

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE SAN PEDRO DE CHANA – HUARI – ANCASH 2021”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

**BACH. VERGARA TUCTO GIANELLA CRISTEL
BACH.FERNANDEZ QUISPE ESTEPHANI CRISS
BACH. MARTINEZ ESPINOZA JESSICA**

**ASESOR: DR. VÍCTOR HUGO DURÁN HERRERA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Ciencias sociales y de desarrollo humano

Callao, 2023

PERÚ



HOJA DE REFERENCIA

MIEMBROS DEL JUARADO EVALUADOR

PRESIDENTE: DR. ALFONSO SALVADOR AMABLE FARRO

SECRETARIO: MG. JUAN CARLOS SANTURIO RAMIREZ

MIEMBRO: MG. KARINA JULIETA GIRALDO RIOS

ASESOR: DR. VICTOR HUGO DURAN HERRERA

Nº DE LIBRO: 001

Nº DE FOLIO: 34

Nº DE ACTA: 19

FECHA DE APROBACION DE TESIS 26 DE JULIO 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista- Callao Telf. 4297296

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



ACTA N° 19 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS, DE FECHA 26 DE JULIO DEL 2023, PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 34 ACTA N° 19 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

A los 26 días del mes de julio del año 2023, siendo las 10.00 horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a la Resoluciones de Decano N.º 133-2023-D-FCA-UNAC y 151-2023-D-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Alfonso Salvador Amable Farro	: Presidente
Mg. Juan Carlos Santurio Ramirez	: Secretario
Mg. Karina Julieta Giraldo Rios	: Miembro
Dr. Victor Hugo Duran Herrera	: Asesor

Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de las Bachilleres FERNANDEZ QUISPE ESTEPHANI CRISS, MARTINEZ ESPINOZA JESSICA Y VERGARA TUOTO GIANELLA CRISTEL, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN PEDRO DE CHANA - HUARI - ANCASH 2021", c"mpliendo con la sustentación en acto público, de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos vigente. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por APROBADA por UNA VOTA D.A.D. con la escala de calificación cualitativa BY B y calificación cuantitativa A, la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 24 del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023- CU del 15 de junio del 2023.

Se dio por cerrada la Sesión a las 11.20 horas del día 26 de julio del 2023.

Dr. Alfonso Salvador Amable Farro
Presidente

Mg. Juan Carlos Santurio Ramirez
Secretario

Mg. Karina Julieta Giraldo Rios
Miembro

Dr. Victor Hugo Duran Herrera
Asesor

Document Information

Analyzed document	Tesis FERNANDEZ - MARTINEZ - VERGARA.pdf (D165717406)
Submitted	2023-05-02 23:17:00
Submitted by	
Submitter email	fca.investigacion@unac.edu.pe
Similarity	23%
Analysis address	iinvesfca.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	unc_2022_Marycruz-Peña_45890093_V1.docx Document unc_2022_Marycruz-Peña_45890093_V1.docx (D148491074)		11
SA	Universidad Nacional del Callao / USA1 - TESIS FINAL- Altamirano_Canchari_Fonseca.pdf Document USA1 - TESIS FINAL- Altamirano_Canchari_Fonseca.pdf (D150058941) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com		23
W	URL: https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/524/Noemi_Tesis_Bachiller_2019... Fetched: 2023 05-02 23:18:00		3
SA	UNU_CONTABILIDAD_TESIS_2022_MARCOS_GARATE_V03.pdf Document UNU_CONTABILIDAD_TESIS_2022_MARCOS_GARATE_V03.pdf (D155483274)		9
SA	informe...pdf Document informe..pdf (D159950623)		11
SA	Universidad Nacional del Callao / USA1 TESIS - JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS.pdf Document USA1 TESIS - JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS.pdf (D151290480) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com		1
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60461?show=full Fetched: 2023 05-02 23:17:00		3
SA	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTION MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAU, 2020-Prised Miranda Quispe.pdf Document LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTION MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAU, 2020-Prised Miranda Quispe.pdf (D154355203)		2
SA	TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, 2020 - ERICK FRANKLIN CRUZADO RAMIREZ_70199409.docx Document TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, 2020 - ERICK FRANKLIN CRUZADO RAMIREZ_70199409.docx (D113432772)		2
SA	Tesis avance 100% corregido.docx Document Tesis avance 100% corregido.docx (D115432630)		3
W	URL: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABOR... Fetched: 2023 05-02 23:17:00		3
SA	UNU_ADMINISTRACIÓN_2023_T_SAMIR_RODRIGUEZ_Y_SULCA_V1.pdf Document UNU_ADMINISTRACIÓN_2023_T_SAMIR_RODRIGUEZ_Y_SULCA_V1.pdf (D164935623)		33

INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad: Ciencias Administrativas

Unidad de Investigación: Pregrado

Título: Gestión administrativa, y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash 2021

Autor: Bach: Vergara Tucto Gianella Cristel
Código Orcid:0000-0003-4462-9233 Dni:76196321
Bach. Fernandez Quispe Estephani Criss
Código Orcid:0000-0002-5952-2618 Dni:70115086
Bach. Martinez Espinoza Jessica
Código Orcid:0000-0002-8445-9753 DNI:48149680

Asesor: Dr. Víctor Hugo Durán Herrera
Código ORCID:0000-0002-5720-8844 DNI:15580451

Lugar de ejecución: Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana
Unidad de Análisis: Trabajadores de la
Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana

Tipo de Investigación: Básica

Enfoque: Cuantitativo

Diseño de investigación: No experimental, correlacional

Tema OCDE: 5.02.04 Negocios, Administración



Dr. VÍCTOR HUGO DURAN HERRERA
Asesor de Tesis

DEDICATORIA

A mis padres y hermana por su amor, apoyo incondicional y acompañarme en cada paso que doy.

Estephani Fernandez Quispe

A mi madre Ana Eufracina Espinoza Zuasnabar, por el apoyo y aliento en cada paso que doy, por su esfuerzo y entrega a cada instante, por ser el pilar de mi vida.

Jessica Martinez Espinoza

A Santiago Alessandro Flores Vergara, quién me enseñó que es el amor incondicional y se ha convertido en el gran amor de mi vida. Y a mis padres, Tarcila Violeta Tucto Espinoza y Jaime Fausto Vergara Rojas, quienes son el sostén en todas las etapas de mi vida.

Gianella Vergara Tucto

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que contribuyeron brindando información para la realización de este trabajo, y a amigas de tesis por hacer equipo.

Estephani Fernandez Quispe

Por acogerme y formarme, agradezco a cada una de las instituciones que pertencí y me permitieron desarrollarme académicamente y socialmente.

Por los conocimientos impartidos agradezco a mis maestros, personas ejemplares e inspiradoras que me han orientado y ayudado a cumplir muchos objetivos hasta llegar a este punto.

Así mismo agradezco a cada uno de mis compañeros (as) que en este camino se convirtieron en amigos (as) invaluable, gracias por el empuje y aliento.

Y por su apoyo y soporte incondicional un agradecimiento especial a mi familia, mis padres y hermanos que siempre me alientan para cumplir cada uno de mis objetivos. Así mismo a mi hermana Jhanyra Martinez Espinoza, por inspirarme cada día y su apoyo incondicional. También quiero agradecer a mi tío David Espinoza Zuasnabar, quién es un ejemplo para mí, con su fortaleza y constancia en cada uno de sus proyectos son dignos de admiración, más aún gracias por cada uno de sus consejos y recomendaciones.

Jessica Martinez Espinoza

La presente tesis fue concluida gracias a la oportunidad que me otorgó la Universidad Nacional del Callao, mi casa de estudio, permitiéndome conocer a grandes docentes y buenos compañeros de estudio, quienes se convirtieron en personas especiales en mi formación académica y aportaron para convertirme en la profesional que soy en la actualidad.

Sin duda, la motivación para seguir adelante de forma académica y personal se las debo a mis padres, seres que agradezco a Dios que me hayan concedido la vida, y son quienes me acompañaron todos los días en esta bella etapa, etapa alegre pero también cansada para conseguir el logro del culmino de mi amada carrera de administración.

De manera especial, a mi confidente, Miluska Vergara Tucto, quien ha sido la persona que apporto con sus conocimientos para que juntas lleguemos a la meta “ser dichosas por nuestros logros”.

A mis tíos, Coronado Tucto Espinoza y Raúl Tucto Espinoza, quienes han sido un ejemplo a seguir y contribuyeron a guiar mi camino con sus consejos.

Un agradecimiento personal a mi hijo, Santiago Alessandro Flores Vergara, quien con su llegada me enseñó que soy más fuerte de lo que creo, y ha sido el impulso para que su mamá sea quien es hoy en día.

Gianella Vergara Tucto

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

I.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1.	Descripción de la realidad problemática.....	18
1.2.	Formulación del problema.....	19
1.3.	Objetivos	20
1.4.	Justificación.....	21
1.5.	Delimitantes de la investigación	21
II.	MARCO TEÓRICO.....	23
2.1.	Antecedentes	23
2.2.	Bases teóricas.....	28
2.3.	Marco conceptual	42
2.4.	Definición de términos básicos.....	42

III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	47
3.1.	Hipótesis.....	47
3.1.1.	Operacionalización de variable.....	47
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO	49
4.1.	Diseño metodológico	49
4.2.	Método de investigación.....	49
4.3.	Población y muestra	49
4.4.	Lugar de estudio.....	50
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	50
4.6.	Análisis y procesamiento de datos	50
4.7.	Aspectos éticos en investigación.....	50
V.	RESULTADOS	52
5.1.	Resultados descriptivos.....	52
5.2.	Resultados inferenciales	82
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	88
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	88
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios.....	89
6.3.	Responsabilidad ética	90

VII. CONCLUSIONES.....	92
VIII. RECOMENDACIONES.....	93
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia	101
Anexo 2: Instrumentos de validación.....	102
Anexo 3: Consentimiento informado.....	108
Anexo 4: Base de datos de la investigación	109
Anexo 5: Municipalidad de San Pedro de Chana en imágenes	110

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización	48
Tabla 2: Alfa de Cronbach.....	52
Tabla 3: Edad de los colaboradores encuestados	52
Tabla 4: Género de los colaboradores.....	53
Tabla 5: Tiempo de servicios de los colaboradores.....	54
Tabla 6: Grado de instrucción de trabajadores de la municipalidad.....	54
Tabla 7: Instrumentos normativos municipales.....	55
Tabla 8: Plan estratégico.....	56
Tabla 9: Cumplimiento de POI	57
Tabla 10: Políticas de capacitación	58
Tabla 11: Funciones municipales	58
Tabla 12: Funciones de acuerdo a estudios	59
Tabla 13: Jerarquías en el municipio	60
Tabla 14: Coordinación de responsables	61
Tabla 15: Políticas de incentivos	61
Tabla 16: Comunicación efectiva.....	62
Tabla 17: Programas de salud.....	63
Tabla 18: Identificación con metas y objetivos.....	64
Tabla 19: Estándares de control.....	64
Tabla 20: Medidas correctivas.....	65

Tabla 21: Visitas inopinadas	66
Tabla 22: Supervisión y control	67
Tabla 23: Cumplir eficientemente.....	68
Tabla 24: Promover eficacia	68
Tabla 25: Funciones eficientes	69
Tabla 26: Programa de capacitación para competencias.....	70
Tabla 27: Atención al ciudadano.....	71
Tabla 28: Recompensa a buenos resultados.....	72
Tabla 29: Procesos de sancionatorios	73
Tabla 30: Trabajo de calidad.....	74
Tabla 31: Evaluación del desempeño	75
Tabla 32: Mecanismos de evaluación interna	76
Tabla 33: Encuestas de satisfacción de usuarios	77
Tabla 34: Coordinaciones con Gobierno Regional.....	78
Tabla 35: Motivación a colaboradores	79
Tabla 36: Condiciones de trabajo.....	79
Tabla 37: Satisfacción de colaboradores	80
Tabla 38: Representatividad de autoridades.....	81
Tabla 39: Prueba de normalidad	82
Tabla 40: Correlación entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral	83
Tabla 41: Correlación entre Planeación y Desempeño Laboral	84

Tabla 42: Correlación entre Organización y Desempeño Laboral	85
Tabla 43: Correlación entre Dirección y Desempeño Laboral	85
Tabla 44: Correlación entre Control y Desempeño Laboral	86

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Edad de los colaboradores encuestados	53
Figura 2: Género de los colaboradores	53
Figura 3: Tiempo de servicios de los colaboradores	54
Figura 4: Grado de instrucción de trabajadores de la municipalidad	55
Figura 5: Instrumentos normativos municipales	56
Figura 6: Plan estratégico	56
Figura 7: Cumplimiento de POI.....	57
Figura 8: Políticas de capacitación.....	58
Figura 9: Funciones municipales	59
Figura 10: Funciones de acuerdo a estudios	60
Figura 11: Jerarquías en el municipio	60
Figura 12: Coordinación de responsables.....	61
Figura 13: Políticas de incentivos.....	62
Figura 14: Comunicación efectiva.....	63
Figura 15: Programas de salud.....	63
Figura 16: Identificación con metas y objetivos	64
Figura 17: Estándares de control.....	65
Figura 18: Medidas correctivas	66
Figura 19: Visitas inopinadas	67
Figura 20: Supervisión y control.....	67

Figura 21: Cumplir eficientemente.....	68
Figura 22: Promover eficacia.....	69
Figura 23: Funciones eficientes.....	70
Figura 24: Programa de capacitación para competencias.....	71
Figura 25: Atención al ciudadano.....	72
Figura 26: Recompensa a buenos resultados.....	73
Figura 27: Procesos de sancionatorios.....	74
Figura 28: Trabajo de calidad.....	75
Figura 29: Evaluación del desempeño.....	76
Figura 30: Mecanismos de evaluación interna.....	77
Figura 31: Encuestas de satisfacción de usuarios.....	77
Figura 32: Coordinaciones con Gobierno Regional.....	78
Figura 33: Motivación a colaboradores.....	79
Figura 34: Condiciones de trabajo.....	80
Figura 35: Satisfacción de colaboradores.....	81
Figura 36: Representatividad de autoridades.....	82

RESUMEN

La investigación estudia el ejercicio de un gobierno local, se planteó el propósito de determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, Huari, Ancash, 2021; se empleó un diseño no experimental, descriptivo correlacional, transversal y explicativa, que permitió convocar a 30 trabajadores de la municipalidad, quienes fueron encuestados a través de un cuestionario de 16 ítems para la variables gestión administrativa y 16 ítems para la variable desempeño laboral, el grupo fue estudiado de manera no aleatoria, dado que son trabajadores pertenecientes a la entidad edil, se ha utilizado los enunciados para analizar el proceso de gestión administrativa, la planeación, organización, dirección y control para relacionar con el desempeño laboral, medir los indicadores de gestión, el trabajo en equipo, las evaluaciones y los niveles de satisfacción. Los resultados demostraron con evidencia empírica que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pedro, confirmado en la prueba del coeficiente de correlación RHO de Spearman (0.417) y el valor p (0.022 que es < 0.05). La planeación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral, su relación es débil, RHO (0.267) y p (0.153 > 0.05). Existe un grado de relación significativa entre la organización y el desempeño laboral, el cálculo de RHO (0.300) y p (0.007 < 0.05). La actividad de dirección se relaciona significativamente con el desempeño laboral RHO (0.363) y p (0.049 < 0.05). La actividad de control y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad no se encuentran relacionadas, dado que el valor de RHO (0.204) y p (0.278 > 0.05); por tanto, se concluye que la gestión administrativa tiene relación significativa y directa con los resultados organizacionales reflejados en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en Huari, Ancash, Perú.

Palabras clave: gestión administrativa, desempeño laboral, municipalidad

ABSTRACT

The research studies the exercise of a local government, the purpose of determining the relationship between administrative management and job performance in employees of the District Municipality of San Pedro de Chana, Huari, Ancash, 2021; A non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional and explanatory design was used, which allowed 30 municipal workers to be summoned, who were surveyed through a 16-item questionnaire for the administrative management variables and 16 items for the work performance variable, the The group was studied in a non-random way, since they are workers belonging to the edile entity, the statements have been used to analyze the administrative management process, planning, organization, direction and control to relate to work performance, measure the indicators of management, teamwork, evaluations and satisfaction levels. The results demonstrated with empirical evidence that there is a significant relationship between administrative management and job performance in employees of the San Pedro District Municipality, confirmed in the Spearman RHO correlation coefficient test (0.417) and the p value (0.022, which is < 0.05). Planning is not significantly related to job performance, its relationship is weak, RHO (0.267) and p (0.153 > 0.05). There is a degree of significant relationship between the organization and job performance, the calculation of RHO (0.300) and p (0.007 < 0.05). Management activity is significantly related to RHO job performance (0.363) and p (0.049 < 0.05). The control activity and work performance in employees of the municipality are not related, since the value of RHO (0.204) and p (0.278 > 0.05); therefore, it is concluded that administrative management has a significant and direct relationship with the organizational results reflected in the labor performance of the workers of the District Municipality of San Pedro de Chana, in Huari, Ancash, Peru.

Keywords: administrative management, job performance, municipality

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tiene por título “GESTIÓN ADMINISTRATIVA, Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN PEDRO DE CHANA – HUARI – ANCASH 2021” se ha desarrollado esencialmente por compendios teóricos de la gestión administrativa y del desempeño laboral, en los colaboradores de la institución estudiada, proporciona de manera práctica suposiciones teóricas y esfuerzos de investigación conjuntamente con otras experiencias de la esfera municipal que permiten ver la relación entre las variables que se han abordado en el presente estudio. Y se considera los resultados deseados en el proyecto de tesis, fueron de gran valor dentro del contexto de la investigación en gestión administrativa, permitiendo beneficiar a favor de una nueva visión y misión para la municipalidad Distrital de San Pedro de Chana – Huari – Ancash, creándose como una indicación y piloto de nuevos trabajos de investigación científica. La investigación se desarrolló teniendo en cuenta la directiva para la presentación de proyecto e informe de tesis de la Universidad Nacional del Callao. En la parte I Planteamiento del Problema; es donde se planteó, identificó y formuló el problema, los objetivos, la justificación y las limitantes de la investigación. En la parte II Marco Teórico; se expone las bases teóricas de las variables de estudio, el marco referencial de investigaciones que nos otorgaron antecedentes previos. En la parte III Variables e Hipótesis; se formuló las hipótesis; General y específicas, así como la operacionalización de las variables. En la parte IV Metodología de la investigación, es donde se detalla el tipo y diseño de investigación, la población, la muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y plan de análisis estadístico de datos. En La parte V Los Resultados obtenidos se presentan de acuerdo al análisis e interpretación de los mismos. En la parte VI Contrastación de las hipótesis con los resultados obtenidos. En la parte VII se indican las conclusiones y recomendaciones que resultaron de la investigación.

Las autoras

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El fenómeno de la globalización nos ha llevado a escenarios más exigentes, donde debemos de convivir dentro de un mundo más competitivo; por lo que hoy en día las organizaciones e instituciones a nivel mundial deben estar fortalecidas de una eficiente gestión administrativa; porque al no existir lo mencionado, los objetivos y metas no se podrán alcanzar.

En países como Ecuador, Argentina, el significado de gestión administrativa, ha evolucionado en tanto que el hombre ha avanzado en el logro de nuevas herramientas tecnológicas y relaciones para mantener un mejoramiento continuo de nuevos productos y servicios, en la satisfacción y crecimiento de un mercado. Por lo tanto, la gestión administrativa no es nueva, cada día se va actualizando, buscando hacer que las empresas e instituciones vayan creciendo más rápido. Con la nueva generación del conocimiento, donde en un futuro no muy lejano, la población económicamente activa está conformada mayormente por hombres y mujeres de mayor edad, habiendo una baja considerable en los jóvenes, es necesario que todo lo que se conocía y se entendía hasta ahora de gestión administrativa cambie.

En el Perú; las empresas e instituciones, se encuentran constantemente a la vanguardia de nuevas tendencias o paradigmas administrativas; buscando a través de métodos, técnicas y procedimientos administrativos que les permita ir mejorando sus procesos a través de la creatividad e innovación; en el establecimiento de la misión, visión, los valores, principios, estrategias, toma de decisiones; (planeación); así, como también, las funciones y estructuras (organización); además teniendo en cuenta la motivación, y liderazgo, (dirección) como la evaluación, verificación y supervisión (control).

Es una necesidad y responsabilidad del Estado peruano, haciendo uso de sus instrumentos de gestión (PEI) y (POI) brindar una gestión administrativa eficiente de adaptación a los cambios y a las nuevas tendencias venideras, en la gestión pública a través de los gobiernos

regionales, locales y distritales, buscando una modernización estatal eficiente.

En la ciudad de Huari - Ancash, se encuentra desarrollando las actividades la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, con una gestión municipal (gestión administrativa) que busca mejorar el desempeño laboral por parte de sus colaboradores; quienes se encuentran con un bajo rendimiento laboral por falta de una atención adecuada por parte de las autoridades; para que se pueda lograr atender los proyectos ejecutados y en ejecución; como las posibilidades de inversión e información y servicios municipales, y la participación ciudadana del instrumento de gestión ambiental.

La municipalidad distrital de San Pedro de Chana; para poder cumplir con la implementación de sus instrumentos del plan estratégico y operativo, tendrán que optimizar la gestión administrativa que permita mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.

Este trabajo de investigación se llevará a cabo con el fin de diseñar, implementar y verificar que la gestión administrativa se relaciona con el rendimiento laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación existente entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash - 2021?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación existente entre la Planeación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash

¿Cuál es el grado de relación existente entre la Organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de

SanPedro de Chana - Huari - Ancash?

¿Cuál es la relación existente entre la Dirección y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana – Huari – Ancash?

¿Cuál es la relación existente entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash - 2021?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación existente entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de SanPedro de Chana – Huari – Ancash – 2021

Objetivos específicos

Determinar la relación existente entre la Planeación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash

Establecer el grado de relación existente entre la Organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de SanPedro de Chana – Huari – Ancash.

Analizar la relación existente entre la Dirección y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana – Huari – Ancash.

Analizar la relación existente entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash.

1.4. Justificación

Lo que se busca con este trabajo de investigación, es la manera y forma de diseñar e implementar, ejecutar y controlar una gestión administrativa eficiente y eficaz favorable por parte de las autoridades de la municipalidad distrital de San Pedro de Chana – Huari, e instituir conocimiento en otras instituciones municipales, como también del sector privado, investigando como obtener un diseño que apruebe implementar y evaluar estrategias que aseguren un desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de San Pedro de Chana – Huari.

1.5. Delimitantes de la investigación Limitación teórica

La actualización respecto a la bibliografía recogida sobre el tema en estudio, ha sido un poco limitada, permitiendo que nos hallemos con insuficiente acceso a la información, además; con expertos profesionales en el tema de estudio.

Limitación temporal

El tiempo como siempre considerado como un limitante común, porque se sabe que no se puede controlar, por lo que, todavía nuestras actividades laborales siguen siendo semipresencial y vía remota, donde el tiempo se presenta como un limitante temporal, por lo cual la presente investigación será la evaluación de la gestión administrativa durante el año 2021.

Limitación espacial

El lugar donde se desarrollará el proyecto de investigación será en la municipalidad distrital de San Pedro de Chana, ubicada en Av. Plaza de Armas s/n San Pedro de Chana - Huari; donde se observará lo limitado que es obtener la información necesaria, por las obras públicas que se están

realizando en las vías de acceso a la institución municipal, asimismo, algunos colaboradores se encuentran en calidad de necesarios en sus labores para la presencialidad, los demás se encuentran realizando sus funciones en sus hogares; por lo tanto, se continúa con la semipresencialidad.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Quiroga Peralta (2021), LA GESTION ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CANTERA RIGOT S.A DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. En el presente estudio, el investigador determinó que, la administración fue considerada como causa del buen o mal desempeño laboral. El estudio abarcó el área administrativa y operativa con la participación de 20 personas. Se calcularon varios indicadores según el método del Cuadro de Mando Integral (BSC) y se verificó utilizando las escalas y puntos de la encuesta de Bienestar Laboral General de Blanch, de los cuales se concluyó que la gestión administrativa y operativa de las empresas investigadas es satisfactoria en términos de eficiencia.

Karolys Cobo (2022), MODELO DE GESTION ADMINISTRATIVA PARA LA EMPRESA PÚBLICA DE MOVILIDAD DE LA MANCOMUNIDAD DE COTOPAXI. La administración es un campo directamente relacionado con la gestión empresarial, y por lo tanto es la clave del éxito, ya que promueve la mejora continua de los procesos y la consolidación de las actividades y tareas para el logro de los objetivos de la organización, por lo que en este proyecto de desarrollo se prevé crear un El Modelo equilibrado. Desde su creación en 2015, el cuadro de mando ha ayudado a mejorar los procesos administrativos internos para aumentar la eficiencia operativa de las empresas de transporte público que atienden a la Mancomunidad de Municipios de Cotopaxi, como una nueva responsabilidad del municipio. Este trabajo se basa principalmente en observaciones directas y no experimentales del estado natural de los objetos involucrados, se realizan relevamientos de campo, se utiliza información diversa para determinar el estado actual del manejo, identificar debilidades y errores, seguir estrictamente los procedimientos, contribuir a los planes estratégicos de la organización, se realizan análisis para obtener datos relevantes que ayuden en la toma de decisiones; en el marco de los resultados esperados, la dirección de la empresa apoyará en la determinación de metas, estrategias y

tareas, reorganizando el direccionamiento estratégico y desarrollando indicadores paramedir, controlar y evaluar el proceso, optimizar los servicios y alcanzar los estándares de calidad, gestión administrativa, financiera, jurídica, de transporte, tráfico y seguridad vial, optimizando los recursos y consiguiendo los mejores beneficios para la sociedad.

BIENESTAR LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LAS PYMES PERTENECIENTES A LA INDUSTRIA DE ALOJAMIENTO DEL CANTÓN IBARRA (2020) presentado por:

Obando G. Karla M. para optar el título profesional de INGENIERO COMERCIAL. UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS DE ECUADOR.

Se concluyó que:

este trabajo de investigación cuantitativo, descriptivo, correlacional con una muestra de 203 empleados, se logró identificar, compensaciones, etc.) ; Asimismo, se encontraron deficiencias en la relación con la dirección, supervisión inadecuada, deficiencia en lograr que el personal se involucre más con sus funciones cotidianas para mejorar la forma y el logro de las metas debido disconformidad de sus salarios, el instrumento utilizado fue el cuestionario y utilizó como estadística Rho de Spearman. Se diseñó la propuesta de un programa de incentivos basado en estrategias que brinde la posibilidad de dar solución a los problemas detectados en este sector de las Pymes, así como brindar aspectos para mejorar la relación laboral con los trabajadores en mejorado de la comunicación organizacional, en búsqueda del compromiso del trabajador con la empresa Pyme del sector.

CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango) 2018 Guatemala. Rojas S. Francisco J. para optar el Título de PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR – GUATEMALA.

Los resultados concluyeron; que, si existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados de la empresa tenería, por lo que es completamente necesario para el éxito de la organización y la realización de sus colaboradores. Se determinó que el desempeño laboral si mejora con la

capacitación ya que por medio de capacitaciones técnicas se ha obtenido mejores resultados, nuevos conocimientos para entregar nuevos y mejores productos, para lograr los resultados de la organización. No se cuenta con un plan de capacitación adecuado para la organización, en donde se propongan fechas, temas, metodología y participantes para las diferentes capacitaciones, así como los encargados de transmitir los conocimientos en los temas de crecimiento personal y de los temas técnico-profesionales. La periodicidad de las actividades de capacitación no está definida, solamente se recibe una capacitación cuando se encuentra una oportunidad o cuando sucede un evento de emergencia como un accidente o un producto deficiente.

Antecedentes Nacionales

García Vergara (2018), GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RONDOS - LAURICOHA. En el presente estudio el investigador, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los empleados municipales en el distrito de Rondos-Lauricocha en el año 2018. El tipo de estudio fue no experimental descriptivo con un diseño transversal. Tomó como muestra 30 empleados y 25 empleados como población, en la muestra se utilizó un muestreo no probabilístico. Las técnicas utilizadas fueron encuestas, los instrumentos fueron cuestionarios validados por expertos investigadores, y la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, ambos instrumentos fueron confiables. Los resultados del coeficiente de correlación de Spearman mostraron que existe una relación significativa entre el liderazgo administrativo y el desempeño laboral. En este sentido, podemos decir: que, existe una correlación positiva significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Asimismo, los resultados de la estadística inferencial permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Es decir, de acuerdo con la prueba de significancia realizada, se encontró que $p < 0,05$ es menor que $p < 0,05$, lo cual es permitido por las ciencias sociales.

Briceño Alvitres, G. J. (2020) en su investigación titulada “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN, 2020”, cuyo propósito es determinar la relación que existe entre Gestión Administrativa y Desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020. Tipo de estudio aplicada, con diseño de investigación no experimental y enfoque cuantitativo. La muestra es de 108 colaboradores de la municipalidad. La técnica utilizada es la encuesta y la herramienta son 2 cuestionarios, uno para cada variable con un total de 24 preguntas; el resultado es una relación significativa entre las variables Gestión administrativa y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad con un nivel estadístico de Spearman $Rho=0.939$. La investigación concluye que la gestión administrativa es esencial para el buen desempeño laboral recalando que dependerá del burgomaestre que los colaboradores se identifiquen con la institución.

DESEMPEÑO LABORAL Y COMPENSACIONES EN COLABORADORES DEL BANCO RIPLEY S.A. LIMA 2020 Trabajo de Tesis para obtener el título de: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS presentado por: BOZA A. Diana E. 2021. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ. Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis general y específicas mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un resultado a un nivel de significancia de 0,000; es decir, existe una correlación positiva alta entre desempeño laboral; como también en el rendimiento, costo – beneficio, competencias visibles, competencias no visibles, con las compensaciones, por lo tanto, para el investigador, existe correlación positiva muy alta entre el desempeño laboral y compensaciones; así como también en el rendimiento, el costo-beneficio, las competencias visuales, y las no visuales con las compensaciones en los colaboradores del Banco Ripley S.A. Lima – 2020, por medio de un Rho de Spearman alto a un nivel de significancia de 0,000. Concluye que; cuando se mejora desempeño laboral y sus dimensiones, existirá mejores compensaciones. Recomendando; elaborar un plan estratégico para mejorar el desempeño laboral, dirigido hacia la jefatura de recursos humanos y jefatura de operaciones del Banco Ripley S.A.

- Definir metas por tipo de objetivos para lograr compromiso por cada función realizada y está se logre con satisfacción del cliente, la institución y de los colaboradores.

- Diseñar un sistema de compensaciones por escalas, políticas para las compensaciones, diseñar la evaluación de costo - beneficio de acuerdo con cumplimiento de metas, con fechas de cierre.

- Capacitar a los colaboradores sobre las nuevas políticas de compensaciones, las escalas y características de ésta. Asimismo, al personal sobre las nuevas políticas implementadas, revisar las políticas que evalúan el rendimiento actual y proponer nuevas que sean ajustadas de acuerdo con metas, tareas y objetivos.

- Promover la iniciativa de los colaboradores por mejorar las estrategias para lograr las metas propuestas, debe estar dirigido por la gerencia y el reconocimiento debe realizar en la quincena de cada mes.

LAS COMPENSACIONES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FUNDO MUCHICK - DANPER S.A.C. – 2017; presentada por: Bach. Jiménez R. Merlyn L. para optar el título de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN, UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO-PERÚ, para optar al título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN. El objetivo fue determinar la relación existente entre las compensaciones y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fondo Muchick – Danper S.A.C. 2017. La investigación fue desarrollada mediante un diseño no experimental, en una muestra de 120 colaboradores, el instrumento utilizado fue el cuestionario, mientras que la técnica utilizada fue la encuesta, utilizó el estadístico de correlación de Pearson. Llegando a las siguientes conclusiones: Se evidencia que existe relación entre las compensaciones y el desempeño laboral, lo cual se demuestra con la insatisfacción de los colaboradores en referencia a las compensaciones que la empresa otorga. Por otro lado, queda evidenciado que los colaboradores de dicha empresa prefieren que se les proporcione incentivos monetarios sobre los no monetarios, lo cual se evidenció con una correlación de Pearson de 0.835. Asimismo, se evidencia que los

colaboradores no perciben que exista equidad interno-externo y califican como regular el desempeño laboral de acuerdo con los resultados de la encuesta realizada en dicha empresa.

2.2. Bases teóricas

Chiavenato (2011) sobre gestión administrativa afirmó:

La administración es la dirección racional de las actividades de una organización, ya sea lucrativa o no, en ella se aborda la planificación, organización, dirección y control de las actividades separadas por la división del trabajo que ocurren dentro de una empresa (p.3).

Por lo tanto, la administración es imprescindible para la existencia, supervivencia y llegar al éxito de las organizaciones. Sin una buena administración, las empresas nunca tendrían condiciones que les permitieran existir y crecer satisfactoriamente.

Robbins y Coulter (2012, p.21) definió: “La administración es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas.

La administración entonces es la coordinación de nuestras distintas tareas y cumplir nuestras funciones en forma eficiente y eficaz. La gestión administrativa es vital para toda organización, es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en equipo, las personas cumplen eficientemente objetivos específicos. Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planificación, organización ejecución y control, realizados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

Hitt, Black y Porter (2012, p.21) “la administración como el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de las metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional”

La administración son los procesos para organizar y utilizar en conjunto los recursos para llegar hacia la meta. Asimismo, es el conjunto de funciones o procesos básicos (planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar), que, al

realizarlos convenientemente, repercuten de manera positiva en la eficacia y eficiencia de la actividad realizada en la organización. Por lo tanto, la administración es cumplir las funciones básicas para una excelente administración como planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar para una excelente eficiencia y eficacia.

Da Silva (2012, p.21) “la administración como un conjunto de actividades dirigido a aprovechar los recursos de manera eficiente y eficaz con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos o metas de la organización”

Es preciso resaltar que la administración es una manera de aprovechar los recursos de la empresa en forma eficiente y eficaz para lograr los objetivos trazados de dicha institución.

Marcelo (2012, p. 163) “es el proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización y de usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas”.

La administración consiste en darle forma, de manera consciente y constante, a las organizaciones. Todas las organizaciones cuentan con personas que tienen el encargo de servirles para alcanzar sus metas.

Campos y Loza (2011, p.14) “la gestión administrativa es la capacidad de la empresa para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles”. “Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos”.

La gestión administrativa es la forma que la empresa tiene para alcanzar y evaluar sus objetivos con el uso responsable de sus recursos. Importancia de la gestión administrativa Según Chiavenato (2012):

La gestión administrativa proporciona una guía para la ejecución de actividades y manejo de recursos de una organización. Por lo que ha tenido un crecimiento acelerado en los últimos tiempos afrontando nuevos retos y formas en su aplicación. Para una excelente gestión administrativa debemos tener en cuenta los siguientes elementos: Planificación, organización,

dirección, control. Es decir, son las funciones de una excelente gestión administrativa (p. 113)

Esto quiere decir que para una excelente gestión administrativa se debe tener en cuenta la planificación, organización, dirección y control con el fin de conseguir los objetivos de la empresa.

Según Robbins y Coulter (2014) indicó:

La gestión administrativa es garantizar las actividades laborales sean ejecutadas con eficiencia y eficacia por los administradores. Los gerentes tienen que vérselas con recursos escasos (dinero e infraestructura también debe ocuparse de la eficiencia de los trabajadores para cumplir con los objetivos de la empresa en el tiempo determinado. Asimismo, la coordinación y supervisión de las actividades laborales de los trabajadores de tal manera que se realicen de forma eficiente y eficaz (p. 45)

Esto significa que los gerentes deben llevar a cabo una gestión de forma eficiente y eficaz para lograr los objetivos de la empresa.

Características de la Gestión Administrativa Según Robbins y Coulter (2014) Señaló:

La gestión administrativa es la función que desempeñan los gerentes, cada empresa cuenta con un propósito definido, generalmente expresado en las metas que pretende lograr. Se requiere de ellas para llevar a cabo el trabajo necesario para que la empresa cumpla sus objetivos (p.7)

La importancia es la gestión administrativa es un proceso de diseño y mantenimiento de un entorno, con el propósito de cumplir de manera eficiente los objetivos establecidos.

Según Chiavenato (2012):

La gestión administrativa es definir las estrategias, diagnosticar situaciones, evaluar recursos, planear su aplicación, resolver problemas, generar innovación y competitividad. Asimismo, el administrador propone

desarrollar la capacidad de pensar, definir situaciones organizacionales complejas, diagnosticar y plantear soluciones e innovaciones en la organización (p. 2).

La importancia de la gestión administrativa es proporcionar y actualizar el conocimiento, de afinar con eficiencia en las funciones.

Estilo de la Gestión Administrativa Según Chiavenato (2012):

La gestión administrativa autoritaria, es el administrador que centraliza las decisiones e impone sus órdenes al grupo. Gestión administrativa Liberal, el administrador que delega todas las decisiones en el grupo, de las cosas enteramente a su voluntad y no ejerce control alguno. Gestión administrativa democrática, el administrador conduce y orienta al grupo, y también incentiva la participación democrática de las personas (p.38)

Hoy en día las empresas al igual que las personas, deben utilizar los tres estilos de gestión administrativa, deben ser creativas, innovadoras para lograr organización o empresa.

Dimensiones de la gestión administrativa

De acuerdo Chiavenato (2012) las dimensiones de la variable son: Planificación, organización, dirección y control.

Dimensión 1. Planificación

Chiavenato (2012):

Las organizaciones no trabajan con base en la improvisación. Casi todo lo que hacen lo tienen planeado con anticipación. Es la primera función de la gestión administrativa, porque sienta las bases para las demás. Así mismo, es la que define cuáles serán los objetivos por alcanzar y que se debe hacer para llegar a ellos. (p.124).

Además de la jerarquía de los objetivos existe una jerarquía de la planificación y está conformado por tres niveles: estratégica, táctica y

operacional. La planificación es definir a dónde se quiere llegar, lo que se debe hacer, cuando, como y en que secuencia.

Robbins y Coulter (2012):

La función administrativa es la que involucra la definición de los objetivos de la organización, el establecimiento de estrategias para lograrlos y el desarrollo de planes para integrar y coordinar las actividades laborales. La planificación requiere esfuerzo para lograr los objetivos específicos. (p.220).

El propósito de los planes específicos radica precisamente en señalar como se lograrían los objetivos

Dimensión 2. Organización

Chiavenato (2012):

La organización significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos implicados en su administración, así como en establecer sus atribuciones y las relaciones entre ellos. En consecuencia, organizar consiste en: Determinar las actividades específicas necesarias para alcanzar los objetivos planeados, agrupar las actividades en una estructura lógica y encargarlas actividades a puestos y personas específicos. (p.129).

Robbins y Coulter (2012):

Refirió a la función administrativa como disponer y estructurar el trabajo para lograr los objetivos organizacionales, tratándose de un proceso muy importante mediante el cual los gerentes diseñan una estructura organizacional. Dividir tareas entre puestos de trabajos y departamentos específicos, coordinar las diversas tareas organizacionales, agrupar los puestos de trabajo en unidades, coordinar las diversas tareas organizacionales, establecer líneas formales de autoridad (p.332).

De acuerdo Koontz y Weihrich (2007) consiste: “establecer una estructura deliberada de roles para que los desempeñen los miembros de una organización”. (p. 27).

La finalidad en una estructura en una organización es crear un entorno adecuado para el desempeño humano. La organización son las acciones para disponer para lograr un fin concreto. La organización consiste en enlazar y coordinar los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, siendo necesarios para lograr las metas trazadas, y en actividades que incluyan incorporar agentes a la organización, determinar las responsabilidades del puesto y agrupar de acuerdo a sus funciones en cada unidad de trabajo.

Dimensión 3. Dirección

Chiavenato (2012):

Es la función administrativa que orienta y guía el comportamiento de las personas en función de los objetivos que se deben alcanzar. Es una actividad de comunicación, motivación y liderazgo, pues se refieren a las personas. En cuanto a su alcance, la dirección opera en tres niveles global (dirección), departamental(gerencia) y operacional (supervisión) (p.130).

La dirección constituye una de las más complejas funciones administrativas por el hecho que involucra la orientación a donde llegaremos como empresa.

Koontz y Wehrich (2007) consiste: “en influir en las personas que contribuyan a las metas de las organizaciones y grupos. En particular se relaciona con el aspecto de trato personal de la administración”. (p. 28)

De esta manera de acuerdo a los autores se analiza que los mejores administradores tienen que ser buenos líderes eficientes y eficaces. Como el liderazgo requiere de seguidores y los empleados avanzan con quienes les ofrezcan medios para satisfacer sus necesidades, anhelos y deseos, se entiende que la dirección abarca motivación, estilos métodos de liderazgo y comunicación.

Dimensión 4. Control

Chiavenato (2012):

La finalidad del control es asegurar que los resultados de lo que ha sido planeado, organizado y dirigido se ciñan lo más posible a los objetivos establecidos previamente. El control consta de cuatro fases: establecer los estándares, observar el desempeño, comparar el desempeño con el estándar y corregir para eliminar las variaciones o las desviaciones. En cuanto a su alcance, el control se presenta en tres niveles: estratégico, táctico y operacional (p.135).

El control es fundamental porque guía la actividad que se desarrolla hacia un fin determinado.

Robbins y Coulter (2014) definió que:

Es el proceso de supervisar, comparar y corregir el desempeño laboral. Todos los gerentes deben ejercer esta la función de control, aun cuando el desempeño de sus unidades tenga el nivel planeado, porque la única forma de determinar si esto es así, es evaluando que actividades se han llevado a cabo y comprando el desempeño real con el estándar que se desea lograr (p.266).

El control es fundamental porque, sirve de guía para alcanzar eficazmente los objetivos que se plantean por ello podremos definir al control como un proceso de retroalimentación de una actividad que se desarrolla hacia un fin determinado.

Desempeño laboral

Teoría de Maslow (1943) Citado por (Omicrono, 2013), Abraham Maslow fue un famoso psicólogo estadounidense y humanista que estudio la motivación humana y cómo esta dependía o se componía de unas necesidades básicas.

Publicó su teoría en 1943 en su obra "A theory of human motivation". La teoría dice que conforme satisfacemos unas necesidades básicas los humanos vamos conformando necesidades más elevadas (estas dependen de la satisfacción de las necesidades inferiores), a todo esto, cuando nos sentimos desmotivados lo que realmente deberíamos plantearnos es ¿Qué

necesidades estamos desatendiendo? Por ejemplo: Trabajas demasiado y desatiendes tu vida social, te has estancado al cubrir las necesidades básicas, pero no te has planteado necesidades más elevadas que te llenen como persona, no estás cubriendo las necesidades básicas (mala alimentación, pocas horas de sueño...). La teoría de Maslow dice lo siguiente: Las necesidades humanas se dividen en dos bloques: 38 1. Las necesidades básicas o de déficit (si no las satisfacemos implican un desgaste para la persona, una pérdida). 2. Las necesidades de autorrealización o necesidades del ser (aportan algo positivo, una ganancia)

Teoría X y teoría Y de Douglas Mc Gregor De acuerdo a. (López, 2001), la teoría X y la teoría Y de McGregor, dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano, adoptadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad. Douglas McGregor fue una figura ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran auge en la mitad del siglo pasado, cuyas enseñanzas, muy pragmáticas, por cierto, tienen aún hoy bastante aplicación a pesar de haber soportado el peso de cuatro décadas de teorías y modas gerenciales. McGregor en su obra "El lado humano de las organizaciones" describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

Teoría del aprendizaje Burrhus Frederic Skinner (1959) Citado por (Ixtapan, 2013), Skinner afirma que cuando los alumnos están dominados por una atmósfera de depresión, lo que quieren es salir del aprieto y no propiamente aprender o mejorarse. Se sabe que para que tenga efecto el aprendizaje, los estímulos reforzadores deben seguir a las respuestas inmediatas. Como el maestro tiene demasiados alumnos y no cuenta con el tiempo para ocuparse de las respuestas de ellos, uno a uno tiene que reforzar la conducta deseada aprovechando grupos de respuestas. Skinner considera que la finalidad de la psicología es predecir y controlar la conducta de los organismos individuales. En el condicionamiento operante se considera a los profesores como modeladores de la conducta de los alumnos. Aplicaciones y ejemplos de la teoría Aprendizaje por reforzamiento: Es el aprendizaje en el cuál la conducta es nueva para el organismo que aumenta su frecuencia de

aparición luego de recibir algún por evitación: Es el aprendizaje donde el organismo adquiere una conducta nueva que termina o impide la aplicación de algún estímulo aversivo (desagradable), y aumenta la frecuencia de aparición de esa conducta para que no regrese. Aprendizaje supersticioso: Es el aprendizaje donde alguna consecuencia casualmente reforzante o aversiva aumenta la frecuencia de aparición de alguna conducta.

Aprendizaje por castigo: Es el aprendizaje donde un organismo aumenta la frecuencia de aparición de las conductas que no fueron seguidas o que no recibieron ningún estímulo aversivo o desagradable. Olvido: Todas las conductas que no reciben o que dejan de recibir reforzamiento tienden a disminuir su frecuencia de aparición y a desaparecer.

Teoría de los dos factores de Herzberg Citado por (Amador, 2013), "Teoría de Herzberg" o "Teoría de los factores de Herzberg" que explica cómo el trabajador satisface sus necesidades. ¿De qué trata la teoría de los dos factores de Herzberg? ¿Qué son estos factores? ¿Por qué influye en la empresa? ¿Qué podemos hacer para lograr la satisfacción del trabajador? A continuación, se hablará de estos temas La Teoría de la Motivación-Higiene, también conocida como Teoría de los dos Factores establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo. Formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas. Factores Higiénicos La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Factores de higiene

- Sueldo y beneficios: Una necesidad económica, siendo un factor

higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata.

- Política de la empresa y su organización: Se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa, que en mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.

- Relaciones con los compañeros de trabajo: El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta.

- Ambiente físico: El lugar, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador.

- Supervisión: Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.

- Status: El “status” que llevas dentro de la organización de la empresa.

- Seguridad laboral: Como colaborador siempre buscamos en un trabajo tener un seguro dentro del trabajo, no solo eso, también una caja de ahorro, un incentivo que ayude.

- Crecimiento, madurez y consolidación: Esto se refiere a tu desarrollo en la empresa, te promueven y subes de puesto, que tanto aportas a la empresa y como ha sido tu desempeño, esto no lo puede controlar el trabajador por ende es un factor de insatisfacción, por el contrario, la empresa mide eso y a veces los resultados no son lo que el trabajador espera.

Teoría de las necesidades de McClelland Citado por (Amorós, 2007), David McClelland sostuvo que todos los individuos poseen:

- Necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.

- Necesidad de poder: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.

- Necesidad de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización. Los individuos se encuentran motivados, de acuerdo con la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas.

En la investigación acerca de la necesidad de logro, McClelland encontró que los grandes realizadores se diferencian de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no y, por último, situaciones en las que puedan entablar metas desafiantes; no obstante, les molesta tener éxito por la suerte, es decir prefieren el desafío de trabajar en un problema y cargar con la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Además, evitan las tareas no muy fáciles o muy difíciles. Al superar obstáculos, desean sentir que el resultado, es decir su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones. Los grandes realizadores desempeñan mejor cuando perciben que tienen una oportunidad de éxito del 50% y una de fracaso de 50%, pues así poseen una buena posibilidad de experimentar sentimientos de logro y satisfacción de sus esfuerzos. Por otra parte, los individuos que poseen una alta necesidad de poder, disfrutan el encontrarse a cargo de los demás, se esfuerzan por influenciarlos, además ansían ser colocados en situaciones competitivas y dirigidas al estatus, y tienden a interesarse más por el prestigio y la consecución de influencia sobre los demás, que en el desempeño eficaz. La tercera necesidad es la de afiliación, que no ha recibido mucha atención por parte de los investigadores. Pero que a la larga crea un ambiente grato de trabajo, que influye y están claramente relacionadas con las otras necesidades. Por ejemplo, el hecho de mantener buenas relaciones con los demás miembros de la organización, podrá producir que un gerente, más que poder coercitivo sobre sus subordinados, se gane el poder bajo la forma de autoridad; que a la larga le ayudará a conseguir eficientemente las metas

trazadas por la organización y las personales en consecuencia. En esta situación se observa claramente una relación entre las necesidades de afiliación, logro y poder.

Indicadores de gestión: Los indicadores de gestión son medidas utilizadas para determinar el éxito de un proyecto u organización. Indicadores de gestión son establecidos por los líderes de la organización o proyecto, y luego se utiliza continuamente durante todo el ciclo de vida, para evaluar el desempeño y resultados. Los indicadores de gestión se relacionan a menudo con resultados medibles, tales como las ventas anuales o reducción de los costes de fabricación.

Teniendo en cuenta que gestión tiene que ver con administrar y/o establecer acciones concretas para hacer realidad las tareas y/o trabajos programados y planificados. Los indicadores de gestión están relacionados con las razones que permiten administrar realmente un proceso. Existe una frase muy cierta:

“Si no se mide lo que se hace, no se puede controlar y si no se puede controlar, no se puede dirigir y si no se puede dirigir no se puede mejorar”.

La medición del desempeño puede ser definida generalmente, como una serie de acciones orientadas a medir, evaluar, ajustar y regular las actividades de una empresa. En la literatura existe una infinidad de definiciones al respecto; su definición no es una tarea fácil dado que este concepto envuelve elementos físicos y lógicos, depende de la visión del cuerpo gerencial, de la composición y estructura jerárquica y de los sistemas de soporte de la empresa.

Los indicadores de eficacia se enfocan en el qué se debe hacer, por tal motivo, en el establecimiento de un indicador de eficacia es fundamental conocer y definir operacionalmente los requerimientos del cliente del proceso para comparar lo que entrega el proceso contra lo que él espera. De lo

contrario, se puede estar logrando una gran eficiencia en aspectos no relevantes para el cliente. Los indicadores de eficiencia miden el nivel de ejecución del proceso, se concentran en el cómo se hicieron las cosas y miden el rendimiento de los recursos utilizados por un proceso. Tienen que ver con la productividad. (Cruz L. O. Silva M. D.A. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D.C., Colombia u2902025@umng.edu.co 2006)

Trabajo en equipo:

A finales del siglo XIX hasta el principio de este siglo, el pensamiento sobre las organizaciones fue dominado por el movimiento de la administración científica, caracterizado por el trabajo de Taylor, Fayol, etc. Dichos autores clásicos se contentaron con una concepción de la motivación en la que esta quedaba reducida a la mínima expresión. Se inspiraron, en efecto, en el principio de hedonismo, tan atractivo por los economistas liberales, según el cual los hombres trataban de obtener el máximo placer a cambio de un mínimo esfuerzo.

El aporte de la teoría de las relaciones humanas. (Elton Mayo) Con el experimento del [HAWTHORNE] Hacia el año 1927 -1932, surge la escuela de Relaciones Humanas trayendo consigo un nuevo lenguaje en la administración: motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, etc. Ya no solo se habla de autoridad, jerarquía, o racionalización de trabajo; sino que a través de la experiencia de Hawthorne se confirmó que las recompensas económicas no son la única motivación del hombre, sino existen otros tipos de recompensas: las sociales, simbólicas, y no materiales. Dicha escuela puso relieve que los hombres en situación de trabajo no se encuentran aislados los unos de los otros, sino que están unidos entre sí por relaciones, particularmente en los marcos de los grupos. (DYER, William G. KEITH, Davis. Sexta edición primera edición en español. Desarrollo Organizacional. Problemas y alternativas – 2ª edición. 2016)

Evaluación:

Se definen medidas para el seguimiento continuo de las acciones que se establecen en anteriores pasos, a fin de prever cambios y situaciones adversas con antelación, tanto internas como externas; Si bien es el último paso que se trabaja, la evaluación es continua. La evaluación de la gestión empresarial es una herramienta útil para valorar cómo es gestionada la organización tanto pública como privada; su aplicación permite saber en qué áreas hay necesidades de capacitación. En cualquier caso, es pertinente que el proceso descrito sea orientado por un facilitador interno como externo. Implica la medición y corrección de actividades para asegurar que estén llevando a cabo los planes y alcanzar los objetivos fijados por la alta gerencia. Koontz, (1990)

En 1842, el servicio en las instituciones públicas del estado Federal de los Estados Unidos implantó el sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de los funcionarios, y en 1880, el ejército norteamericano desarrolló también su propio sistema. En 1918, la General Motors disponía ya de un sistema de evaluación para sus ejecutivos. Adaptado de Europe Aid (2011).

Satisfacción:

La teoría de Lawler sostiene que la satisfacción laboral es efecto del trabajo eficiente y no la causa del mismo. Con esta concepción pone de manifiesto la importancia de perseguir la satisfacción del empleado público o laboral como medio para lograr mejores resultados y agilizar las instituciones públicas como las organizaciones del sector privado.

La satisfacción en el trabajo designa la actitud general del individuo hacia su trabajo, dicha satisfacción que es generada por los factores intrínsecos, Herzberg (1989); afecta directamente al desempeño del trabajador y a la atención que brinda a los usuarios. La satisfacción en el trabajo es una de las estructuras más ampliamente estudiadas y medidas en la literatura directiva y de conducta organizativa. Robbins (1996)

El interés en la satisfacción laboral proviene de su relación con otros

importantes resultados organizativos entre los que están el absentismo, la rotación, el compromiso organizativo y el desempeño en las empresas estatales o privadas (Scott, y Taylor, 1985). Además, los cambios organizativos extremadamente inestables que afectan a la mayor parte de los sectores, están aumentando la necesidad de comprender la forma en la que, poder mantener e incrementar la productividad de los empleados y su compromiso en el trabajo deforma que, cada vez más, se están demandando estudios sobre la satisfacción en el trabajo y los factores relacionados con ella, en el medio actual todo trabajo que se precie sobre el tema, será relevante en la medida en que ayude a clarificar el concepto, naturaleza y funcionamiento de la satisfacción laboral, de forma que nos permita alcanzar los beneficios de ésta siguiendo. Seashore, y Taber (1975).

2.3. Marco conceptual

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Según; Chiavenato, 2011, p.3 “La administración es la dirección racional de las actividades de una organización, ya sea lucrativa o no, en ella se aborda la planificación, organización, dirección y control de las actividades separadas por la división del trabajo que ocurren dentro de una empresa”.

DESEMPEÑO LABORAL

Según Robbins, Stephen y Coulter (2012), define que es un proceso para disponer si ha triunfado una organización en el logro de sus objetivos laborales y en el logro de sus actividades.

2.4. Definición de términos básicos

1. Gestión administrativa: El clima laboral impacta en el comportamiento de sus trabajadores en una organización.

2. Administración de recursos humanos: Es el área que se encarga de velar por los trabajadores, realizando una adecuada planeación, organización, desarrollo y coordinación para que la empresa tenga buenos talentos humanos.
3. Análisis situacional: Es una revisión metódica de los factores internos y externos de una empresa en un momento determinado
4. Apoyo: Es la percepción que adopta el trabajador en sentirse apoyado en su equipo de trabajo.
5. Competencias: de acuerdo a Coelho (2019) las competencias son adquiridas mediante el aprendizaje y la formación de las personas; son una herramienta fundamental para el ejercicio en el campo donde son necesarias dichas competencias.
6. Compromiso: Es la responsabilidad del trabajador que siente al realizar su trabajo
7. Comunicación eficaz: Es la capacidad para escuchar y entender a las personas, debe ser clara y entendible.
8. Control: Es el proceso de regular actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación (Robbins 1906)
9. Desarrollo y autodesarrollo del talento: Es la capacidad de incentivar a las personas a que se desenvuelvan dando lo mejor de sus conocimientos, habilidades y competencias.
10. Desempeño laboral: calidad de trabajo que cada empleado aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo.
11. Dirección: Proceso que se sigue para gestionar los recursos de una empresa para alcanzar las metas y objetivos.

12. Diseño Organizacional: Es aquella donde se consignan el organigrama, políticas, reglamentos y procedimientos de cómo se debe llevar a cabo el desempeño de su labor.
13. Entidad pública: Organismo desconcentrado del poder ejecutivo, con personería jurídica que generalmente sostiene un vínculo al poder ejecutivo mediante un ministerio
14. Estructura empresarial: Es la forma como se asignan las funciones y responsabilidades que tiene que cumplir cada miembro dentro de una empresa para alcanzar los objetivos.
15. Ética: Es la capacidad de obrar con buenos valores morales respetando las políticas organizacionales.
16. Gobierno distrital: Órgano de gobierno promotor del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.
17. Identidad organizacional: según (Schmitt et al, 1995), citado por (Duque & Ramírez, 2019), afirman que la identidad se refiere al grado en el cual la empresa ha logrado una imagen distintiva y coherente en su producción estética
18. Liderazgo: El conjunto de habilidades que una persona puede tener para guiar a un equipo de trabajo y llegar al éxito.
19. Motivación: según Stephen P. Robbins (2012), Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.
20. Municipalidad distrital: Institución del Estado con personería jurídica para ejercer el gobierno de un distrito, promoviendo la satisfacción de las necesidades de la población y el desarrollo de su ámbito

21. Necesidades individuales: para Peiró (2021) distingue las necesidades individuales como aquellas que tiene cualquier individuo, siendo de carácter primario y las de carácter cultural o social.
22. Organización: proceso en que se dispone y coordina los recursos disponibles (materiales, humanos, financieros)
23. Planeación: Es el proceso de estimar el futuro y de preparar provisiones para él (Fayol)
24. Percepción del interés del trabajador: Es el interés que tiene el trabajador por la puntualidad en su horario, el cual podría beneficiar a su desempeño.
25. Perfeccionamiento: para Palominos, Méndez y Barrera (2014) es la acción que tiene por finalidad lograr que cada persona, alcance el nivel de competencia requerido para cumplir adecuadamente con su rol en el nuevo contexto de la innovación.
26. Productividad: Es el desempeño de los trabajadores que se ve reflejado en los indicadores establecidos por la empresa.
27. Reglas: para Coelho (2019) es una norma o precepto, un modo establecido para la ejecución de algo, un método para realizar operaciones matemáticas, o un instrumento para medir o trazar líneas rectas, entre otras cosas. La palabra, como tal, proviene del latín *regūla*.

Al ser de acero, es resistente al desgaste, no se corta fácilmente y en algunos casos viene con un **pequeño escalón para proteger los dedos de la persona que lo usa.

Su uso va desde marcar o trasladar una medida, también para ayudar a cortar con cúter.

Está escalando en centímetros, aunque también las hay en otras medidas como la pulgada o el decímetro.

28. Relaciones interpersonales: Es el ambiente social que se genera dentro de la organización.
29. Trabajo en equipo: Colaborar con todos sus compañeros y trabajar de la mano para lograr grandes resultados.
30. Trabajo en equipo: según Andrew Carnegie citado por Cattaneo (2022) “es la habilidad para trabajar juntos hacia una visión común. La habilidad de dirigir logros individuales hacia objetivos organizacionales. Es el combustible que permite a personas comunes conseguir resultados poco comunes”

A demás, promueve tanto el desarrollo personal como la colaboración y participación de cada integrante.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana Huari – Ancash 2021

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la Planeación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana Huari
- Ancash

Existe significativamente un grado de relación entre la Organización con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana Huari – Ancash

Existe relación significativa entre la Dirección y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana Huari – Ancash

Existe relación significativa entre el Control y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana Huari – Ancash.

3.1.1. Operacionalización de variable Definición conceptual de variables.

Gestión administrativa:

“La administración es la dirección racional de las actividades de una organización, ya sea lucrativa o no, en ella se aborda la planificación,

organización, dirección y control de las actividades separadas por la división del trabajo que ocurren dentro de una empresa” (Chiavenato, 2011, p.3).

Desempeño laboral:

De acuerdo a Chiavenato (2000) citado por Ruíz (2017) consiste en el valor de las recompensas y la percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo, determina el volumen de esfuerzo individual que la persona está dispuesta a realizar: una perfecta relación de costo-beneficio.

Tabla 1. Matriz de operacionalización

VARIABLE 1 (Definición operacional)	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
X: Gestión Administrativa La variable gestión administrativa se medirá mediante indicadores que se presentan en la operacionalización de las variables, así como en la matriz de consistencia		Estrategias	1, 2
	Planeación	Toma de decisiones	3, 4
		Estructura organizacional	5, 6
	Organización	Función organizacional	7, 8
			Motivación
	Dirección	Comunicación	11, 12
			Supervisión
Control	Corrección	15, 16	
VARIABLE 2 (Definición operacional)	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Y: Desempeño Laboral Se define operacionalmente a la información que se recaba a todos los trabajadores de la institución en estudio con el propósito de conocer su percepción sobre el clima que se vive en esa importante institución municipal, desagregados en preguntas relacionadas a competencias y evaluaciones.	Indicadores de gestión	Eficiencia	1, 2
		Eficacia Competencias	3, 4
	Trabajo en equipo	Objetivos en común	5, 6
		Calidad de trabajo	7, 8
	Evaluaciones	Evaluaciones internas	9, 10
			Evaluaciones externas
	Satisfacción	Condiciones laborales	13, 14
		Percepciones laborales	15, 16

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

Desarrollando el diseño de investigación y teniendo en cuenta la naturaleza del problema que es objeto de estudio, por intermedio del problema se establece, los instrumentos, métodos, las técnicas y estrategias, para la ejecución del trabajo de investigación, con un enfoque de naturaleza humanística o filosófica y que puede ser básica, aplicada.

4.1. Diseño metodológico

Teniendo en cuenta que, el plan de trabajo de tesis diseñado, vincula las variables de gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la institución municipal distrital en estudio, es de diseño descriptivo correlacional, porque se desea evaluar la relación que existe entre las dos variables, no experimental porque se va analizar y estudiar los hechos que han sucedido en la institución municipal distrital en mención, sin manipular las variables y transeccional por que se va a estudiar los hechos en un momento determinado del tiempo. El nivel de investigación corresponde a las características de una investigación explicativa causal, porque se analizará la forma como una buena gestión administrativa puede ocasionar una buena relación sobre el proceso de desempeño laboral en la institución municipal distrital en estudio.

4.2. Método de investigación

Los métodos permiten que se alcancen los objetivos del proyecto de tesis, de hecho, al evaluar los datos recabados en la institución municipal distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash evidencian el comportamiento de los mismos, por tanto, el método de investigación a utilizar será el hipotético deductivo.

4.3. Población y muestra

Considerando que, durante el año 2021 durante la pandemia, la cantidad de colaboradores registrados en la institución municipal distrital continúa siendo de 30 en total, los criterios para la selección de la muestra de una población según Arias & otros (2016) debe representar las características

de la población para lograr elegibilidad, los criterios de inclusión, exclusión y eliminación, que delimitan la población elegible, sin embargo, los autores señalan que cuando se tiene una población pequeña, se debe tomar la población total para mayor seguridad de resultados, por esa razón se ha tomado como población-muestra a los 30 colaboradores.

4.4. Lugar de estudio

El trabajo de investigación se llevará a cabo en la municipalidad distrital de San Pedro de Chanta – Huari - Ancash, donde se generan los datos e informaciones.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Según el diseño metodológico del trabajo de estudio, la técnica, refiere permitinos usar la técnica de la encuesta, por lo tanto, el instrumento a utilizar será el cuestionario de la encuesta, la misma que será validada a través de la opinión de expertos en investigación, para darle el sustento al presente trabajo en estudio.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

En el procesamiento y análisis de los datos; se proyecta registrar los datos, para el cual se diseñarán los formatos requeridos del software Ms. Excel, para pasar a darle confianza y seguridad a los mismos, según las variables gestión administrativa y desempeño laboral en estudio, es cuando se utilizará laprueba de Alfa de Cronbach validando los datos, asimismo, se aplicará la herramienta estadística del coeficiente de correlación RHO de Spearman a través del programa del paquete estadístico SPSS versión 25, tanto la estadística descriptiva e inferencial se registrará en el capítulo de resultados.

4.7. Aspectos éticos en investigación

El presente trabajo en estudio, se llevó a cabo con la misma intención y la exigencia científica, de instituir y aplicar los métodos, instrumentos y técnicas que permitan la reproducción de conocimientos en beneficio de la

comunidad universitaria científica y la sociedad en general, y que la confiabilidad y validez de estos métodos, técnicas, e instrumentos se encuentren con la responsabilidad suficiente por parte de los investigadores en su aplicación.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

A través de este capítulo se presenta toda la estadística como efecto de los cálculos que se han realizado para la investigación, la prueba de Cronbach en tanto nos brinde la confiabilidad de los datos, es un índice que mide la consistencia interna de la escala, el valor registrado en la Tabla 2: Alfa de Cronbach es 0.870 que se considera de alta confiabilidad (87%).

Tabla 2: Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	32

DATOS GENERALES

Los datos generales, corresponden a caracterizar la población de 30 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana – Huari -Ancash 2021.

Tabla 3: Edad de los colaboradores encuestados

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 24 años	14	46,7	46,7	46,7
	25 a 30 años	12	40,0	40,0	86,7
	31 a más años	4	13,3	13,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

La Tabla 3: Edad de los colaboradores encuestados y figura 1, muestran la edad de 30 encuestados, 14 tienen de 18 a 24 años que hacen un 46.7%, 12 tienen entre 25 a 30 años y son el 40%, mientras que 4 tienen más de 31 años representa el 13.3%.

Figura 1: Edad de los colaboradores encuestados

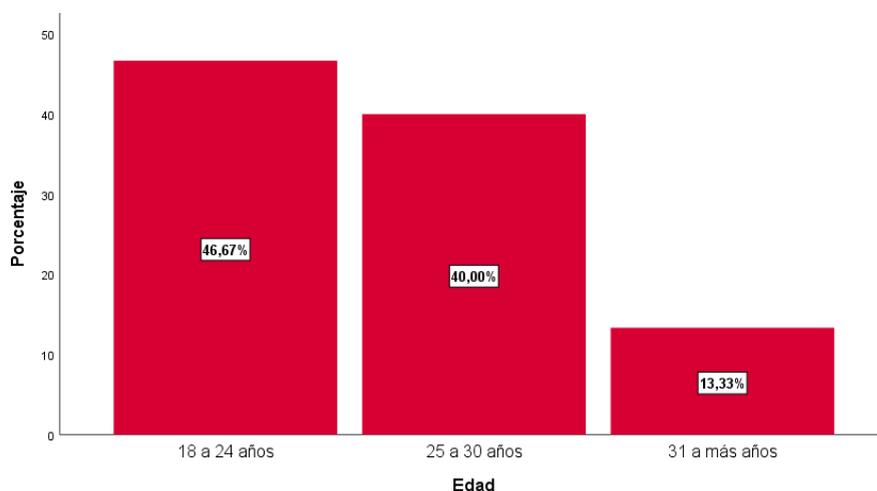
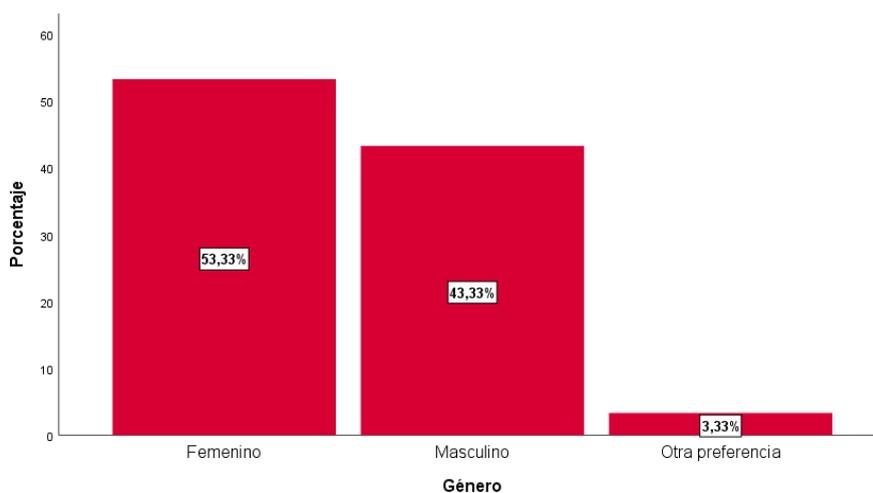


Tabla 4: Género de los colaboradores

		Género			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	16	53,3	53,3	53,3
	Masculino	13	43,3	43,3	96,7
	Otra preferencia	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Figura 2: Género de los colaboradores

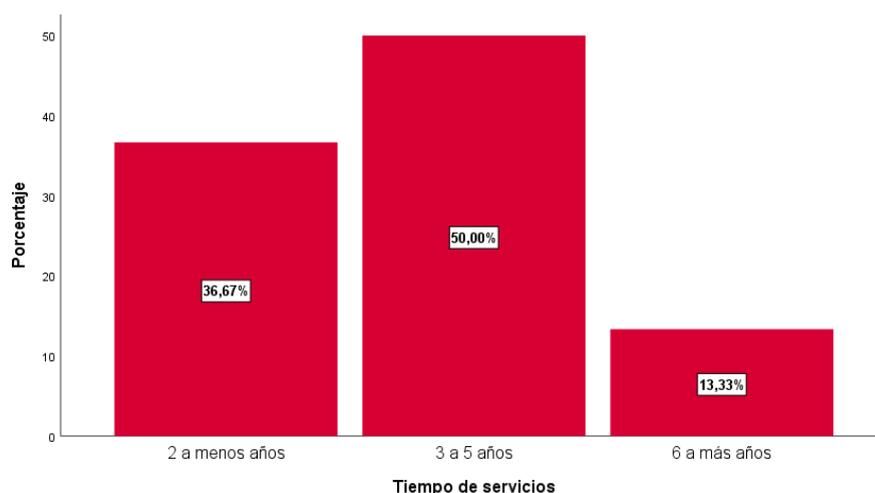


La Tabla 4: Género de los colaboradores nos muestra que de los 30 encuestados, 16 pertenecen al género femenino que hacen un 53.3%, 13 son de género masculino y conforman el 43.3%, y que 1 tiene otra preferencia de género siendo el 3.3%.

Tabla 5: Tiempo de servicios de los colaboradores

Tiempo de servicios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2 a menos años	11	36,7	36,7	36,7
	3 a 5 años	15	50,0	50,0	86,7
	6 a más años	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3: Tiempo de servicios de los colaboradores

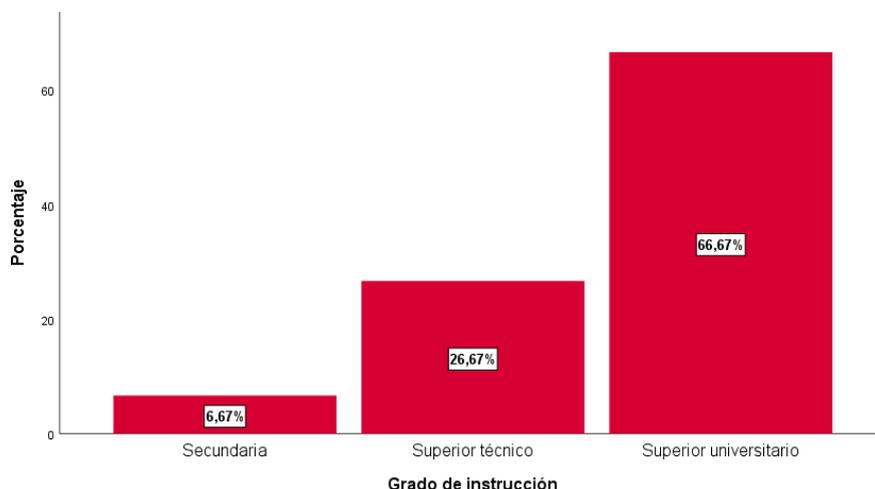


La Tabla 5: Tiempo de servicios de los colaboradores nos muestra que de los 30 encuestados, 15 tienen un tiempo de servicio de entre 3 y 5 años que hacen un 50%, 11 tienen como máximo 2 años y conforman el 36.7%, y que 4 tienen un tiempo de servicio de 6 años o más siendo el 13.3%.

Tabla 6: Grado de instrucción de trabajadores de la municipalidad

Grado de instrucción					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria	2	6,7	6,7	6,7
	Superior técnico	8	26,7	26,7	33,3
	Superior universitario	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4: Grado de instrucción de trabajadores de la municipalidad



La Tabla 6: Grado de instrucción de trabajadores de la municipalidad nos muestra que de los 30 encuestados, 20 cuentan con un grado de instrucción superior universitario que hacen un 66.7%, 8 tienen un grado superior técnico y conforman el 26.7%, y que 2 cuentan con un grado de instrucción de secundaria y son el 6.7%.

ÍTEMS DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla 7: Instrumentos normativos municipales

¿La institución municipal, cuenta con los instrumentos (manuales) de gestión administrativa actualizados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	11	36,7	36,7	40,0
	A veces	6	20,0	20,0	60,0
	Casi siempre	2	6,7	6,7	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

La Tabla 7: Instrumentos normativos municipales presenta la pregunta si la institución municipal, cuenta con los instrumentos (manuales) de gestión administrativa actualizados, han respondido el 36.7% casi nunca, siempre el

33.3%, a veces el 20%, casi siempre el 6.7% y solo el 3.3% respondió nunca, a la clara hay inclinación de que la entidad cuenta con normas e instrumentos para su operatividad.

Figura 5: Instrumentos normativos

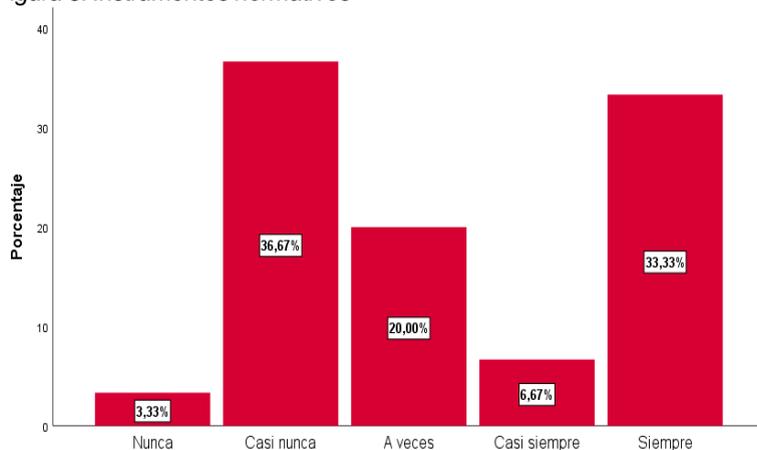
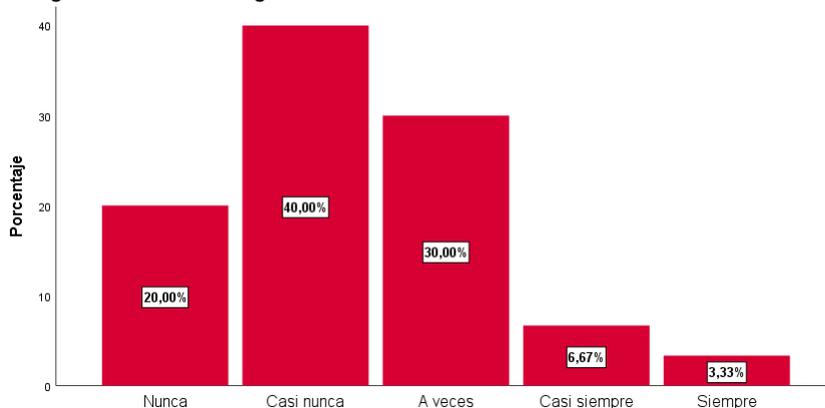


Tabla 8: Plan estratégico

¿Los colaboradores tienen conocimiento de la existencia del plan estratégico con que cuenta la municipalidad distrital de San Pedro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	12	40,0	40,0	60,0
	A veces	9	30,0	30,0	90,0
	Casi siempre	2	6,7	6,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 6: Plan estratégico



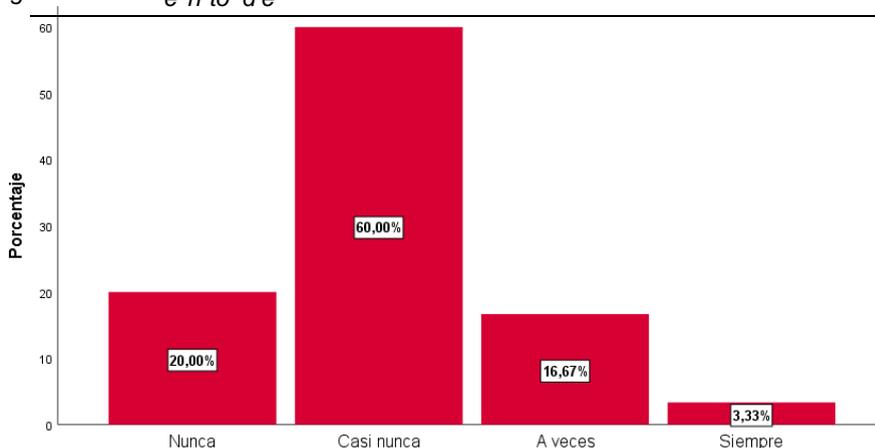
La Tabla 8: Plan estratégico presenta la pregunta si los colaboradores tienen conocimiento de la existencia del plan estratégico con que cuenta la municipalidad distrital de San Pedro de Chana, han respondido el 40% casi nunca, a veces el 30%, nunca el 20%, casi siempre el 6.7% y siempre el 3.3%, en la inclinación de que los colaboradores carecen de conocimiento de la existencia del plan estratégico.

Tabla 9: Cumplimiento de POI

¿La municipalidad distrital cumple con todas las actividades programas en el plan operativo anual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	18	60,0	60,0	80,0
	A veces	5	16,7	16,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 7: Cumplimiento de POI



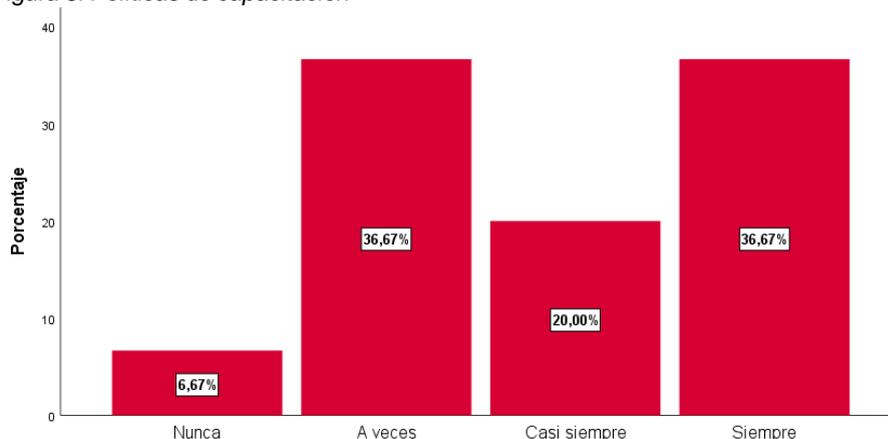
La Tabla 9: Cumplimiento de POI presenta la pregunta si la municipalidad distrital cumple con todas las actividades programas en el plan operativo anual, respondieron casi nunca el 60%, nunca el 20%, a veces el 16.7% y siempre el 3.3%, resulta clara la inclinación de la municipalidad de no cumplir todas las actividades programadas en el plan operativo anual.

Tabla 10: Políticas de capacitación

¿Las autoridades deciden implementar políticas sobre capacitación y desarrollo para sus colaboradores en temas de gestión pública?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	11	36,7	36,7	43,3
	Casi siempre	6	20,0	20,0	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 8: Políticas de capacitación



La Tabla 10: Políticas de capacitación presenta la pregunta si las autoridades deciden implementar políticas sobre capacitación y desarrollo para sus colaboradores en temas de gestión pública, respondieron siempre 36.7%, a veces 36.7%, casi siempre 20% y nunca 6.7%, se encuentra inclinación por parte de las autoridades a no implementar políticas sobre capacitación y desarrollo para sus colaboradores en temas de gestión pública.

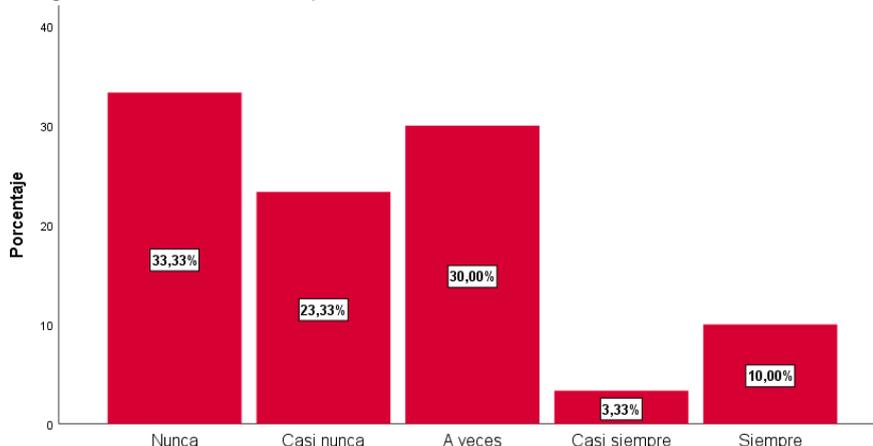
Tabla 11: Funciones municipales

¿Las funciones en la municipalidad distrital, son diseñadas e implementadas por profesionales externos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	33,3	33,3	33,3
	Casi nunca	7	23,3	23,3	56,7
	A veces	9	30,0	30,0	86,7
	Casi siempre	1	3,3	3,3	90,0

Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura 9: Funciones municipales



La Tabla 11: Funciones municipales presenta la pregunta si las funciones en la municipalidad distrital, son diseñadas e implementadas por profesionales externos, han respondido nunca 33.3%, a veces 30%, casi nunca 23.3%, siempre 10% y casi siempre 3.3%, se observa inclinación a que dichas funciones no son diseñadas e implementadas por profesionales externos.

Tabla 12: Funciones de acuerdo a estudios

¿Los colaboradores son asignados a las funciones de acuerdo a sus estudios realizados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	4	13,3	13,3	16,7
	A veces	10	33,3	33,3	50,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

La Tabla 12: Funciones de acuerdo a estudios presenta la pregunta si los colaboradores son asignados a las funciones de acuerdo a sus estudios realizados, respondieron siempre el 33.3%, a veces el 33.3%, casi siempre el 16.7%, casi nunca el 13.3% y nunca el 3.3%, se registra que los

colaboradores son asignados a funciones de acuerdo con sus estudios el 50% de las veces.

Figura 10: Funciones de acuerdo a

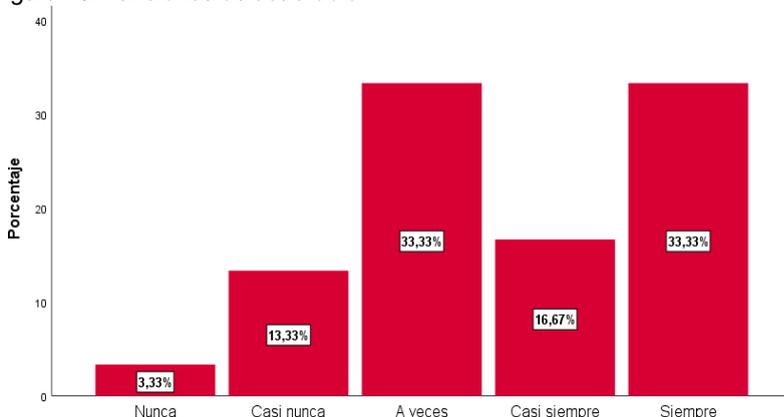
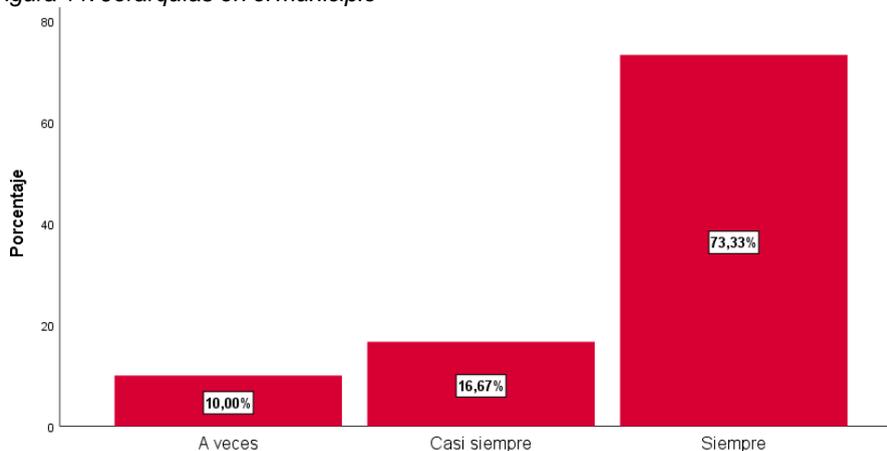


Tabla 13: Jerarquías en el municipio

¿En la municipalidad distrital se consideran las jerarquías establecidas por la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	26,7
	Siempre	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 11: Jerarquías en el municipio



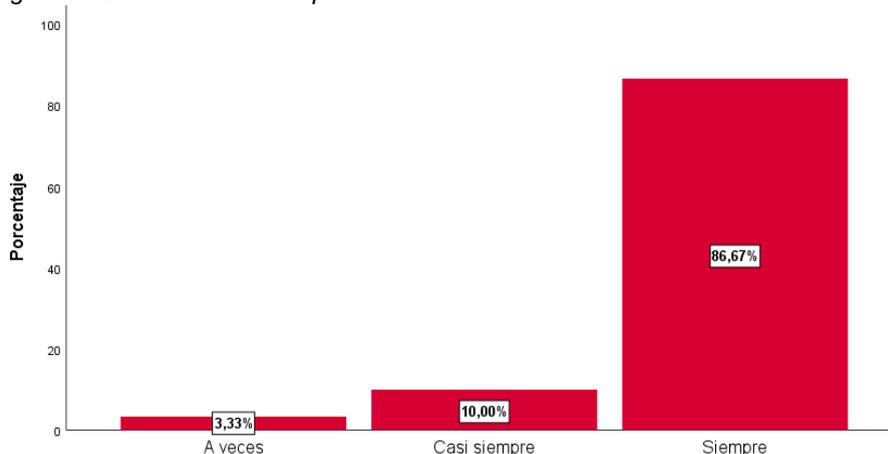
La Tabla 13: Jerarquías en el municipio presenta la pregunta si en la municipalidad distrital se consideran las jerarquías establecidas por la institución, han respondido siempre el 73.3%, casi siempre el 16.7% y a veces

el 10%, se observa inclinación a que en la municipalidad distrital se consideran las jerarquías establecidas.

Tabla 14: Coordinación de responsables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,3	3,3	3,3
	Casi siempre	3	10,0	10,0	13,3
	Siempre	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 12: Coordinación de responsables



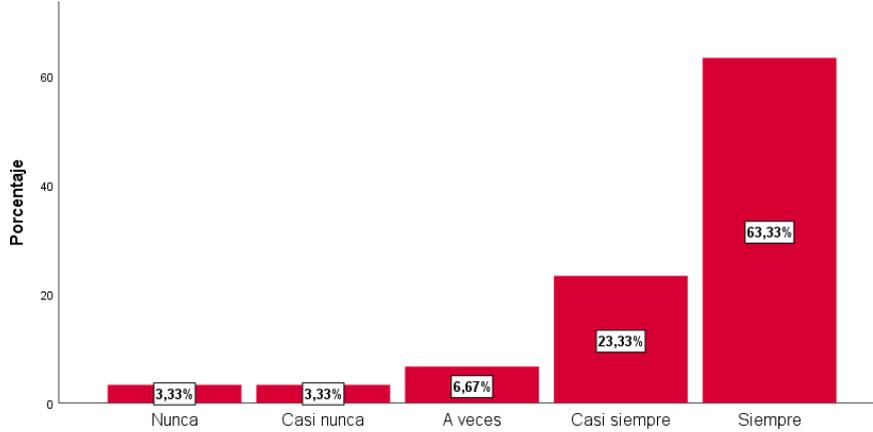
La Tabla 14: Coordinación de responsables presenta la pregunta si existe coordinación permanente entre los responsables de las áreas y los colaboradores, respondieron siempre 86.7%, casi siempre 10% y a veces 3.3%, a la clara se tiende a la existencia de la coordinación permanente entre responsables de áreas y colaboradores.

Tabla 15: Políticas de incentivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	1	3,3	3,3	6,7
	A veces	2	6,7	6,7	13,3

Casi siempre	7	23,3	23,3	36,7
Siempre	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura 13: Políticas de incentivos



La Tabla 15: Políticas de incentivos presenta la pregunta si las autoridades de la municipalidad distrital, se preocupan por establecer políticas de incentivos, para motivar el desempeño laboral, han respondido siempre 63.3%, casi siempre 23.3%, a veces 6.7%, casi nunca 3.3% y nunca 3.3%, se presenta inclinación a que las autoridades se preocupan por establecer políticas de incentivos.

Tabla 16: Comunicación efectiva

¿La comunicación es efectiva - directa, llega a todos los colaboradores de la municipalidad distrital?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	1	3,3	3,3	6,7
	A veces	1	3,3	3,3	10,0
	Casi siempre	9	30,0	30,0	40,0
	Siempre	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

La Tabla 16: Comunicación efectiva presenta la pregunta si la comunicación es efectiva – directa, llega a todos los colaboradores de la municipalidad distrital, han respondido siempre 60%, casi siempre 30%, a veces 3.3%, casi nunca 3.3% y nunca 3.3%, se observa inclinación a que la comunicación es efectiva. Directa y llega a todos los colaboradores.

Figura 14: Comunicación efectiva

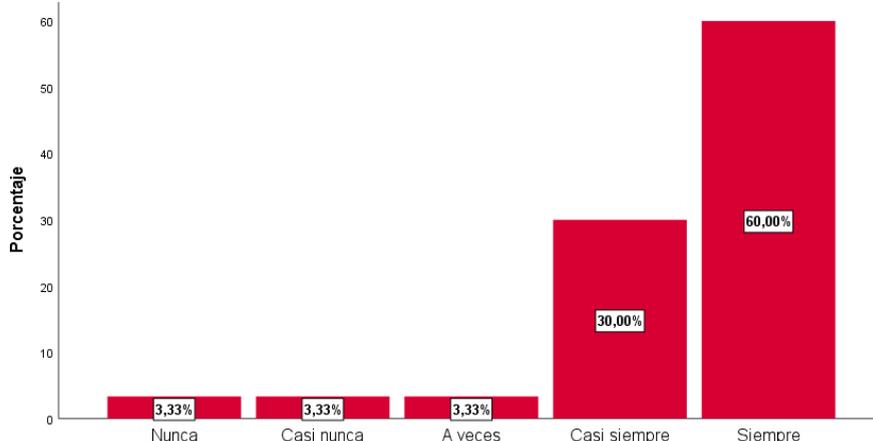
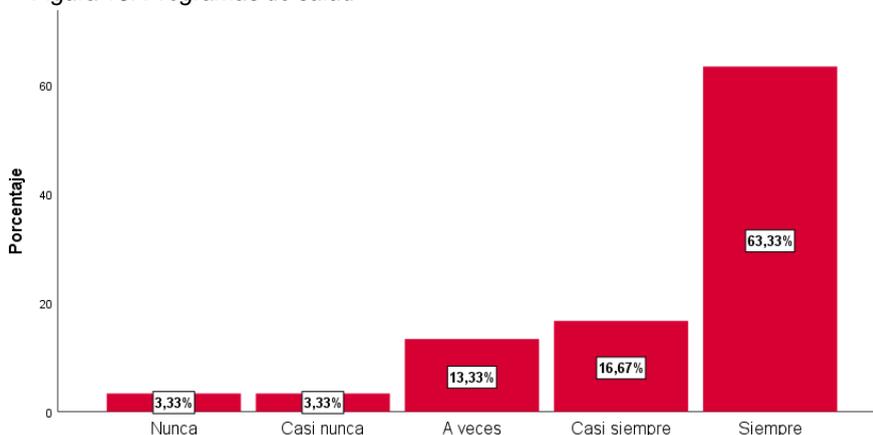


Tabla 17: Programas de salud

¿La municipalidad distrital cuenta con programas de salud y de entretenimiento tanto para los colaboradores como para sus familias como formas de motivación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	1	3,3	3,3	6,7
	A veces	4	13,3	13,3	20,0
	Casi siempre	5	16,7	16,7	36,7
	Siempre	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 15: Programas de salud



La Tabla 17: Programas de salud presenta la pregunta si municipalidad distrital cuenta con programas de salud y de entretenimiento tanto para los colaboradores como para sus familias como formas de motivación,

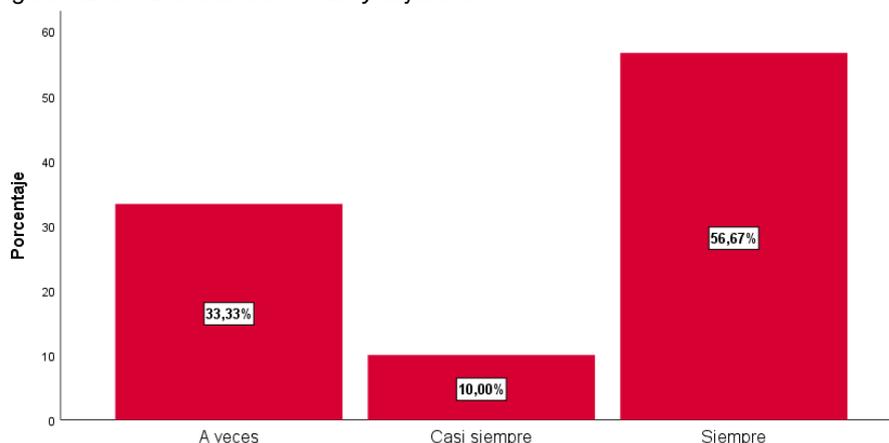
respondieron siempre 63.3%, casi siempre 16.7%, a veces 13.3%, casi nunca 3.3% y nunca 3.3%, se presenta inclinación a que la municipalidad distrital cuenta con programas de salud y entretenimiento como formas de motivación.

Tabla 18: Identificación con metas y objetivos

¿Los colaboradores se sienten identificados con los objetivos y metas y bien representados por sus autoridades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	3	10,0	10,0	43,3
	Siempre	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 16: Identificación con metas y objetivos



La Tabla 18: Identificación con metas y objetivos presenta la pregunta si los colaboradores se sienten identificados con los objetivos y metas y bien representados por sus autoridades, respondieron siempre 56.7%, a veces 33.3% y casi siempre 10%, existe clara inclinación a que los colaboradores se sienten identificados con objetivos y metas por sus autoridades.

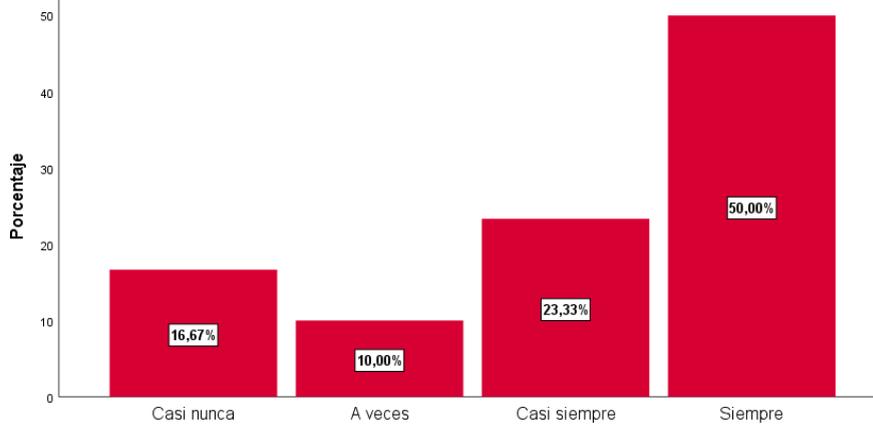
Tabla 19: Estándares de control

¿Las autoridades de la municipalidad distrital, promueven establecer estándares de control para evaluar el desempeño laboral en sus colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	16,7	16,7	16,7

A veces	3	10,0	10,0	26,7
Casi siempre	7	23,3	23,3	50,0
Siempre	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura 17: Estándares de control



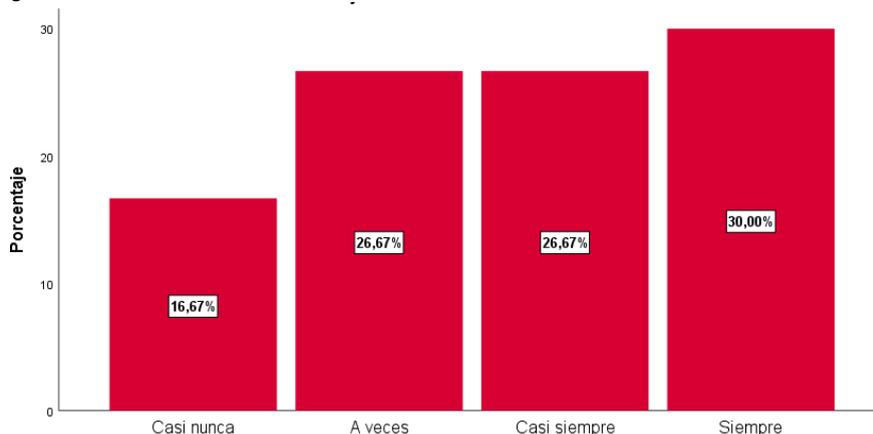
La Tabla 19: Estándares de control presenta la pregunta si las autoridades de la municipalidad distrital, promueven establecer estándares de control para evaluar el desempeño laboral en sus colaboradores, han respondido siempre 50%, casi siempre 23.3%, casi nunca 16.7% y a veces 10%, a la clara hay inclinación a que las autoridades promueven establecer estándares de control para el desempeño laboral.

Tabla 20: Medidas correctivas

¿Las autoridades de la municipalidad distrital toman medidas correctivas cuando se detecta un error o malos manejos de fondo económicos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	16,7	16,7	16,7
	A veces	8	26,7	26,7	43,3
	Casi siempre	8	26,7	26,7	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 18: Medidas correctivas



La Tabla 20: Medidas correctivas presenta la pregunta si las autoridades de la municipalidad distrital toman medidas correctivas cuando se detecta un error o malos manejos de fondos económicos, respondieron siempre 30%, casi siempre 26.7%, a veces 26.7% y casi nunca 16.7%, existe inclinación a que las autoridades tomen medidas correctivas al detectar mal manejo de fondos.

Tabla 21: Visitas inopinadas

¿La municipalidad distrital realiza visitas inopinadas en las áreas, con el fin de realizar un control en el mismo sitio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	1	3,3	3,3	6,7
	A veces	12	40,0	40,0	46,7
	Casi siempre	4	13,3	13,3	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

La Tabla 21: Visitas inopinadas presenta la pregunta si la municipalidad distrital realiza visitas inopinadas en las áreas, con el fin de realizar un control en el mismo sitio, las respuestas obtenidas fueron siempre 40%, a veces 40%, casi siempre 13.3%, casi nunca 3.3% y nunca 3.3%, a la clara existe inclinación a que la municipalidad distrital realiza visitas inopinadas.

Figura 19: Visitas inopinadas

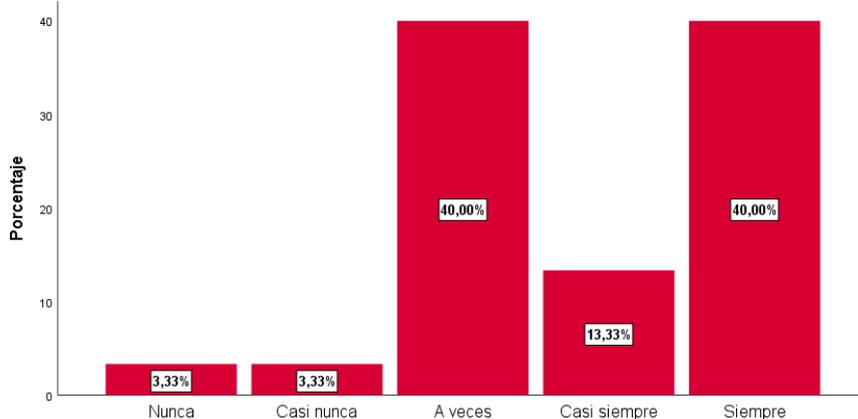
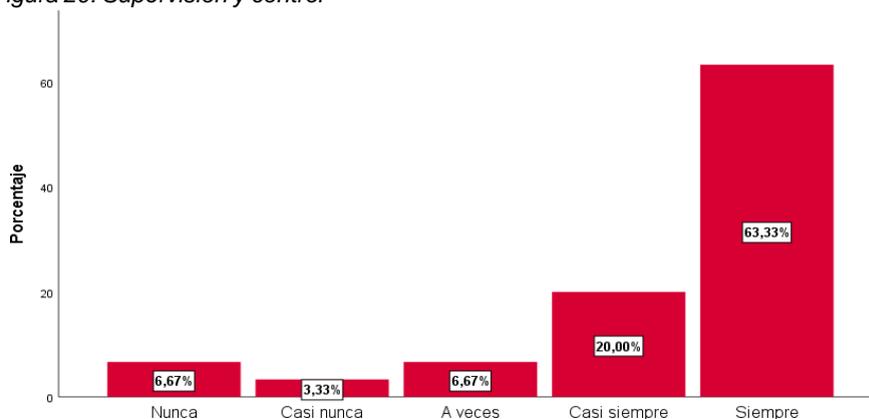


Tabla 22: Supervisión y control

¿Los colaboradores se sienten que son supervisados y controlados por las autoridades del municipio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	1	3,3	3,3	10,0
	A veces	2	6,7	6,7	16,7
	Casi siempre	6	20,0	20,0	36,7
	Siempre	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 20: Supervisión y control



La Tabla 22: Supervisión y control presenta la pregunta si los colaboradores se sienten que son supervisados y controlados por las autoridades del municipio, han respondido siempre 63.3%, casi siempre 20%, a veces 6.7%, nunca 6.7% y casi nunca 3.3%, a la clara hay inclinación a que los colaboradores sienten que son supervisados por el municipio.

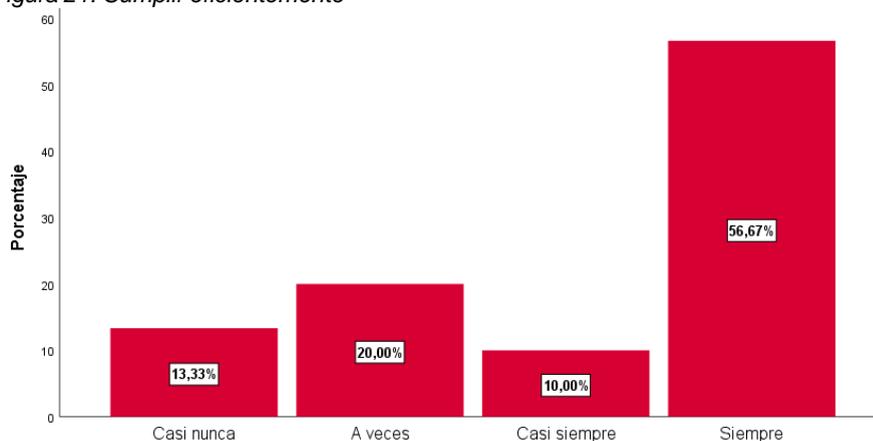
ÍTEMS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 23: Cumplir eficientemente

¿Los colaboradores cumplen con eficiencia las tareas que les son encomendadas por sus jefes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	6	20,0	20,0	33,3
	Casi siempre	3	10,0	10,0	43,3
	Siempre	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 21: Cumplir eficientemente



La Tabla 23: Cumplir eficientemente presenta la pregunta colaboradores cumplen con eficiencia las tareas que les son encomendadas por sus jefes, respondieron siempre 56.7%, a veces 20%, casi nunca 13.3% y casi siempre 10%, existe inclinación a que los colaboradores cumplen con eficiencia sus tareas.

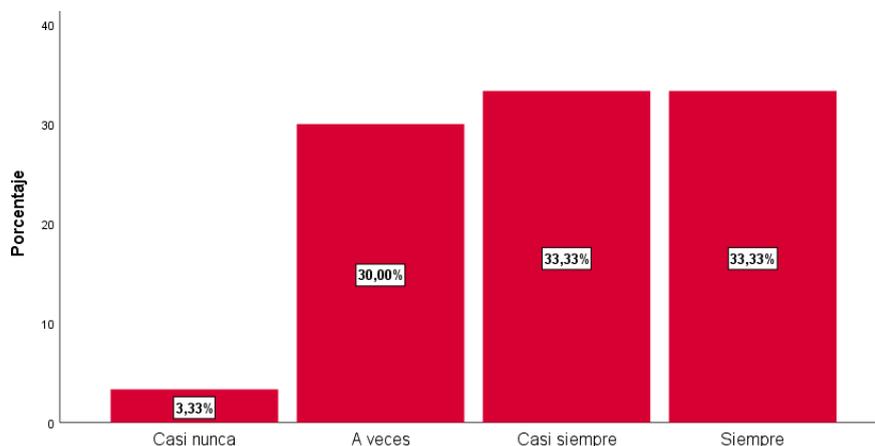
Tabla 24: Promover eficacia

¿Las autoridades buscan promover que los colaboradores desarrollen sus funciones de manera eficaz?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	9	30,0	30,0	33,3
	Casi siempre	10	33,3	33,3	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 22: Promover eficacia



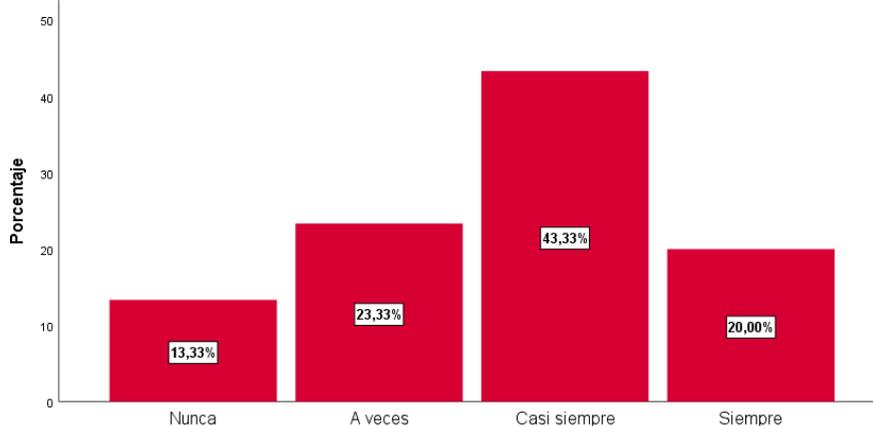
La Tabla 24: Promover eficacia presenta la pregunta si las autoridades buscan promover que los colaboradores desarrollen sus funciones de manera eficaz, han respondido siempre 33.3%, casi siempre 33.3%, a veces 30% y casinunca 3.3%, a la clara hay inclinación de que las autoridades buscan promover que los colaboradores desarrollen funciones de manera eficaz.

Tabla 25: Funciones eficientes

¿Los resultados de las tareas, funciones realizadas por los colaboradores son eficientes producto del trabajo coordinado entre los responsables?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	7	23,3	23,3	36,7
	Casi siempre	13	43,3	43,3	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 23: Funciones eficientes



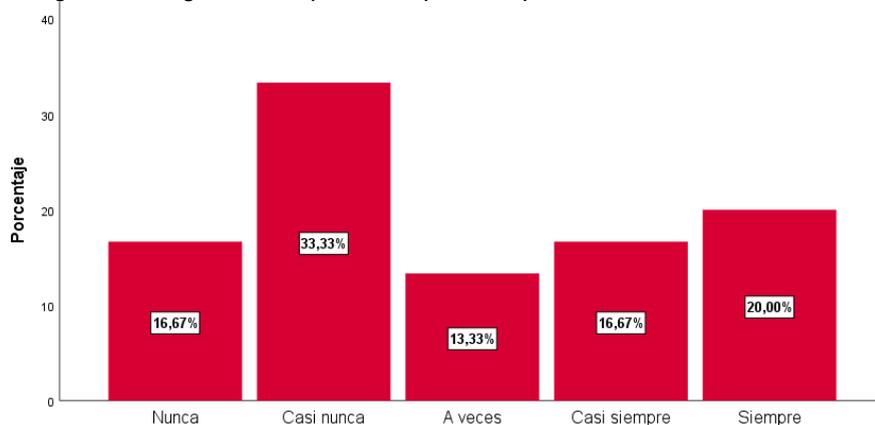
La Tabla 25: Funciones eficientes presenta la pregunta si los resultados de las tareas, funciones realizadas por los colaboradores son eficientes producto del trabajo coordinado entre los responsables, las respuestas obtenidas fueron casi siempre 43.3%, a veces 23.3%, siempre 20% y nunca 13.3%, existe inclinación a que los resultados de las tareas y funciones de los colaboradores son eficientes producto de la coordinación entre responsables.

Tabla 26: Programa de capacitación para competencias

¿La municipalidad distrital, promueve programas de capacitación en sus colaboradores para desarrollar sus competencias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	10	33,3	33,3	50,0
	A veces	4	13,3	13,3	63,3
	Casi siempre	5	16,7	16,7	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 24: Programa de capacitación para competencias



La Tabla 26: Programa de capacitación para competencias presenta la pregunta si la municipalidad distrital, promueve programas de capacitación en sus colaboradores para desarrollar sus competencias, han respondido casi nunca 33.3%, siempre 20%, casi siempre 16.7%, nunca 16.7% y a veces 13.3%, existe inclinación a que la municipalidad distrital no promueva programas de capacitación en sus colaboradores.

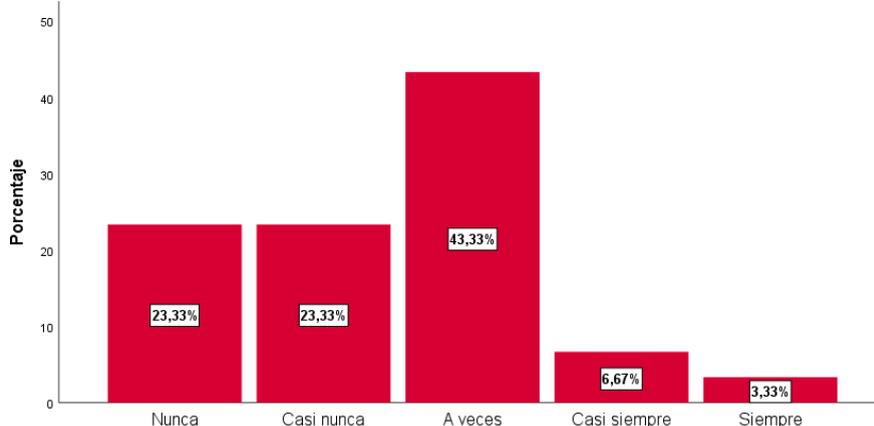
Tabla 27: Atención al ciudadano

El objetivo común en la municipalidad distrital es evitar que se generen “cuellos de botella” en la

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	7	23,3	23,3	46,7
	A veces	13	43,3	43,3	90,0
	Casi siempre	2	6,7	6,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

atención ciudadana

Figura 25: Atención al ciudadano



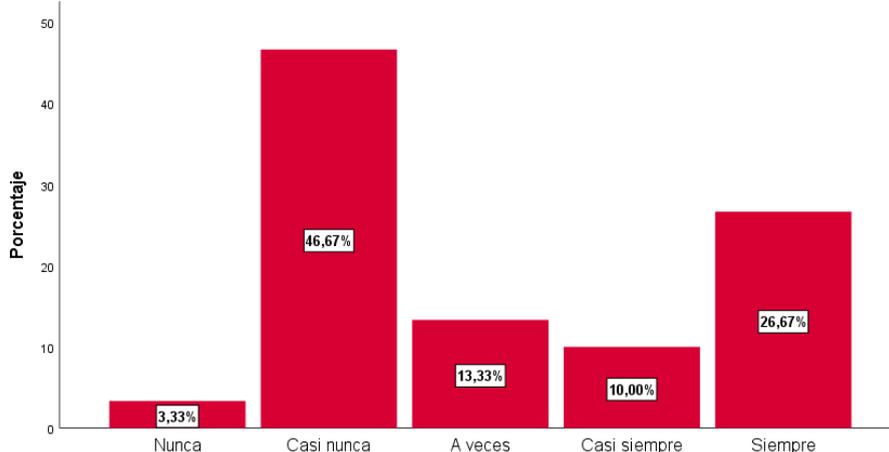
La Tabla 27: Atención al ciudadano presenta la pregunta si el objetivo común en la municipalidad distrital es evitar que se generen “cuellos de botella” en la atención ciudadana, las respuestas obtenidas fueron a veces 43.3%, casi nunca 23.3%, nunca 23.3%, casi siempre 6.7% y siempre 3.3%, existe inclinación a que el objetivo común no es evitar que se generen “cuellos de botella” en la atención ciudadana.

Tabla 28: Recompensa a buenos resultados

¿Las autoridades recompensan los buenos resultados del trabajo en equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	14	46,7	46,7	50,0
	A veces	4	13,3	13,3	63,3
	Casi siempre	3	10,0	10,0	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 26: Recompensa a buenos resultados



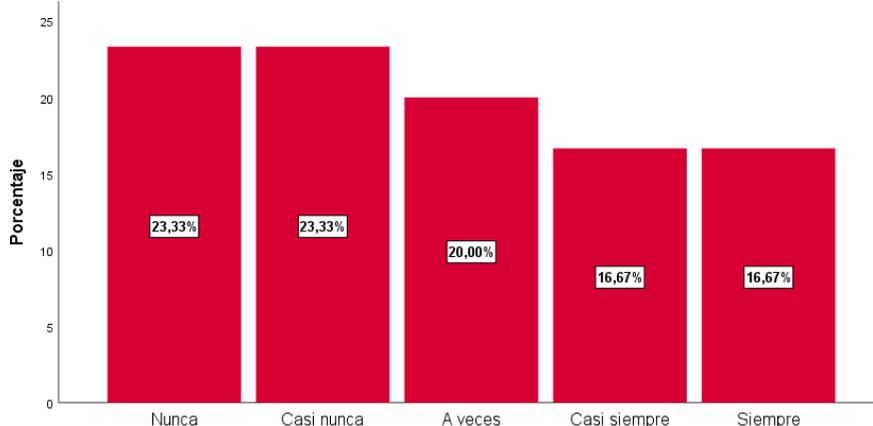
La Tabla 28: Recompensa a buenos resultados presenta la pregunta si las autoridades recompensan los buenos resultados del trabajo en equipo, respondieron casi nunca 46.7%, siempre 26.7%, a veces 13.3%, casi siempre 10% y nunca 3.3%, existe inclinación a que las autoridades no recompensen los buenos resultados del trabajo en equipo.

Tabla 29: Procesos de sancionatorios

¿Las autoridades sancionan/castigan la indisciplina cometida por parte de los funcionarios y/o colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi nunca	7	23,3	23,3	46,7
	A veces	6	20,0	20,0	66,7
	Casi siempre	5	16,7	16,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 27: Procesos de sancionatorios



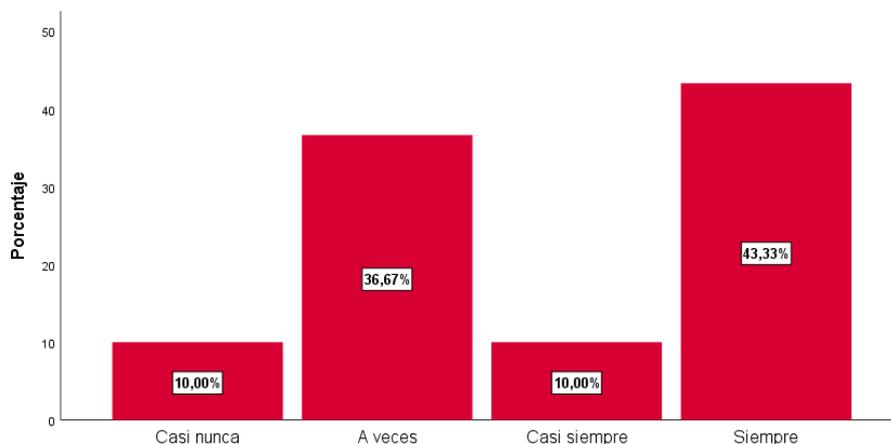
La Tabla 29: Procesos de sancionatorios presenta la pregunta si las autoridades sancionan/castigan la indisciplina cometida por parte de los funcionarios y/o colaboradores, han respondido casi nunca 23.3%, nunca 23.3%, a veces 20%, siempre 16.7% y casi siempre 16.7%, a la clara existe inclinación a que las autoridades no sancionen la indisciplina cometida por funcionarios y colaboradores.

Tabla 30: Trabajo de calidad

¿Las autoridades son conscientes que los colaboradores deben realizar su trabajo con calidad para beneficio de los usuarios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	11	36,7	36,7	46,7
	Casi siempre	3	10,0	10,0	56,7
	Siempre	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 28: Trabajo de calidad



La Tabla 30: Trabajo de calidad presenta la pregunta si las autoridades son conscientes que los colaboradores deben realizar su trabajo con calidad parabeneficio de los usuarios, las respuestas obtenidas fueron siempre 43.3%, a veces 36.7%, casi siempre 10% y casi nunca 10%, existe inclinación a que las autoridades son consciente de que los colaboradores deben realizar su trabajo con calidad para beneficio de los usuarios.

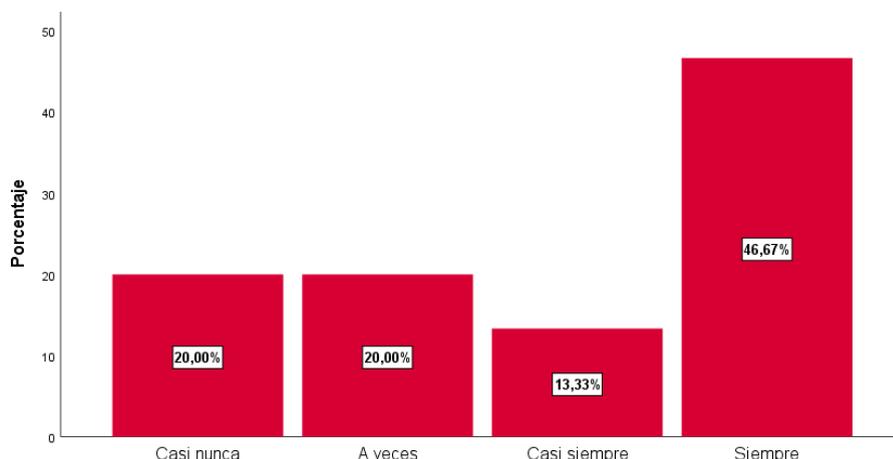
Tabla 31: Evaluación del desempeño

¿La municipalidad distrital cuenta con métodos de evaluación dedesempeño laboral para sus

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	6	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	4	13,3	13,3	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

colaboradores?

Figura 29: Evaluación del desempeño



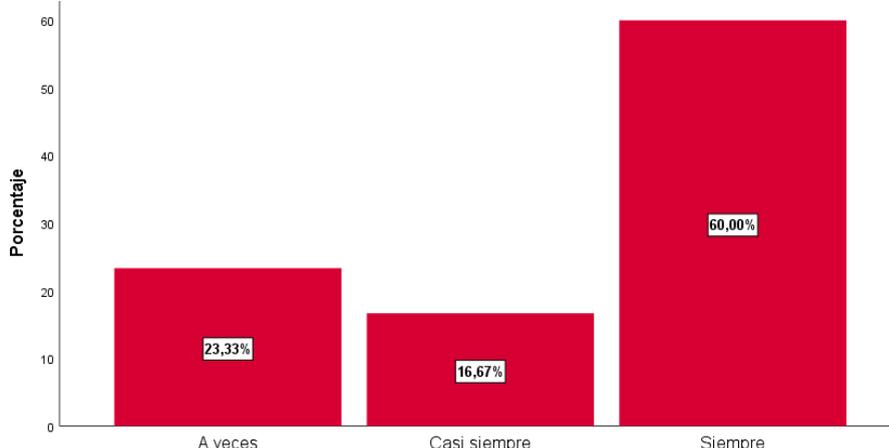
La Tabla 31: Evaluación del desempeño presenta la pregunta si la municipalidad distrital cuenta con métodos de evaluación de desempeño laboral para sus colaboradores, respondieron siempre 46.7%, a veces 20%, nunca 20%y casi siempre 13.3%, a la clara hay inclinación a que la municipalidad distrital cuenta con métodos de evaluación de desempeño para sus colaboradores.

Tabla 32: Mecanismos de evaluación interna

¿La municipalidad distrital cuenta con mecanismos de evaluación para los procesos internos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	23,3	23,3	23,3
	Casi siempre	5	16,7	16,7	40,0
	Siempre	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 30: Mecanismos de evaluación interna



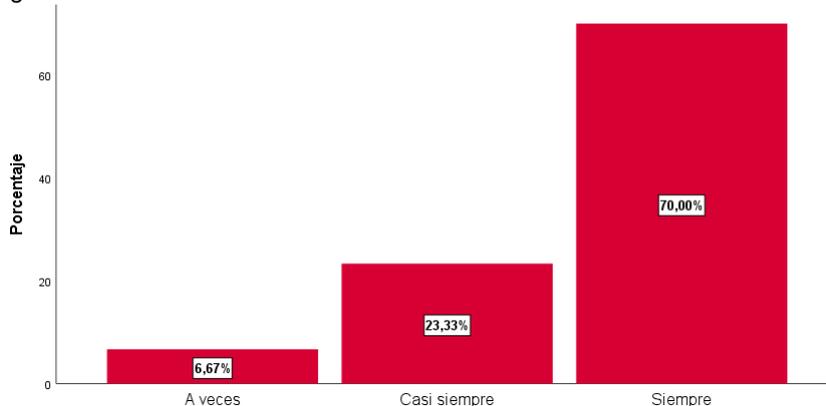
La Tabla 32: Mecanismos de evaluación interna presenta la pregunta si la municipalidad distrital cuenta con mecanismos de evaluación para los procesos internos, las respuestas obtenidas fueron siempre 60%, a veces 23.3% y casi siempre 16.7%, existe inclinación a que la municipalidad distrital cuenta con mecanismos de evaluación para los procesos internos.

Tabla 33: Encuestas de satisfacción de usuarios

¿La municipalidad distrital realiza encuestas periódicamente, para saber sobre la atención que brinda a los usuarios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6,7	6,7	6,7
	Casi siempre	7	23,3	23,3	30,0
	Siempre	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 31: Encuestas de satisfacción de usuarios



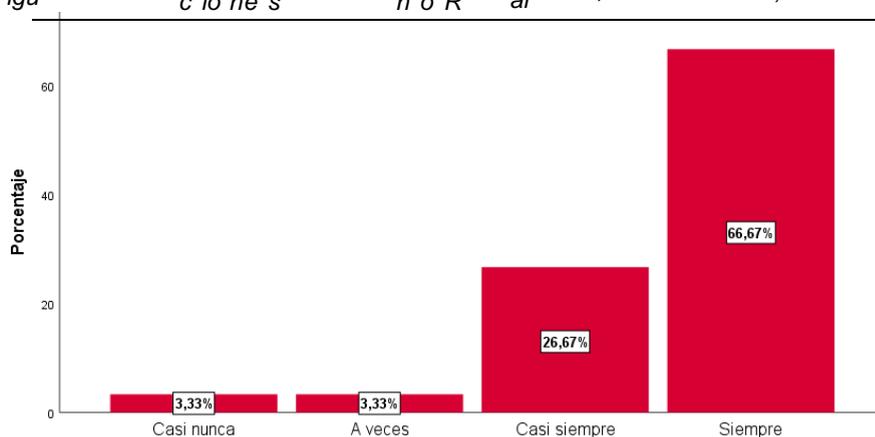
La Tabla 33: Encuestas de satisfacción de usuarios presenta la pregunta si la municipalidad distrital realiza encuestas periódicamente, para saber sobre la atención que brinda a los usuarios, han respondido siempre 70%, casi siempre 23.3% y a veces 6.7%, a la clara hay inclinación a que la municipalidad realiza encuestas periódicamente sobre la atención brindada a los usuarios.

Tabla 34: Coordinaciones con Gobierno Regional

¿La municipalidad distrital realiza coordinaciones con el gobierno regional para llevar a cabo las evaluaciones de las obras de su competencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	1	3,3	3,3	6,7
	Casi siempre	8	26,7	26,7	33,3
	Siempre	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 32: Coordinaciones con Gobierno Regional



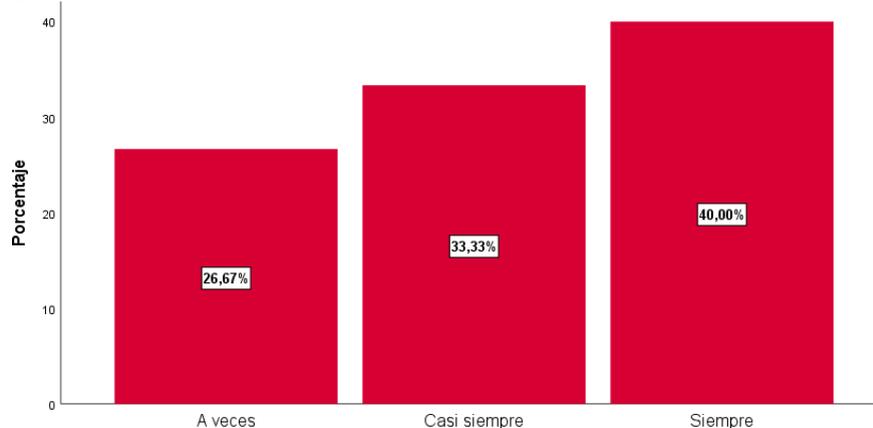
La Tabla 34: Coordinaciones con Gobierno Regional presenta la pregunta si la municipalidad distrital realiza coordinaciones con el gobierno regional para llevar a cabo las evaluaciones de las obras de su competencia, respondieron siempre 66.7%, casi siempre 26.7%, a veces 3.3% y casi nunca 3.3%, a la clara hay inclinación a que la municipalidad distrital realiza coordinaciones con el gobierno regional para evaluaciones de las obras de su competencia.

Tabla 35: Motivación a colaboradores

¿Los colaboradores se sienten motivados porque perciben que la institución municipal se preocupa por su desarrollo personal - profesional - laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	26,7	26,7	26,7
	Casi siempre	10	33,3	33,3	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 33: Motivación a colaboradores



La Tabla 35: Motivación a colaboradores presenta la pregunta si los colaboradores se sienten motivados porque perciben que la institución municipal se preocupa por su desarrollo personal - profesional – laboral, las respuestas obtenidas fueron siempre 40%, casi siempre 33.3% y a veces 26.7%, existe inclinación a que los colaboradores se sienten motivados por percibir que la institución se preocupa por su desarrollo.

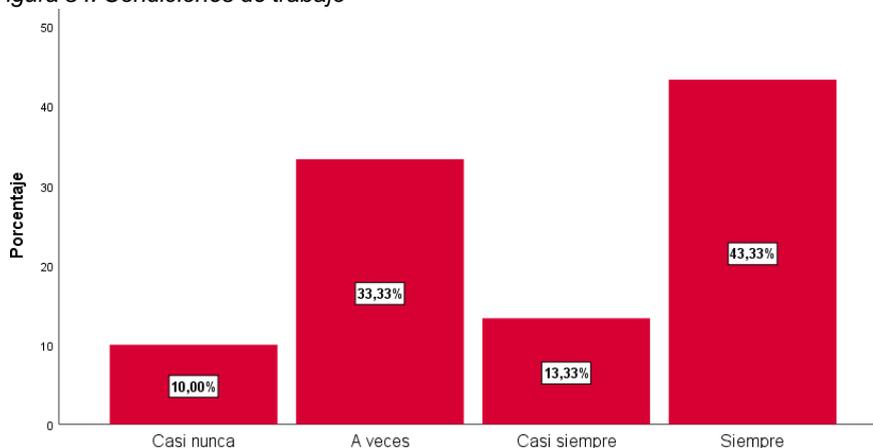
Tabla 36: Condiciones de trabajo

¿la municipalidad distrital se preocupa, por brindar las mejores condiciones laborales a sus colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	10	33,3	33,3	43,3
	Casi siempre	4	13,3	13,3	56,7
	Siempre	13	43,3	43,3	100,0

Total 30 100,0 100,0

Figura 34: Condiciones de trabajo



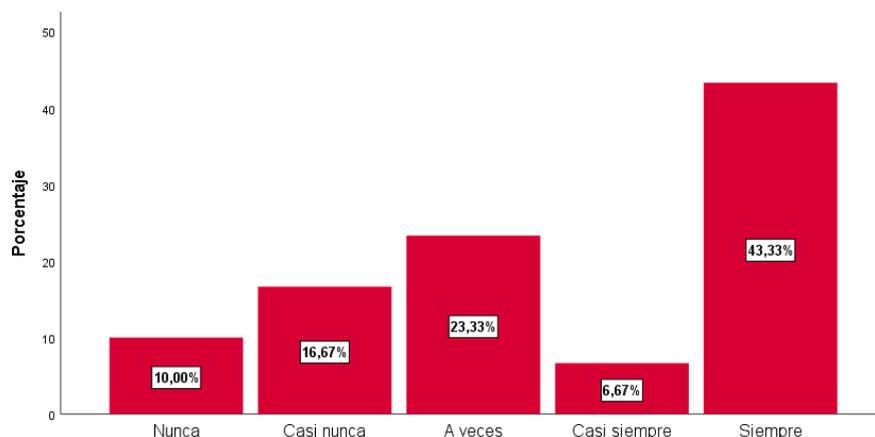
La Tabla 36: Condiciones de trabajo presenta la pregunta si la municipalidad distrital se preocupa, por brindar las mejores condiciones laborales a sus colaboradores, han respondido siempre 43.3%, a veces 33.3%, casi siempre 13.3% y casi nunca 10%, a la clara hay inclinación a que la municipalidad distrital se preocupa por brindar las mejores condiciones laborales.

Tabla 37: Satisfacción de colaboradores

¿Los colaboradores se sienten satisfechos con las labores que realizan aun cuando su sueldo no sea atractivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	5	16,7	16,7	26,7
	A veces	7	23,3	23,3	50,0
	Casi siempre	2	6,7	6,7	56,7
	Siempre	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 35: Satisfacción de colaboradores



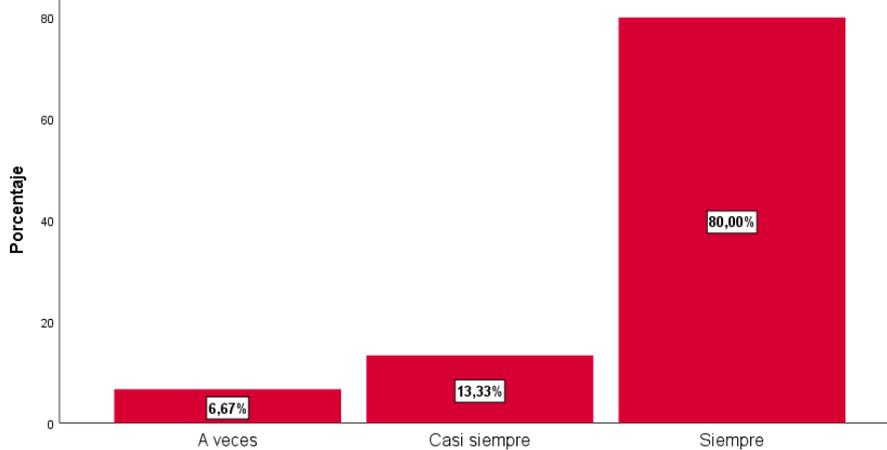
La Tabla 37: Satisfacción de colaboradores presenta la pregunta si los colaboradores se sienten satisfechos con las labores que realizan aun cuando su sueldo no sea atractivo, respondieron siempre 43.3%, a veces 23.3%, casi nunca 16.7%, nunca 10% y casi siempre 6.7%, se registra que en el 50% de veces los colaboradores se sienten satisfechos con las labores realizadas.

Tabla 38: Representatividad de autoridades

¿Los colaboradores sienten que son bien representados por sus autoridades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6,7	6,7	6,7
	Casi siempre	4	13,3	13,3	20,0
	Siempre	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 36: Representatividad de autoridades



La Tabla 38: Representatividad de autoridades presenta la pregunta si los colaboradores sienten que son bien representados por sus autoridades, han respondido siempre 80%, casi siempre 13.3% y a veces 6.7%, a la clara hay inclinación a que los colaboradores sienten que son bien representados.

5.2. Resultados inferenciales

Para el análisis inferencial se ha calculado la prueba de normalidad según lo recomendado por Hernández et. al. (2014), la prueba cumple el papel de medir que estadístico se usaría para contrastar la hipótesis de la investigación, definiendo si se requiere prueba paramétrica o no paramétrica, en este caso la Tabla 39: Prueba de normalidad presenta valores de la significancia menores al de alfa (0.05); por tanto, los datos no tienen distribución normal, usaremos una prueba no paramétrica.

Tabla 39: Prueba de normalidad

Estadístico	Shapiro-Wilk		Sig.
	gl		
Gestión Administrativa	,878	30	,003
Desempeño Laboral	,929	30	,045

HIPÓTESIS GENERAL ENTRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Y DESEMPEÑO LABORAL

H₀: Hipótesis Nula	H₁: Hipótesis alterna
No existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de San Pedro de Chana - Huari - Ancash	Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de San Pedro de Chana - Huari - Ancash
Significancia y confiabilidad	Estadístico de prueba
95% (0.05)	RHO de Spearman

Tabla 40: Correlación entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral

Gestión Administrativa		Desempeño Laboral		
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,417*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,417*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Lectura de la Tabla 40: Correlación entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, corrida la prueba del coeficiente de correlación RHO de Spearman, ésta alcanzó = 0.417^(*), corresponde a una correlación significativa

al nivel = 0.05; mientras que el p-valor = 0.022 < 0.05, esto representa que se rechaza H₀ y aceptamos la hipótesis del investigador H₁: existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana – Huari -Ancash – 2021.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA ENTRE PLANEACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

H₀: Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre la Planeación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash

H₁: Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre la Planeación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash

Significancia y confiabilidad

95% (0.05)

Estadístico de prueba

RHO de Spearman

Tabla 41: Correlación entre Planeación y Desempeño Laboral

			Planeación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,267
		Sig. (bilateral)	.	,153
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,267	1,000
		Sig. (bilateral)	,153	.
		N	30	30

Lectura de la Tabla 41: Correlación entre Planeación y Desempeño Laboral, corrida la prueba del coeficiente de correlación RHO de Spearman, ésta alcanzó = 0.267, corresponde a una correlación débil; mientras que el p-valor =

0.153 > 0.05, esto significa que se rechaza H₁ y aceptamos la hipótesis nula H₀: No existe relación significativa entre la Planeación y el desempeño laboral

en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari -Ancash.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA ENTRE ORGANIZACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

H₀: Hipótesis Nula

No existe un grado de relación significativa entre la Organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash

H₁: Hipótesis alterna

Existe un grado de relación significativa entre la Organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash

Significancia y confiabilidad

95% (0.05)

Estadístico de prueba

RHO de Spearman

Tabla 42: Correlación entre Organización y Desempeño Laboral

	Organización		Organización	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,300
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,300	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	30	30

Lectura de la Tabla 42: Correlación entre Organización y Desempeño Laboral, corrida la prueba del coeficiente de correlación RHO de Spearman, ésta alcanzó = 0.300, corresponde a una correlación significativa al nivel = 0.05; mientras que el p-valor = 0.007 < 0.05, esto determina que se rechaza H₀ y aceptamos la hipótesis del investigador H₁: existe un grado de relación significativa entre la Organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA ENTRE DIRECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

H₀: Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre la Dirección y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash

H₁: Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre la Dirección y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash

Significancia y confiabilidad

95% (0.05)

Estadístico de prueba

RHO de Spearman

Tabla 43: Correlación entre Dirección y Desempeño Laboral

	Dirección		Dirección	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,363*
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,363*	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Lectura de la Tabla 43: Correlación entre Dirección y Desempeño Laboral, corrida la prueba del coeficiente de correlación RHO de Spearman, ésta alcanzó = 0.363(*), corresponde a una correlación significativa al nivel = 0.05; mientras que el p-valor = 0.049 < 0.05, esto representa que se rechaza H₀ y aceptamos la hipótesis del investigador H₁: existe relación significativa entre la Dirección y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA ENTRE CONTROL Y DESEMPEÑO LABORAL

H₀: Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash

Significancia y confiabilidad

95% (0.05)

H₁: Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash

Estadístico de prueba

RHO de Spearman

Tabla 44: Correlación entre Control y Desempeño Laboral

		Control	
		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,204
	Sig. (bilateral)	.	,278
	N	30	30
		Control	
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,204	1,000
	Sig. (bilateral)	,278	.
	N	30	30

Lectura de la Tabla 44: Correlación entre Control y Desempeño Laboral, corrida la prueba del coeficiente de correlación RHO de Spearman, ésta alcanzó = 0.204, corresponde a una débil; mientras que el p-valor = 0.278 > 0.05, esto

significa que se rechaza H1 y aceptamos la hipótesis nula H0: no existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

La relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, Huari, Ancash como planteamiento principal de la investigación, se observa en la Tabla 40: Correlación entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, la prueba del coeficiente de correlación RHO de Spearman fue = 0.417(*) es una correlación significativa a nivel de 0.05; esto permite deducir que las estrategias que maneja la Municipalidad se encuentran actualizadas, el PEI, el POI, los manuales administrativos, aunque en menor intensidad de importancia, los colaboradores conocen y operan relativamente dichos instrumentos; es por eso que las autoridades ediles, procuran implementar políticas institucionales, para cumplir con los planes programados y para promover las capacitaciones al personal que es un tema pendiente de lograr en su totalidad. Si es un tema más atendido la actividad de organización, se ha comprobado que la participación de profesionales externos es un indicador efectivo, asumen funciones de acuerdo a los méritos y a los perfiles profesionales; la correlación de organización y el desempeño laboral mostró un coeficiente de correlación del 30%. Cuando se trata de la correlación entre dirección y desempeño laboral, se ha observado que las autoridades se preocupan por establecer políticas de incentivos, para motivar el desempeño laboral, se mantiene una comunicación efectiva con los colaboradores, en esta parte se resaltan los programas de salud y de entretenimiento para colaboradores y sus respectivas familias, creemos que en contrapartida los trabajadores responden identificándose con la institución, con los planes y metas propuestos. La función de control se encuentra en una correlación relativamente débil con el desempeño laboral, apenas llegó al 20.4%, vale decir que la supervisión no alcanzó los estándares esperados, la evaluación del desempeño es algo que queda pendiente, a nivel de efectividad el control al detectar errores o malos manejos se conocen; sin embargo, las medidas adoptadas aún son lentas para su corrección.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios

La gestión administrativa y el desempeño son temas abordados con frecuencia, Salinas (2012) lo investigó en la Universidad Técnica de Ambato en Ecuador tratando sobre la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental, demostró que el impacto fue significativo, la gestión administrativa se renueva a partir de mejorar el manejo de todos los componentes que intervienen; la investigación en curso, concuerda el grado de relación entre las dos variables, confirmando que la actividad administrativa es común para las organizaciones y responde al resultado del desempeño y se espera que sea de manera eficaz. De otro lado Portilla (2013) hizo el estudio la gestión administrativa y la influencia en el desempeño del personal en la Cooperativas de Transporte Urbano de Pasajeros en la Ciudad de Tulcán, determinó si la gestión administrativa tiene incidencia con el desempeño del personal, concluyendo que las cooperativas de transporte poseen un correcto sistema de administración para ser más competitivos, por algunas falencias como la falta de un modelo de gestión, no poseen ningún tipo de manuales administrativos, sus fuentes son las normas internas y estatutos que poseen, falta implementar un orden jerárquico, los componentes del proceso administrativo, no se ejecutan de forma correcta, por lo que se ratifica que no existe un sistema de gestión; comparado con la presente investigación, se puede decir que para el éxito de la gestión administrativa deben corregirse algunos aspectos, mejores planes, actualizar normas, implementar un modelo de gestión y sistematizarla. Un tema complementario es el bienestar laboral y el desempeño laboral, Obando (2020) al respecto estudió el caso de los empleados de las Pymes pertenecientes a la Industria de Alojamiento del Cantón Ibarra en Ecuador, logra identificar el factor compensaciones como elemento motivador, encontró deficiencias en la relación con la dirección, supervisión inadecuada, deficiencia en lograr que el personal, falta mejorar la comunicación organizacional, como ocurre con el planeamiento y el control que tienen menos peso para determinar una buena gestión administrativa.

La capacitación y el desempeño laboral, siempre conjugan con frecuencia en temas de investigación, el estudio realizado por Rojas (2019) presentado en Guatemala, encontró que existe relación entre ellas en empleados de la empresa Tenería, observando que es necesario para el éxito de la organización y la participación de sus colaboradores, incluye las capacitaciones técnicas, nuevos conocimientos para el manejo de productos, mientras señala que no se cuenta con un plan de capacitación adecuado para la organización, en donde se propongan fechas, temas, metodología y participantes para las diferentes capacitaciones; en el caso de la investigación materia de estudio, encontramos similitudes con el tema de capacitaciones especializadas y técnicas, y por el lado de factores no relacionados de manera favorable el tema del planeamiento. Alva y Juárez (2014) realizaron un estudio sobre la gestión administrativa y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A. del Distrito de Trujillo, Perú, la relación entre variables es directa, a pesar de que la empresa no otorga incentivos, capacitación, ni proporciona recursos necesarios para alcanzar una mayor productividad, aunque no hay buena relación con sus jefes, no se les capacita, existe descontento respecto a sus remuneraciones y a la carga de responsabilidades encomendadas, la productividad aún no se alcanza, porque los resultados esperados y el entrenamiento del personal es insuficiente; concuerda con las conclusiones de la presente investigación, existe relación de factores que determinan el desempeño. En el estudio de Briceño (2020) su investigación relacionó gestión administrativa y el desempeño laboral en personal de la Municipalidad Provincial de Chepén; el resultado determinó que la relación es significativa entre las variables Gestión administrativa y Desempeño laboral, tal como se confirma en el caso estudiado de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana de Huari, Ancash.

6.3. Responsabilidad ética

Los autores de la presente investigación tienen conocimiento de las normas y reglamentos que la UNAC ha emitido para el proceso de investigación y los instrumentos que se utiliza, en este caso no sean utilizados instrumentos

mecánicos, pero si los instrumentos metodológicos, se ha convocado a participantes de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana en el lugar denominado Huari de la Región Ancash, durante el ejercicio de gestión municipal del 2021, se ha respetado los parámetros técnicos como el uso del estilo APA para las referencias textuales, referencias de tablas y figuras en la Directiva 004-2022CU de la universidad.

VII. CONCLUSIONES

La investigación tuvo como objetivo relacionar la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana tomando en consideración a la gestión estatal como modelo con sus particularidades de proveer los servicios públicos básicos requeridos en el bienestar de los vecinos de la comuna local promoviendo el desarrollo; el estudio determinó que existe una relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad, el coeficiente RHO fue 0.417 y el valor de p fue 0.022.

Además, esta tesis ha determinado que no existe relación significativa entre la Planeación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, Huari, Ancash; dado que se ha demostrado a través del coeficiente de correlación RHO (0.267) y p (0.153) que los instrumentos de la planeación tuvieron un cumplimiento parcial.

Mediante la aplicación del coeficiente de correlación RHO (0.300) y p (0.007) se establece que existe un grado de relación significativa entre la Organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana, Huari, Ancash.

Los resultados estadísticos arrojan que existe relación significativa entre la Dirección y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana, Huari, Ancash; el RHO fue (0.363) y p (0.049), el análisis de la relación de la actividad de Dirección es en esencia una de las más importantes para que toda organización Municipal alcance buenos resultados.

El análisis de la relación del control como actividad necesaria en toda gestión, permitió reconocer que no existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana, Huari, Ancash; particularmente por que intervienen otros elementos como los estándares de control.

VIII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la entidad edil que debe garantizar la Gestión administrativa con estrategias, buenas decisiones de acuerdo a prioridades y necesidades de la comuna local y mejorar los planes en cuanto a su cumplimiento, porque genera un buen desempeño laboral en los colaboradores de la entidad.

Recomendamos a las autoridades de la municipalidad que se realicen los ajustes por el diseño de mejores planes, para que se cumplan los programas del POI.

Se recomienda a los colaboradores continuar con el ordenamiento normativo y operativo de actividades funcionales, básicamente porque la función organización es una dimensión que aporta en el desempeño laboral.

La recomendación a los regentes de la Municipalidad es que se mantenga la motivación a través de políticas de incentivos entre el personal y colaboradores, así como continuar con las líneas de comunicación que vienen dando resultados imponderables en la Dirección para el buen desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, Huari, Ancash

Se recomienda con mayor énfasis que se implemente un sistema de control, dado que esta actividad no se cumplió a cabalidad, es por eso que el control con el desempeño laboral se encuentran un poco distanciados.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, A.A. (2019). Gestión Administrativa y Marketing estratégico en la institución educativa N°2071 Cesar Vallejo, distrito de los Olivos, Lima Norte 2017. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11470>
- Alva Zapata, J.L. y Juárez Morales, J.A. (2014) Relación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de Productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo-2014. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%c3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Arias-Gómez, J. Villasís-Keever, M.A., Miranda-Novales, M.G. (2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio. [Revista Alergia México] <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva laboral. Revista de Investigación Valor Agregado, 7(1), 109-121. Recuperado el 26 de mayo de 2022, de [file:///C:/Users/User/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026%20(2).pdf)
- Bravo, B.B. (2020). La gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del cliente de los restaurantes de la parroquia San Lorenzo - Manta. [Tesis de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí] Repositorio institucional. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/2807>.
- Briceño Alvitres, G.J. (2020) Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60461?show=full>
- Castro, P. M. (2017). El papel de los Valores hacia el trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas.

- Cattaneo, Guido (2022) en Gestión de equipos: 13 reflexiones sobre el trabajo en equipo para los talentos individualistas. <https://guidocattaneo.com/13-reflexiones-trabajo-en-equipo-tus-talentos-individualistas/#:~:text=%E2%80%9CEI%20trabajo%20en%20equipo%20es,comunes.%E2%80%9D%20%E2%80%93%20Andrew%20Carnegie.>
- Correa, L.L. (2017). Gestión administrativa y satisfacción al cliente en la empresa de transporte de valores, Surco 2017 – Lima. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional file:///C:/Users/user/Downloads/Correa_CLL.pdf
- Chiang, M. y San Martín, N. (2017). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y trabajo*, 17 (54), p 159-165.
- Chiavenato, Idalberto (2011) *Introducción a la Teoría de la Administración*. Séptima edición, Mc Graw Hill, México, p.3
- Coelho, Fabián (2019) “Poesía” Significados. Disponible en: <https://www.significados.com/poesia/> Consultado: 01 de enero de 2019.
- De La Fuente, G.D. (2018). Gestión administrativa y satisfacción en la Clínica Médica Primavera, Los Olivos, 2018. ¿Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23244/DeLaFuente_SD_G.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duque Ramírez, S. P. (2019). Análisis de las teorías de la administración contemporánea y su incidencia en el modelo de gestión administrativa de la facultad de ciencias empresariales de la Institución Universitaria Antonio José Camacho. Universidad de Cali. Santiago de Cali: Repositorio Universidad de Cali. Recuperado el 26 de mayo de 2022, de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/1696/AN%C3%81LISIS%20DE%20LAS%20TEORIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espaderos, A. (2016). Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía (Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala). Recuperado el 16 de octubre de 2016, de <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=ESCUINTLA>

Evia, M. J. (2019). Qué motiva a los trabajadores en cada país. EXPOK.<https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/> Links

El peruano (15 de marzo de 2021). Como afrontaron los consumidores y empresas los efectos de la pandemia. <https://elperuano.pe/noticia/117000-como-afrontaron-consumidores-y-empresas-los-efectos-de-la-pandemia> .

Espinosa, Y. (2018). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la dirección de obras públicas del GAD municipal del cantón Pastaza, periodo 2017 (Tesis de pregrado). Escuela superior politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.

Espinoza, G. (2017). Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir (Tesis de pregrado). Universidad nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

García Vergara, F. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral en laMunicipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Gutiérrez, D.P. (2016). La gestión por procesos y su incidencia en la satisfacciónde los usuarios en la Clínica Santa María de la ciudad de Ambato. Tesisde pregrado, Universidad Técnica de Ambato
Repositorio
Institucional<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/>

- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. M. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill / Interamericana Editores S.A.
- Karolys Cobo, D. F. (2022). Modelo de gestión administrativa para la Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi.
- López, C.E. (2019). Gestión Administrativa y la calidad de servicio de tecnología de información en las instituciones del sector público del distrito de Tarapoto". Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto Repositorio institucional <http://repositorio.unsm.edu.pe/>
- Mayta, H.J. (2018) Gestión administrativa y satisfacción de los usuarios de la Municipalidad distrital de Olleros – Huaraz. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38578>
- Obando Granda, K.M. (2020) Bienestar laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de las PYMES pertenecientes a la industria de alojamiento del Cantón Ibarra. [Tesis para optar el título de ingeniero Universidad de las Fuerzas Armadas] <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/21966>
- Ortiz, F.R. (2017). Gestión administrativa y satisfacción del usuario externo en la Unidad De Juventudes, Recreación y Deportes de la Municipalidad Distrital de San Borja, 2017. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14638>
- Palominos, Fredi E.; Méndez, Miguel A. y Barrera, Rosa A. (2014) Sistema de Perfeccionamiento Orientado a Competencias para Docentes de la Educación Superior, https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062014000300003#:~:text=El%20proceso%20de%20perfeccionamiento%20es,nuevo%20contexto%20de%20la%20innovaci%C3%B3n.

- Peiró, Rosario (2021) Necesidades Humanas. Economipedia: definiciones, <https://economipedia.com/definiciones/necesidades-humanas.html#:~:text=Necesidades%20individuales%3A%20Son%20aquellas%20que,ejemplo%2C%20ir%20en%20transporte%20p%C3%BAblico.>
- Pinedo, N. (2021). 4 Pilares de la Administración que necesitas aplicar para manejar tu empresa de manera eficiente y eficaz. Nextlevel consulting. Recuperado de <https://nextlevelsrl.com/2021/03/25/4-pilares-de-la-administracion-que-necesitas-aplicar-para-manejar-tu-empresa-de-manera-eficiente-y-eficaz>
- Portilla Narváez, A. N. (2013) gestión administrativa y la influencia en el desempeño del personal en la Cooperativas de Transporte Urbano de Pasajeros en la Ciudad de Tulcán. Tesis para optar grado en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC) <https://1library.co/document/yn6r111q-gestion-administrativa-influencia-desempeno-personal-cooperativas-transporte-tulcan.html>
- Quiroga Peralta, R. E. (2021). La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil.
- Ramírez, J.A. (2017). Gestión Administrativa y su Influencia con el Nivel de Satisfacción del Cliente Externo del Área de Operaciones de la Caja Financiera CrediScotia S.A. Ferreñafe 2017. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33210>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2012) Administración, decimosegunda edición, Ediciones Pearson, México. p.21. <https://sites.google.com/site/fcpystajarez/home/contenido-del-curso>
- Rojas Aparco, Noemí (2019) Capacitación y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Sub Regional Chanka,

Andahuaylas - 2019. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas. UNJMA] https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/524/No_emi_Tesis_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

RPP- Noticias (31 de diciembre de 2020). ¿Qué empresas se despidieron del mercado peruano este 2020 debido a la pandemia de COVID-19? <https://rpp.pe/economia/economia/resumen-2020-estas-fueron-las-empresas-que-cerraron-en-el-peru-este-ano-covid-19-coronavirus-en-peru-noticia-1311424?ref=rpp>

Ruiz Marín, Rosa Angélica (2017) Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público - Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú] Repositorio https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12763/ruiz_mr.pdf?sequence=1

Sabogal, C.I. y Vargas, J. (2017). Gestión administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato] Repositorio Institucional. <https://repository.unilivre.edu.co/handle/10901/11778>

Salinas Zamora, S. E. (2012) Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/2653>

Tarazona, D.E. (2020). Gestión Administrativa y su relación con el compromiso docente en una universidad privada de Lima Metropolitana – 2019". [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio institucional https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654641/TarazonaT_D.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Yépez, T.J. (2017). Gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del cliente de la cooperativa de taxi “Divino Niño Jesús” del Cantón Baba, provincia de los Ríos. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato] Repositorio Institucional. <http://dspace.utb.edu.ec>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA, SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN PEDRO DE CHANA – HUARI – ANCASH 2021"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		METODOLOGIA
¿Cuál es la relación existente entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash - 2021?	Determinar la relación existente entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash - 2021	Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash - 2021	Independiente				
			X: Gestión Administrativa	X1: Planeación	X11	Estrategias	TIPO: BASICA
					X12	Toma de decisiones	
				X2: Organización	X21	Estructura funcional	NIVEL: Explicativa causal
					X22	Estructura organizacional	
			X3: Dirección	X31	Motivación	DISEÑO Descriptivo - Correlacional Transversal - No experimental	
				X32	Comunicación		
			X4: Control	X41	Supervisión	MÉTODO: Hipotético deductivo	
X42	Corrección						
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas	Dependiente				TECNICA: Encuesta
¿Cuál es la relación existente entre la Planeación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana Huari - Ancash	Determinar la relación existente entre la Planeación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana Huari - Ancash	Existe relación significativa entre la Planeación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana Huari - Ancash	Y: Desempeño Laboral	Y1 Indicadores de gestión	Y11	Eficiencia	
					Y2	Eficacia	
¿Cuál es el grado de relación existente entre la Organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana Huari - Ancash?	Establecer el grado de relación existente entre la Organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana Huari - Ancash	Existe un grado de relación significativa entre la Organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash		Y2: Trabajo en equipo	Y21	Objetivos en común	INSTRUMENTO: Cuestionario de la encuesta
					Y22	Calidad de trabajo	
Existe un grado de relación significativa entre la Organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash?	Existe un grado de relación significativa entre la Organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash	Existe un grado de relación significativa entre la Dirección y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash		Y3: Evaluaciones	Y31	Evaluaciones internas	POBLACIÓN: 30 colaboradores de la Municipalidad Distrital San Pedro de Chana - Huari - Ancash
					Y32	Evaluaciones externas	
¿Cuál es la relación existente entre el Control y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash?	Analizar la relación existente entre el Control y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash	Existe relación significativa entre el Control y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Pedro de Chana - Huari - Ancash		Y4: Satisfacción	Y41	Condiciones laborales	
					Y42	Percepciones laborales	

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono
---------------	--------	-------------------	----------

OBSERVACIONES

1. Ninguna _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

FECHA: 10 enero 2023



Firma de Experto



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



OBSERVACIONES

1. NINGUNA
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

FECHA: 11/01 /2023

Firma del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



OBSERVACIONES

1. NINGUNA
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

FECHA: 11/02 /2023

Firma del experto



MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN PEDRO DE CHANÁ

"Capital de la papa Ecológica"



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA USO EXCLUSIVAMENTE ACADÉMICO

El Alcalde de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chaná, Provincia de Huari, departamento de Ancash;

Por medio del presente documento, brindo el consentimiento para que las bachilleres en administración de la Universidad Nacional del Callao:

1. Martínez Espinoza Jessica,
2. Fernández Quispe Estephani Criss, y
3. Vergara Tucto Gianella Cristel

Elaboren la investigación "Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de san Pedro de Chana-Huari-Ancash 2021" en la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, provincia de Huari, departamento de Ancash; información recabada que será para USO EXCLUSIVAMENTE ACADÉMICO, guardando la reserva y confidencialidad que la entidad requiere en el ejercicio de la buena fe.

Asimismo, he sido debidamente informado previo a este consentimiento del uso y tratamiento que se dará en la entidad y los colaboradores, por lo que emito mi consentimiento:

ACEPTO

NO ACEPTO

San Pedro de Chaná, 26 de setiembre de 2022



Nombres Apellidos
Firma y sello del representante
que otorga el consentimiento

Anexo 4: Base de datos de la investigación				Grado de	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
			Tiempo de servicios	n																																
1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	
2	1	2	2	2	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4		
3	1	1	2	1	2	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	
4	3	2	1	3	4	1	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
5	1	1	1	2	4	2	2	5	5	3	5	5	4	1	3	3	4	5	5	2	2	3	4	4	1	2	1	4	5	4	4	4	4	3	4	3
6	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	4	5	4	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	4	5	5	3	2	1	4
7	1	1	1	2	2	1	1	5	1	4	5	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	3	1	5
8	2	2	2	3	2	2	3	5	1	3	5	5	2	4	5	4	5	5	4	3	2	5	4	1	4	5	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5
9	1	1	1	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
10	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	1	4	4	4	5	3	4	3	2	5	
11	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	1	4
12	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	5	4	1	5	3	3	2	1	2	4	4	4	2	1	1	3	2	3	5	5	4	2	5	5
13	1	1	2	3	2	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	
14	2	1	3	1	5	3	2	3	2	5	5	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
15	2	2	1	2	3	3	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	5
16	2	1	2	3	5	2	2	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	1	2	1	3	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	1	1	2	3	2	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3	3	4	2	3	2	5	5	5	5	5	4	2	5
19	1	2	3	3	5	3	2	3	2	5	5	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
20	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5
21	1	2	3	2	5	2	2	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	2	1	3	2	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	1	1	3	2	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3	3	4	2	3	2	5	5	5	5	5	4	2	5
24	2	1	1	3	5	3	2	3	2	5	5	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
25	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5
26	2	1	2	3	5	2	2	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	3	2	2	3	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3	3	4	2	3	2	5	5	5	5	5	4	2	5
29	2	2	1	3	5	3	2	3	2	5	5	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
30	1	2	2	3	3	3	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5

Anexo 5: Municipalidad de San Pedro de Chana en imágenes

IMÁGENES



Fuente: Municipalidad de San Pedro de Chana – Of. Comunicaciones



Fuente: Municipalidad de San Pedro de Chana – Of. Comunicaciones



Fuente: <https://www.deperu.com/calendario/2215/creacion-del-districto-de-san-pedro-de-chana-huari>



Fuente: <https://www.facebook.com/BarrioHuariVichon1/videos/feliz-lxv-aniversario-districto-de-san-pedro-de-cha%C3%A1-huari-%C3%A1ncash-10062020/253502386094515/>

Ubicación geográfica



Fuente: <https://www.deperu.com/calendario/2215/creacion-del-districto-de-san-pedro-de-chana-huari>



Fuente: <https://www.deperu.com/calendario/2215/creacion-del-districto-de-san-pedro-de-chana-huari>