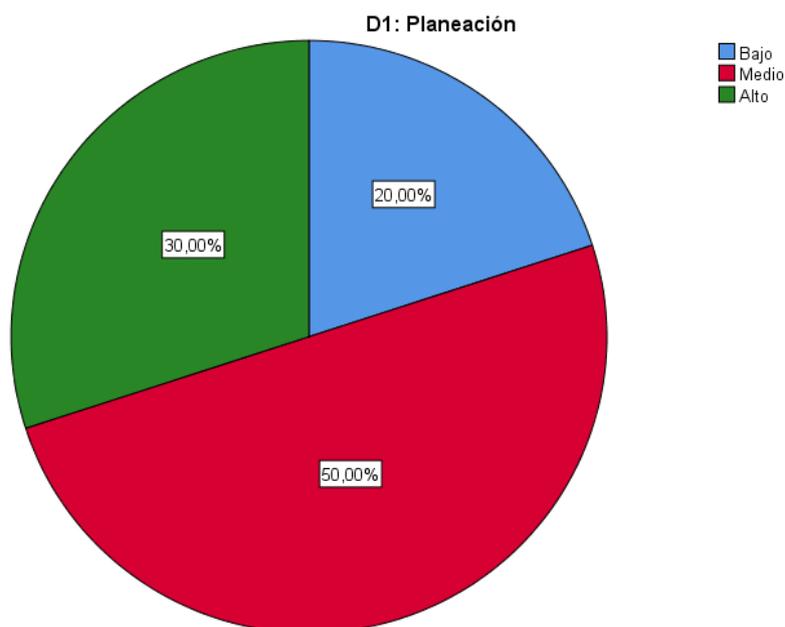


Denota el promedio de respuesta calculado por los encuestados en referencia a la variable 1. Un 22,0% (equivalente a 11 encuestados) Expresó que la calidad de servicio de la empresa es deficiente. Además, el 48,0% de un total de 24 individuos se clasificó en la categoría "medio", mientras que el 30,0% de 15 individuos se posicionó en la tercera categoría.

Tabla N° 11 Categoría Dimensión 1: Planeación de la Variable 1

	Frecuencia	Porcentaje Valido
Bajo	8	20,0
Medio	20	50,0
Alto	12	30,0
Total	40	100,0

Figura N° 2 Frecuencia Dimensión 1: Planeación de la Variable 1

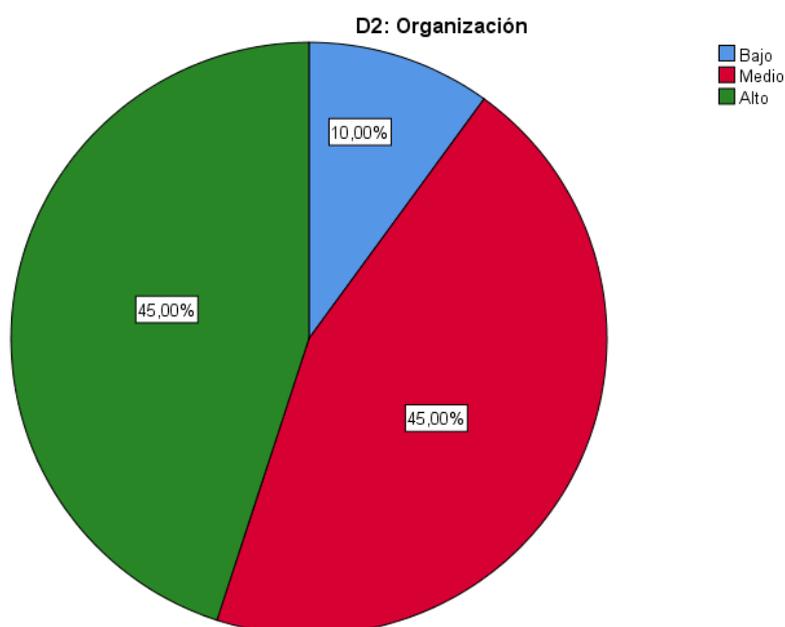


En relación con la dimensión Tangibles, la respuesta promedio calculada de los encuestados revela que el 22,0%, considera que La evaluación de la confiabilidad de la empresa es insatisfactoria. Por otro lado, el 58,0% se sitúa en el rango "medio", mientras que el 20,0%, se sitúa en la categoría "alto", indicando perspectivas futuras.

Tabla N° 12 Categoría Dimensión 2: Organización de la Variable 1

	Frecuencia	Porcentaje Valido
Bajo	4	10,0
Medio	18	45,0
Alto	18	45,0
Total	40	100,0

Figura N° 3 Frecuencia Dimensión 2: Organización de la Variable 1

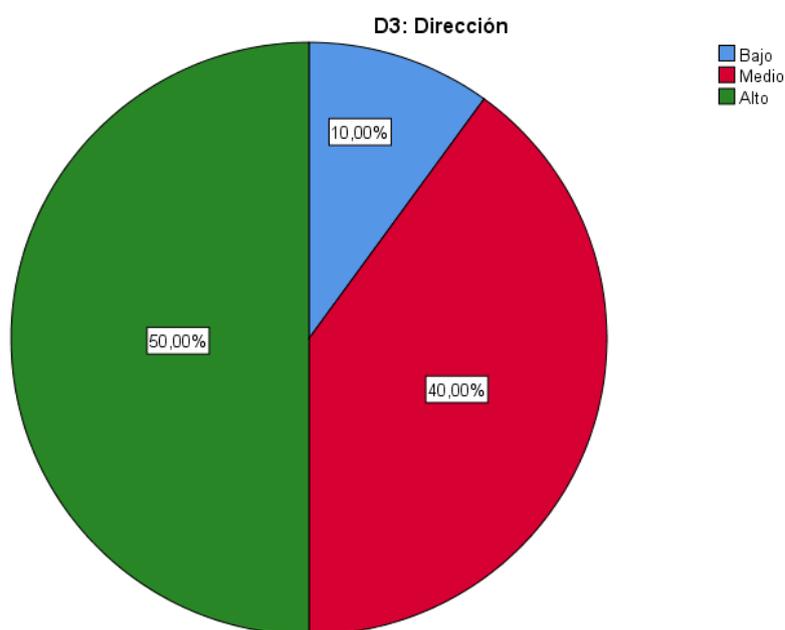


La confiabilidad de la respuesta indica que el 46,0%, equivalente a cuatro personas, se indica que la capacidad de reacción en este aspecto de la empresa se clasifica como "baja". Asimismo, el 46,0%, compuesto por 23 personas, se encuentra en la categoría "medio" de aceptación, mientras que el 8,0%, representado por cuatro personas, se sitúa en la categoría "alto" de aceptación.

Tabla N° 13 Categoría Dimensión 3: Dirección de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje Valido
Bajo	4	10,0
Medio	16	40,0
Alto	20	50,0
Total	40	100,0

Figura N° 4 Frecuencia Dimensión 3: Dirección de la variable 1

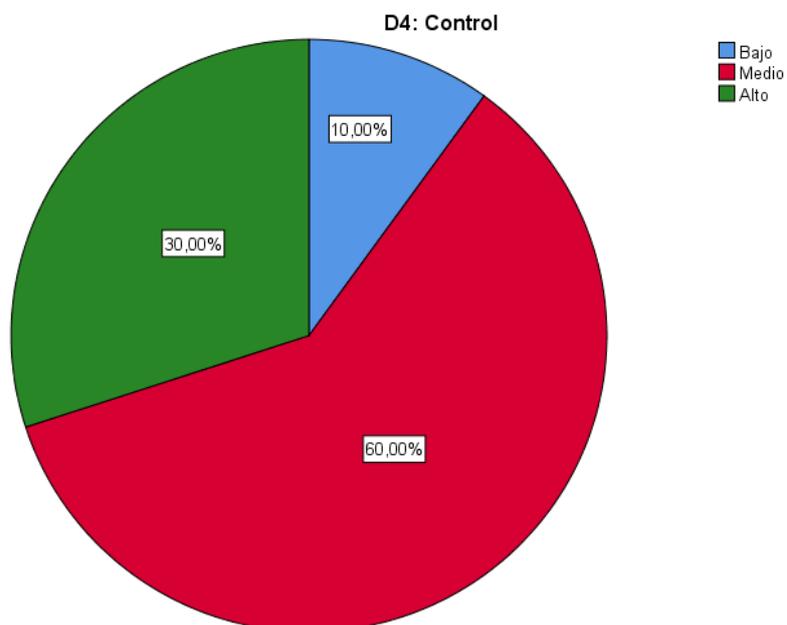


El promedio calculado para la dimensión de Seguridad fue del 50,0%, proveniente de las 25 personas que evaluaron la capacidad de respuesta de la empresa calificándola como deficiente. Además, el 42,0% se refiere a individuos clasificados en la categoría "medio", mientras que el 8,0% corresponde a cuatro personas ubicadas en la tercera categoría.

Tabla N° 14 Categoría Dimensión 4: Control de la Variable 1

	Frecuencia	Porcentaje Validos
Bajo	4	10,0
Medio	24	60,0
Alto	12	30,0
Total	40	100,0

Figura N° 5 Frecuencia Dimensión 4: Control de la Variable 1

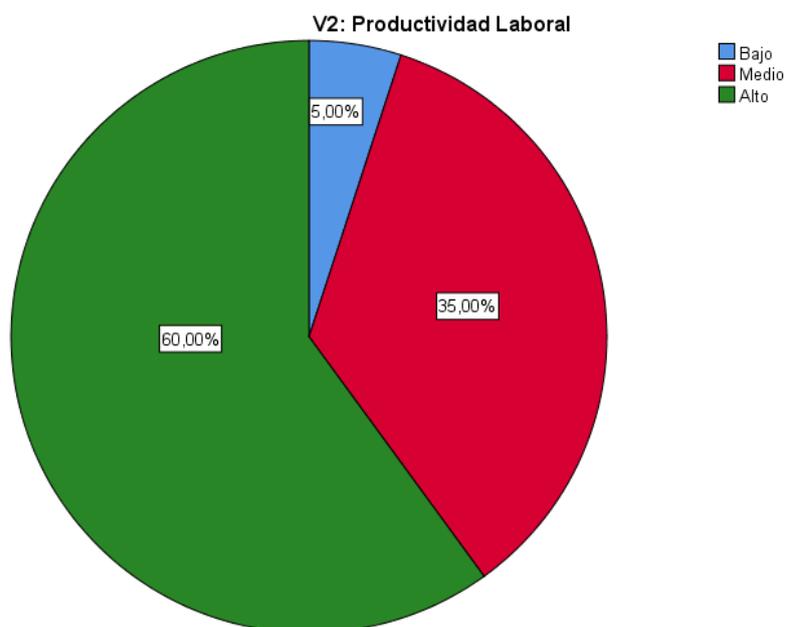


La media de las respuestas de los participantes en la evaluación de la calidad de atención según cuatro variables, específicamente la variable 1: Seguridad, se distribuye de la siguiente manera: un 16,0% (8 individuos) considera que la dimensión de seguridad en la empresa es "baja", el 50,0% (25 personas) la califica como "mediana", y el 34,0% (17 personas) la sitúa en el tercer nivel.

Tabla N° 15 Categoría de la Variable 2: PL

	Frecuencia	Porcentaje Valido
Bajo	2	5,0
Medio	14	35,0
Alto	24	60,0
Total	40	100,0

Figura N° 6 Frecuencia de la Variable 2: PL



El promedio de las respuestas por los participantes en relación con la segunda variable, revela que el 38,0%, equivalente a 19 personas, evalúa a califica la empresa como "deficiente", mientras que el 48,0%, integrado por 24 individuos, la evalúa como "buena". Un 14,0%, conformado por 7 individuos, evaluó la empresa dentro del nivel "Medio", mientras que otro 14,0%, equivalente a 7 personas adicionales, la clasificó como "alto".

CAPITULO V: DISCUSIÓN

Ambas investigaciones en las municipalidades de Parinacochas y San Juan Bautista respaldan la existencia de una correlación positiva entre la gestión administrativa y la productividad laboral. En Parinacochas, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental que incluye una muestra aleatoria de 31 colaboradores, se obtiene una correlación alta y significativa ($Rho=0.741$, $p=0.000 < 0.01$), confirmando la relación entre ambas variables. De manera similar, en San Juan Bautista, la prueba de Pearson arroja una correlación de 0.776, y un valor sigma de 0.000, indicando una relación significativa. Estos resultados resaltan la importancia de una gestión administrativa efectiva para mejorar el rendimiento laboral en entidades municipales, subrayando la necesidad de investigaciones futuras para explorar a fondo los aspectos específicos de esta conexión.

- En ambos estudios, centrados en los empleados de las Municipalidades de Habana y San Juan Bautista, respectivamente, evidencian una conexión positiva y relevante entre la gestión administrativa y la productividad laboral, así como entre la planificación y el rendimiento laboral. La metodología cuantitativa empleada y la selección cuidadosa de las muestras refuerzan la solidez de los resultados, subrayando la importancia de prácticas administrativas eficaces en el contexto municipal. Estos hallazgos proporcionan valiosas perspectivas para mejorar la gestión en instituciones públicas y sugieren la implementación de estrategias específicas para optimizar el desempeño laboral en entornos municipales.

- La investigación realizada en el Centro de Formación en Turismo en Lambayeque en 2023 se centró en analizar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de 30 colaboradores mediante un enfoque cuantitativo y correlacional. Aunque se identificó una relación significativa directa, el coeficiente de correlación fue bajo (0,369), concluyendo que la implementación adecuada de procesos administrativos impacta la productividad. En un contexto similar, el estudio en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista en 2023 mostró una relación positiva entre la organización y el desempeño laboral respaldada por un coeficiente de 0,798. Ambas investigaciones destacan la importancia de la gestión administrativa en la productividad laboral, aunque sugieren la necesidad de considerar posibles variables adicionales y la implementación de prácticas eficientes para mejorar el rendimiento en entornos laborales específicos.
- En el estudio realizado en 2021 en la unidad de administración y finanzas de la corte superior de justicia de Arequipa, se identificó una conexión directa y significativa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de 32 servidores públicos. Específicamente, se destacó la influencia positiva de aspectos como la planeación, organización, dirección y control, evidenciada a través de coeficientes de correlación de Pearson que revelaron relaciones moderadas y bajas. Estos resultados respaldan las hipótesis formuladas en la investigación. En un escenario similar, la investigación en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista en 2023 también indicó una relación positiva, especialmente en lo que respecta a la dirección

y el rendimiento laboral, con un coeficiente considerable de 0,844. Estos descubrimientos enfatizan la importancia de prácticas administrativas efectivas en el ámbito público, aunque se sugiere explorar más detalladamente los mecanismos específicos de esta relación y su aplicabilidad en distintos entornos organizativos.

- Las investigaciones en las Municipalidades de Parinacochas y San Juan Bautista examinaron la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en entornos municipales. En Parinacochas, se halló una fuerte conexión positiva, respaldada por un coeficiente Rho de 0.741 y un p-valor de $0.000 < 0.01$, indicando que una gestión administrativa efectiva se vincula significativamente con una mayor productividad. Mientras tanto, en San Juan Bautista, se identificó una relación positiva entre el control y el rendimiento laboral, con un coeficiente de 0.679 y consideración de la categoría profesional. En ambos casos, la regla de decisión respalda la aceptación de la hipótesis alternativa. Estos resultados subrayan la importancia de la gestión administrativa en la eficiencia laboral municipal, señalando áreas específicas, como el control y la planificación, que pueden impactar positivamente en el desempeño del personal en el ámbito gubernamental. No obstante, se destaca la necesidad de considerar variables adicionales y replicar los hallazgos en distintos contextos para una comprensión más completa.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES

Se muestra una fuerte relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista en 2023, respaldada por una correlación de 0.776 según la prueba de Pearson. El valor sigma (binario) de 0.000, con un nivel de significancia inferior a 0.05, confirma la aceptación de la hipótesis alternativa. Estos hallazgos sugieren que una gestión administrativa eficaz tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral, proporcionando una base sólida para implementar estrategias que fortalezcan esta relación en la entidad municipal.

- Se evidencia una relación positiva y significativa entre la planificación y el rendimiento laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista en el año 2023. Estos resultados proporcionan una base sólida para la adopción de estrategias destinadas a fortalecer la planificación y fomentar el éxito organizacional.
- Se muestra una relación positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista para el año 2023, evidenciada por el coeficiente de 0.798. La correlación positiva entre ambas dimensiones refuerza la hipótesis alternativa, particularmente cuando el valor significativo es inferior a 0.05, validando así la conexión entre una organización eficiente y un mejor rendimiento laboral en el contexto municipal.
- Se muestra una relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan

Bautista para el año 2023. Con un coeficiente calculado de 0.844, se evidencia una correlación significativa entre ambas variables, señalando un impacto positivo general en el rendimiento laboral. Estos hallazgos respaldan la premisa de que la dirección tiene una influencia positiva en el desempeño de los empleados municipales.

- Se muestra la presencia de una relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista para el año 2023. La correlación significativa y positiva, representada por el coeficiente de 0.679, sugiere una conexión relevante entre ambas variables. Además, se enfatiza la relevancia de la categoría profesional (binaria) en este contexto. La aceptación de la hipótesis alternativa (H_a) se basa en la regla de decisión, donde un valor sigma menor a 0.05 refuerza la idea de una relación positiva entre el control y el rendimiento laboral.

CAPITULO VII: RECOMENDACIONES

Considerando la fuerte correlación positiva entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, se sugiere implementar estrategias específicas. Priorizar programas de formación para líderes y empleados, mejorar los procesos de recursos humanos, y fomentar la comunicación y colaboración entre los equipos pueden ser clave. Asimismo, establecer sistemas de retroalimentación continua y desarrollar programas de reconocimiento contribuirá a fortalecer la gestión administrativa y, por ende, a mejorar el desempeño laboral. Estas acciones deberían apuntar a consolidar la sólida relación identificada, brindando beneficios a largo plazo para la entidad municipal.

- Considerando la fuerte correlación positiva entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, se sugiere implementar estrategias específicas, se debe priorizar programas de desarrollo y formación en habilidades de planificación para los empleados, así como instaurar prácticas organizativas que fomenten una planificación efectiva. Reforzando estas capacidades, se puede cultivar un entorno laboral más eficiente y orientado al éxito, maximizando el impacto positivo observado en la relación entre la planificación y el desempeño laboral.
- Dada la positiva relación observada entre la organización y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista en 2023, se sugiere implementar medidas que impulsen la eficiencia en la estructura organizativa, tales como programas de formación, revisión

de procesos y fomento de una cultura colaborativa en el entorno laboral. Estas acciones pueden contribuir de manera significativa al fortalecimiento del rendimiento laboral y al logro de los objetivos municipales.

- Se recomienda implementar programas de desarrollo de liderazgo, promover una comunicación clara y establecer sistemas de retroalimentación para mejorar continuamente las habilidades de dirección y, por ende, optimizar el rendimiento laboral.
- La evidencia de una relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista para el año 2023, la conexión relevante entre ambas variables subraya la necesidad de implementar estrategias que mejoren la gestión del control en el ámbito laboral. Se sugiere enfocarse en programas de capacitación, sistemas de retroalimentación y políticas específicas que fortalezcan el control en concordancia con las categorías profesionales, respaldando así la relación positiva identificada.

CAPITULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Ambor Díaz, M. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la unidad de administración y finanzas de la corte superior de justicia Arequipa 2020*. Moquegua. Obtenido de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/991/Michael_tesis_titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrios , M. S. (2022). *Gestión administrativa y productividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022*. . Universidad Cesar Vallejo, Ayacucho. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98068?show=full&locale-attribute=es>
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance. *Human Performance*, 1-21.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano* (Vol. 3ra ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Proceso Administrativo*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana de Colombia.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill.
- David, F. (2013). *Conceptos de Administración estratégica*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Escobar , D., Mora , J., & Huilcapi , M. (15 de Junio de 2017). Gestión administrativa y financiera en el cumplimiento presupuestario de las instituciones pública. *Polo del conocimiento*. Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/126-345-4-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/126-345-4-PB%20(1).pdf)
- Ferrer, M. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8993>
- Luna , J., & Luna , M. (2021). Luna, J. & Luna, M. (2021). La gestión administrativa municipal. Una aproximación Conceptual. *Revista Iberoamericana de educación*. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/95-Texto%20del%20art%C3%ADculo-445-1-10-20211129.pdf>
- Robalino , K. (2023). *Tesis: "Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de Habana, San Martín – 2022*, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105641>. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105641>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación de México S.A.
- Rosillo , D. E. (2023). *Tesis: "Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de un Centro de Formación en Turismo en la Región Lambayeque, Chiclayo 2023*. Chiclayo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108185>
- Stoner & Wankel. (1989). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Stoner, J. (1995). *Administración*. México: McGraw-Hill.
- Taylor, F., & Fayol, H. (1973). *Principios de la administración científica y administración industrial y general, Argentina Buenos Aires*. Buenos Aires: El Atenero S.A.

Varela, O. E., & Landis, R. S. (2010). A General Structure of Job Performance: Evidence from Two Studies. *Journal of Business and Psychology*, 625-638.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y muestra.	Instrumento de recolección de datos
<p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2023</p>	<p>General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el área de administración en la municipalidad distrital de San Juan Bautista 2023?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023 2. Determinar la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023 3. Determinar la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023 4. Determinar la relación que existe entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023 	<p>General:</p> <p>Hi: Existe relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023</p> <p>Específicas:</p> <p>H1: Existe relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023</p> <p>H2: Existe relación positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023</p> <p>H3: Existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023</p> <p>H4: Existe relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2023</p>	<p>Tipo de investigación :</p> <p>Correlacional y corte transversal.</p> <p>Diseño</p> <p>Es una investigación experimental</p>	<p>Población:</p> <p>La población está conformada por todos los trabajadores del área de administración de la municipalidad distrital de San Juan Bautista que en total son 40 personas.</p> <p>Muestra:</p> <p>Se trabajará con toda la población de estudio, 40 trabajadores</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2023.

Estimado colaborador: a continuación encontrará un cuestionario para recolectar información sobre la gestión administrativa de la empresa. Son tres escalas. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X), solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Datos Generales

SEXO: (M) (F)

Confidencialidad

Es importante recalcar que la información obtenida de dicho instrumento es única y exclusivamente con fines académicos. GRACIAS POR SU APOYO, lea las instrucciones.

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de preguntas, para lo cual le solicito marcar con un aspa la importancia a cada Ítem en mención en una escala del 1 al 5, donde:

1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3
Planeación	1	¿La toma de decisiones solo se da por los gerentes?			
	2	¿Se han definido los objetivos en su área de trabajo?			
	3	¿Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la empresa?			
	4	¿Se han desarrollado análisis internos en su área de trabajo?			

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3
Organización	5	¿Tiene conocimiento de la misión y visión de la empresa?			
	6	¿Los cargos de la empresa están bien identificados?			
	7	¿La empresa selecciona el personal adecuadamente?			
	8	¿Existen equipos de relaciones públicas?			
Dirección.	9	¿Existen evaluaciones de eficiencia y eficacia?			
	10	¿Existe una buena relación interpersonal?			
	11	¿Se siente comprometido con su trabajo?			
	12	¿Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico?			
Control	13	¿Evalúan su desempeño constantemente?			
	14	¿Cumple con las normas y políticas de control?			
	15	¿A su criterio, se brinda un servicio de calidad?			

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2023.

Estimado colaborador: a continuación encontrará un cuestionario para recolectar información sobre el desempeño laboral de sus trabajadores. Son tres escalas. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X), solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Datos Generales

SEXO: (M) (F)

EDAD: A) 18 – 25 B) 26 – 35 C) 36 – 45 D) Mayor a 46

Confidencialidad

Es importante recalcar que la información obtenida de dicho instrumento es única y exclusivamente con fines académicos. GRACIAS POR SU APOYO, lea las instrucciones.

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de preguntas, para lo cual le solicito marcar con un aspa la importancia a cada ítem en mención en una escala del 1 al 5, donde:

1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3
Calidad de trabajo	1	¿Desarrolla sus tareas asignadas?			
	2	¿Propicia el trabajo en equipo?			
	3	¿Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?			
	4	¿Realiza actividades fuera de las propuestas en su área?			
	5	¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?			

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3
Productividad.	6	¿Tiene condiciones para aceptar sugerencias para mejorar su trabajo?			
	7	¿Los cargos de su institución están bien identificados?			
	8	¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?			
	9	¿Cumple con las responsabilidades asumidas?			
	10	¿Es eficiente con el manejo de los recursos?			
Disciplina laboral.	11	¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?			
	12	¿Es puntual al iniciar su trabajo?			
	13	¿Trabaja con honestidad y respeto?			
	14	¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?			
	15	¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos?			

Categoría VARIABLE 1	Planeación	Organización	Dirección	Control
Favorable	9-12	9-12	9-12	7-9
Medianamente favorable	5-8	5-8	5-8	4-6
Desfavorable	1-4	1-4	1-4	1-3

Cuadro de categorías para las dimensiones, no forma parte de los cuestionarios.

Categoría VARIABLE 2	Calidad de trabajo	Productividad	Disciplina laboral
Alto	11-15	11-15	11-15
Medio	6-10	6-10	6-10
Bajo	1-5	1-5	1-5

3. Consentimiento Informado

Yo, acepto participar voluntariamente en el estudio **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2023.**

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma Participante

Investigador

Lugar y Fecha: