



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación del desempeño laboral y la gestión  
administrativa del Organismo de Formalización de la  
Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO  
DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTORES:**

Br. Alanya Gómez Rommy Karen  
Br. Reyes Meza Arnold Belgico

**ASESOR:**

Dr. Adni Jehú Inocente Bonilla

**SECCIÓN:**

Gestión Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modernización del Estado

PERÚ – 2018

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

**Dr. Carlos Alberto López Marrufo  
PRESIDENTE**

---

**Dr. Marco Antonio Díaz Apac  
SECRETARIO**

---

**Dr. Adni Jehú Inocente Bonilla  
VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A Thiago y Romina, nuestros hijos que son el motor que nuestra superación profesional y ser cada día mejor.

Arnold y Rommy.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Cesar Vallejo, por su noble iniciativa en la implementación y establecimiento de su programa de maestría en Gestión Pública en la ciudad de Pucallpa.

Agradecemos al Ing. José Daniel Crespín Sempertegui – Jefe Zonal de Ucayali del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, por todo el apoyo otorgado para la realización de la Encuesta de los Cuestionarios correspondientes a los trabajadores de Oficina Zonal de Ucayali –COFOPRI.

Agradecemos al Dr. Marco Antonio Díaz Apac, por su noble predisposición de sus conocimientos estadísticos y pautas metodológicas, que coadyuvaron a la presente investigación.

Arnold y Rommy.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, **Arnold Belgico Reyes Meza**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 43701441, con la tesis titulada: **“Evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018”**.

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis es de mí autoría compartida con los coautores:

**Rommy Karen Alanya Gómez**

2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Setiembre del 2018.



Arnold Belgico Reyes Meza

DNI: 43701441



Rommy Karen Alanya Gómez

DNI N: 41994445

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las políticas instituidas en el Reglamento de Grados y Títulos del programa de Pos grado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, muestro el trabajo de investigación descriptiva correlacional denominada: “Evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

La presente investigación tiene el propósito de determinar si existe relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

La tesis ha sido estructurada de la siguiente manera: Segmento I Introducción: segmento que incluye realidad problemática, y las diversas teorías que sustentan al tema, enunciado del problema y la justificación del estudio, hipótesis y los objetivos. Segmento II Método: considera diseño de investigación, las variables, Operacionalización de variables, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. Segmento III Resultados. Segmento IV Discusión. Segmento V Conclusión. Segmento VI Recomendaciones. Segmento VII Referencias Bibliográficas, que fundamentan al marco teórico abordados en el desarrollo del estudio. Se adjunta anexos.

Excelentísimos miembros del calificador esperando cumplir con las exigencias de aprobación.

Arnold y Rommy

## Índice

	<b>Página.</b>
<b>Páginas preliminares</b>	
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos .....	15
1.3. Teorías relacionados al tema.....	20
1.4. Formulación del problema.....	23
1.5. Justificación del estudio.....	23
1.6. Hipótesis.....	24
1.7. Objetivos.....	25
<b>II. MÉTODO</b>	
*Variables .....	26
2.1. Operacionalización de variables .....	29
2.2. Metodología .....	30
2.3. Tipo de estudio .....	30
2.4. Diseño .....	30
2.5. Población y muestra y muestreo.....	31
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.7. Métodos de análisis de datos .....	34
2.8. Aspectos éticos.....	35
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>36</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>54</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>56</b>

<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	57
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	58
<b>VIII. ANEXOS</b> .....	60
1. Matriz de Consistencia.....	61
2. Instrumentos .....	62
3. Base de Datos .....	69
4. Constancia de Aplicación .....	71
5. Validación de instrumentos .....	72
6. Galería de Fotografías .....	84



## Índice de tablas

	Página
Tabla N° 01: Distribución de los trabajadores .....	31
Tabla N° 02: Distribución de la muestra.....	32
Tabla N° 03: Elección técnica instrumento.....	32
Tabla N° 04: Validez de contenido por juicio de expertos.....	33
Tabla N° 05: Resultados de la Confiabilidad.....	34
Tabla N° 06: Resultado de la variable evaluación del desempeño laboral.....	36
Tabla N° 07: Resultado de la variable gestión administrativa.....	37
Tabla N° 08: Resultado de la dimensión planificación.....	38
Tabla N° 09: Resultado de la dimensión organización .....	39
Tabla N° 10: Resultado de la dimensión dirección.....	40
Tabla N° 11: Resultado de la dimensión control.....	42
Tabla N° 12 Prueba de normalidad .....	43
Tabla N° 13 P-Valor de las variables desempeño y gestión administrativa....	46
Tabla N° 14: Correlación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa .....	46
Tabla N° 15: P-Valor de la planificación y el desempeño laboral.....	50
Tabla N° 16: Correlación entre la planificación y evaluación del desempeño.....	51
Tabla N° 17 P-Valor de la organización y el desempeño laboral.....	52
Tabla N° 18: Correlación entre la organización y evaluación del desempeño.....	53
Tabla N° 19 P-Valor de la dirección y el desempeño laboral.....	52
Tabla N° 20: Correlación entre la dirección y evaluación del desempeño.....	53
Tabla N° 21 P-Valor del control y evaluación del desempeño laboral.....	52
Tabla N° 22: Correlación entre el control y evaluación del desempeño.....	53

## Índice de figuras

	Página
FiguraN°01: Resultado de la variable evaluación del desempeño laboral.....	36
FiguraN°02: Resultado de la variable gestión administrativa.....	37
FiguraN°03: Resultado de la dimensión planificación.....	38
FiguraN°04: Resultado de la dimensión organización .....	39
FiguraN°05: Resultado de la dimensión dirección.....	40
FiguraN°06: Resultado de la dimensión control.....	41

## RESUMEN

La presente investigación titulada: “Evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018”, con la finalidad establecer la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018; siendo la hipótesis general: existe relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018, el presente estudio es cuantitativa, de tipo no experimental, el cual por su carácter es de tipo correlacional, la población muestral estuvo conformada por 22 trabajadores que conforman el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali.

Para la selección de los datos se utilizaron instrumentos validados como cuestionarios, todo ello para dar confiabilidad y validez al instrumento elegido, fue de elaboración propia. Para la variable evaluación del desempeño laboral consta de 20 ítems, y en relación con la segunda variable gestión administrativa consta de 24 ítems, valorando los instrumentos obtenidos para el presente estudio, el análisis estadístico se hizo aplicando el programa SPSS 23, lo cual arrojó resultados confiables en la investigación. Se logró determinar que existe relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018. Con un valor  $r = 0,656$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Palabras Clave:** desempeño laboral, eficiencia laboral, satisfacción laboral, gestión administrativa, planificación, organización, dirección, control.

## ABSTRACT

The present investigation titled: "Evaluation of the labor performance and the administrative management of the Organism of Formalization of the Informal Property - Zonal Ucayali 2018", with the purpose to establish the relation that exists between the evaluation of the labor performance and the administrative management of the Organization of Formalization of the Informal Property - Zonal Ucayali 2018; being the general hypothesis: there is a relationship between the evaluation of work performance and the administrative management of the Formalization of Informal Property - Zonal Ucayali 2018, the present study is quantitative, non-experimental, which by its nature is correlated , the sample population consisted of 22 workers that make up the Formalization of Informal Property - Zonal Ucayali.

For the selection of the data we used instruments validated as questionnaires, all this to give reliability and validity to the chosen instrument, it was of own elaboration. For the variable evaluation of work performance consists of 15 items, and in relation to the second variable administrative management consists of 24 items, assessing the instruments obtained for the present study, the statistical analysis was done by applying the SPSS 23 program, which yielded results reliable in the investigation. It was determined that there is a relationship between the evaluation of work performance and administrative management of the Formalization of Informal Property - Zonal Ucayali 2018. With a value  $r = 0,656$  estimated by the coefficient of Pearson correlation.

Keywords: job performance, labor efficiency, job satisfaction, administrative management, planning, organization, direction, control.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

En nuestra actualidad en que vivimos es un mundo globalizado, en el que día a día las instituciones están empleando fuerzas laborales competitivas de capacidades que aplican en la identificación y la solución de todos los problemas cotidianos que enfrentan en su práctica laboral, por tal razón es que se compite con nosotros mismos, buscando ser mejores, personal y profesionalmente; es por eso que las instituciones públicas o privadas y la globalización presenta un nuevo enfoque que tiene relación directa con los cambios en las organizaciones y en la formación del recurso humano, buscando mayores y mejores profesionales que les permita obtener competitividad.

Por tal razón, las empresas grandes valoran lo que es el recurso humano, clave fundamental y determinante en la obtención del éxito. Captan y retienen al personal que posee capacidades conductuales y cognitivas, que puedan desempeñarse adecuadamente en un puesto determinado y en base a sus capacidades y competencias contribuyen con el desarrollo no solo de la entidad, sino de la sociedad.

En el Perú, la falta de preocupación de evaluar e incentivar el desempeño laboral y la falta de visión en la gestión administrativa, hace que la percepción desde el punto de vista de los servicios que brinda el Estado sea negativa, debido a bajos niveles de gestión pública y poca preocupación por incentivar a los trabajadores, teniendo como consecuencia una gestión y atención deficiente en todos sus niveles.

La gestión administrativa en las instituciones públicas se encuentra vinculada con las fases de administración: Planificación, organización,

dirección y control, cuando estas no se interconectan falla el proceso, entonces la percepción que se tiene es de desorden.

Uno de los mayores problemas en el ámbito administrativo es el desconocimiento de las verdaderas funciones de cada uno de los trabajadores (usuario interno) generando el descuido de sus verdaderas labores; esto también trae consigo el cuello de botella, acumulación de las funciones, estrés, entre otros. Existe personal en puestos que no están acorde al tipo de categoría que estos tienen como Auxiliares, Técnicos, Bachilleres y Profesionales.

Otro problema, es que el trabajo que cada administrativo realiza es mecanizado y típico, no existe una buena difusión de los diversos manuales de procedimientos que son aquello que sirven de guía y dirección para realizar más eficiente su labor; estos puntos principales generan lentitud en los procesos administrativos, falta de disponibilidad presupuestal, malas decisiones gerenciales, mala calidad de atención al usuario externo, deficiente administración de los recursos financieros, quejas y reclamos.

## 1.2 Trabajos previos

En el nivel Internacional.

Bonilla & Díaz (2015) “Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades “Ciudadela Las Piñas” del Cantón Milagro, periodo 2012-2014”. Concluye: El escaso nivel de desarrollo institucional que ha tenido el hospital es bajo debido a la toma de decisiones inadecuadas llevada por la alta gerencia que efectivamente afecta el desempeño laboral que tienen los funcionarios que laboran en el mismo resultante así, la baja en la calidad del servicio prestado, y por ende la insatisfacción de sus pacientes. En el momento de reclutar el personal requerido, en ciertas ocasiones se realiza la debida verificación del perfil que en virtud de sus conocimiento y experiencia debe ocupar la vacante, originándose que el personal se encuentre inconforme en los puestos de trabajos que actualmente se encuentran y también por no conocer sus roles o funciones que tiene que realizar tiende a realizarse la duplicidad de funciones. La comunicación existente entre funcionarios es escasa, lo que dificulta la toma de decisiones, porque origina problemas de acuerdos para la elección de alternativas de negociación para beneficio y desarrollo de la organización. Debido al desconocimiento de la cultura organizacional de la institución, los funcionarios se encuentran desmotivados hacia el logro de los objetivos institucionales.

Caisa (2014) “La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato”. Concluye: Que la empresa metalmecánica “Alhice” no cuenta con un modelo de gestión administrativa, lo que indica que necesita una herramienta administrativa, que se complemente con el recurso humano de la empresa. La empresa no tiene fijado objetivos, políticas y estrategias a un plazo determinado, es decir no existe la planificación adecuada para cumplir con las metas de la empresa. El recurso humano

se encuentra desmotivado al momento de realizar las funciones de su trabajo, con lo planteado se puede determinar que es un factor por el cual el personal tiene un bajo desempeño laboral.

Veintimilla (2014) “La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje”. Concluyendo: Que las secretarias que laboran en la empresa Agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje no administran su tiempo correctamente para las tareas que debe ejecutar en el día. Uno de los recursos ejecutivo que la secretaria debe contar es la agenda; por lo tanto, no hacen uso de este material de apoyo. La secretaria no trabaja en equipo con sus compañeros de labores. Las secretarias no prestan la debida atención a los usuarios. Los tramites que realizan los usuarios están considerados poco ágil. No existe comunicación entre secretarias y departamentos de la empresa.

Coello (2014) “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (Claro)”. Concluye: Con la aplicación del cuestionario S20/23, la entrevista semi estructurada y grupo focal realizado, ha sido posible recabar la información necesaria para conocer la satisfacción de los asesores en referencia a sus condiciones internas y externas, profundizando en aspecto relevantes de sus actividades diarias. Queda en evidencia entonces que las condiciones externas son muy satisfactorias para el grupo de asesores de Inbound Pymes, obteniendo un alto nivel de satisfacción y descartando por tanto que este incida de forma directa en el bajo desempeño del grupo de asesores. Dejando en evidencia que sus condiciones externas son muy satisfactorias, reflejando un ambiente armónico y efectivo para la satisfacción y comodidad de quienes conforman el grupo Inbound Pymes.



En el nivel Nacional: Cajo (2018) “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2018”. Concluye: Se ha demostrado que la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de forma positiva en los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego. Se ha determinado que la planeación administrativa influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego. Se ha analizado que los procesos administrativos son oportunos en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego. Se ha verificado que el control administrativo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego.

Ferrer (2017) “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016”. Concluye que: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral según los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud alta lo que indica que las características de la gestión administrativa se relacionan con las capacidades para el desempeño laboral. Existe relación significativa entre el planeamiento de la gestión administrativa y el desempeño laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el año 2016. Este resultado indica que el planeamiento es un factor que se relaciona con el nivel del desempeño de los trabajadores ya que ellos suelen adaptarse a diversos ambientes.

Valentín (2017) “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”. Concluye: El nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud, es directa de causa efecto, de nivel alto y altamente significativa ( $r = 0.8154$ ,  $p = 0.000$ ), determinando que el 49.69% de

encuestados considera que la gestión del talento humano en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular. El nivel de influencia del proceso de incorporación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, altamente significativa ( $p = 0.000$ ), donde el 42.86% de los encuestados considera que el proceso de incorporación es de nivel regular y el desarrollo del desempeño laboral es también regular. El nivel de influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, y altamente significativa ( $p= 0.000$ ), donde el 44.10% de los encuestados considera que la capacitación del personal es regular y el desarrollo del desempeño también es regular.

Ocampos & Valencia (2017) "Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la Red Asistencial ESSALUD-TUMBES, 2016". Concluye: Que, el coeficiente de correlación de Pearson obtenido en estudio ( $R=+0,559$ ) comprueba la existencia de una relación directa moderada entre la gestión administrativa y la calidad del servicio desde la perspectiva del trabajador administrativo de la Red Asistencial EsSalud Tumbes, 2016. La dimensión planeación de la variable gestión administrativa tuvo un correlación directa moderada con la calidad de servicio ( $R0+0,578$ ) desde la perspectiva del trabajador administrativo de la Red Asistencial Es Salud Tumbes, 2016. Esta dimensión fue que presentó el mayor coeficiente de correlación. La dimensión organización de la variable gestión administrativa tuvo una correlación directa moderada con la calidad de servicio ( $R=+0,521$ ) desde la perspectiva del trabajador administrativo de la Red Asistencial Es Salud Tumbes, 2016.

Tamay (2017) "La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica "Los Ángeles de Chimbote" Chiclayo 2015". Logrando obtener

las siguientes conclusiones: La gestión administrativa influye de manera negativa en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chiclayo. Existe desmotivación de los trabajadores administrativos para desempeñarse en sus labores. Las funciones que desempeñar no son cumplidas en forma eficiente perjudicando de esta manera al estudiante, razón de ser de las instituciones educativas. El perfil de la mayoría no es el apropiado para el desempeño laboral encargado no existe la adecuada selección y reclutamiento de personal, tampoco la adecuación evaluación.

En el nivel Regional: Abisror (2016) "Desempeño laboral y la gestión administrativa de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas, zonal Pucallpa 2015". Tipo de investigación no experimental, diseño correlacional, población y muestra 30 trabajadores. Concluye: Existe relación significativa entre desempeño laboral y gestión administrativa en la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas, zonal Pucallpa 2015, en mérito a que se obtuvo un nivel de significancia de: 0.000, siendo menor a 0.05, entonces se considera una relación significativa. Lo cual indica que, ante un mejor desempeño laboral, existe una mejor gestión administrativa, según la percepción de los trabajadores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas, zonal Pucallpa 2015. Existe relación significativa entre desempeño laboral y planificación en la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas, zonal Pucallpa 2015, en mérito a que se obtuvo un nivel de significancia de: 0.009, siendo menor a 0.05, entonces se considera una relación significativa. Lo cual indica que ante un mejor desempeño laboral, existe una mejor planificación, según la percepción de los trabajadores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas, zonal Pucallpa 2015.

Flores (2016) "Gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali 2015". Concluye: Existe relación significativa entre gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor  $R = 0.732$ ; lo cual indica que, ante una mejor gestión administrativa, existe mejor clima laboral, según la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, año 2015. Existe relación significativa entre gestión administrativa y comunicación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor  $R = 0.496$ ; lo cual indica que, ante una mejor gestión administrativa, existe mejor comunicación, según la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, año 2015.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema.**

#### **Teoría sobre Desempeño Laboral**

##### **Teoría de Abraham Maslow (1943)**

La teoría de la autorrealización de Maslow se sitúa dentro del holismo y la psicología humanista y parte de la idea de que el hombre es un todo integrado y organizado, sin partes diferenciadas. Cualquier motivo que afecta a un sistema afecta a toda la persona. Maslow propone una teoría del crecimiento y desarrollo partiendo del hombre sano, en la cual el concepto clave para la motivación es el de necesidad. Describe una jerarquía de necesidades humanas donde la más básica es la de crecimiento, que gobierna y organiza a todas las demás. A partir de aquí existen cinco jerarquías o niveles, desde la necesidad de supervivencia, que es relativamente fuerte, de naturaleza fisiológica y necesaria para la homeostasis, hasta la necesidad de crecimiento, relativamente débil y de naturaleza más psicológica.

La jerarquía de necesidades humanas ordenadas según la fuerza (las fisiológicas son las que tienen más fuerza o “dominancia” y las de autorrealización tienen menos fuerza) es la siguiente: necesidades fisiológicas, necesidades de protección, necesidad de amor y pertenencia, necesidad de estima y, por último, necesidad de autorrealización.

Maslow, consideró autorrealizados a un grupo de personajes históricos que estimaba cumplían dichos criterios: Abraham Lincoln, Thomas Jefferson, Mahatma Gandhi, Albert Einstein, Charles Darwin o Newton.

Maslow aborda de otra forma la problemática de lo que es autorrealización, hablando de las necesidades impulsivas, y comenta lo que se necesitaba para ser feliz: verdad, bondad, belleza, unidad, integridad y trascendencia de los opuestos, vitalidad, singularidad, perfección y necesidad, realización, justicia y orden, simplicidad, riqueza ambiental, fortaleza, sentido lúdico, autosuficiencia, y búsqueda de lo significativo.

### **Teoría sobre gestión administrativa**

#### **Teoría de Douglas McGregor (1960)**

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 X**

Está basada en el antiguo precepto del garrote y la zanahoria, y la presunción de mediocridad de las masas, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio y que como el negrito del batey (la canción) el trabajo es una forma de castigo o como dicen por ahí

“trabajar es tan malo que hasta que le paguen a uno”, lo cual presente dos necesidades urgentes para la organización: la supervisión y la motivación:

Las premisas de la teoría X son:

- Al ser humano medio no le gusta trabajar y evitará a toda costa hacerlo, lo cual da pie a la segunda.
- En términos sencillos, los trabajadores son como los caballos; si no se les espuela no trabajan. La gente necesita que la fuercen, controlen, dirijan y amenacen con castigos para que se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.
- El individuo típico evitará cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguridad por encima de todo, por ello es necesario que lo dirijan.

#### Teoría Y

Los directivos de la teoría Y, consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzaran siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados.

Los supuestos que fundamentan la Teoría Y son:

- El desgaste físico y mental en el trabajo es tan normal como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo en sí.
- No es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.
- Los trabajadores se comprometen con los objetivos empresariales en la medida que se les recompense por sus logros, la mejor recompensa es la satisfacción del ego y puede ser originada por el esfuerzo hecho para conseguir los objetivos de la organización.
- En condiciones normales el ser humano medio aprenderá no solo a aceptar responsabilidades sino a buscarlas.

- La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización.

#### **1.4 Formulación del problema**

Problema general

¿Cuál es la relación entre evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018?

Problemas específicos:

1. ¿Cuál es la relación entre evaluación del desempeño laboral y la planificación del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018?
2. ¿Cuál es la relación entre evaluación del desempeño laboral y la organización del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018?
3. ¿Cuál es la relación entre evaluación del desempeño laboral y la dirección del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018?
4. ¿Cuál es la relación entre evaluación del desempeño laboral y el control del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018?

#### **1.5 Justificación del estudio**

La presente investigación se justifica, en relación a lo social, porque contribuirá a la mejora de las interrelaciones entre los actores de la gestión administrativa como son el personal técnico y administrativo, permitiendo de esta manera brindar un mejor servicio y posicionamiento de la institución en la comunidad.

En relación a las implicancias prácticas, los resultados que genere el estudio, permitirán efectuar recomendaciones que fortalecerán la

evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali.

En cuanto al valor teórico, la investigación permitirá conocer y difundir las teorías, así como el marco conceptual de la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa con la finalidad de mejorar la gestión institucional.

En cuanto a la utilidad metodológica, la investigación hará posible conocer las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez y confiabilidad de estos, con el fin de auscultar información que permitan de la mejor manera la contrastación del estudio; también los procesos desarrollados en esta investigación podrán emplearse en diferentes estudios similares.

## **1.6 Hipótesis**

Para la presente investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

### **Hipótesis General**

Existe relación entre evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formulación de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

### **Hipótesis Específicas**

1. Existe relación entre evaluación del desempeño laboral y la planificación del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.
2. Existe relación entre evaluación del desempeño laboral y la organización del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.
3. Existe relación entre evaluación del desempeño laboral y la dirección del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.



4. Existe relación entre evaluación del desempeño laboral y el control del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

## **1.7 Objetivos**

### Objetivo General

Determinar la relación entre evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formulación de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

### Objetivos Específicos

1. Determinar la relación entre evaluación del desempeño laboral y la planificación del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.
2. Determinar la relación entre evaluación del desempeño laboral y la organización del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.
3. Determinar la relación entre evaluación del desempeño laboral y la dirección del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.
4. Determinar la relación entre evaluación del desempeño laboral y el control del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Variables

#### **Variable 1: Desempeño laboral**

Chiavenato, I. (2000) la define como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

Morales (2009) expresa que es el desempeño laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

#### **Dimensiones de la variable Desempeño laboral**

Dimensión 1: Eficiencia Laboral.

Chiavenato, I. (2000) eficiencia significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ejecución  $E=P/R$ , donde P son los productos resultantes, R los recursos utilizados.

Dimensión 2: Satisfacción Laboral

Palma (2004), la satisfacción laboral, es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

#### **Variable 2: Gestión administrativa**

Terry, G. (1982), la define como un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. Se entiende por gestión administrativa, al proceso que se realiza en el manejo de la empresa o institución y que sigue cuatro pasos definidos como las funciones de la administración, de tal manera que sirva como una guía de procedimientos los cuales fijarán el rumbo de las

actividades a desarrollarse en la organización y que traerá como consecuencia un adecuado servicio al usuario.

James, P. (2004), conceptualiza la gestión administrativa como el gobierno de una empresa pública y/o privada que se ejerce durante el periodo de actividad y el mismo comprende la adquisición y transformación de bienes, su transmisión o empleo para la obtención de fines que persigue la empresa.

Del mismo modo, Rivero, M. (2008), acota que: la gestión administrativa tanto en empresas públicas como privadas exigen la fijación de objetivos claros y precisos que al ser realizados cumplan con las funciones del proceso administrativo, estando relacionados con la alta gerencia de la organización en la fase de dirección y ejecución de las actividades, manifestando también que la gestión administrativa juega un rol muy importante, pues de su eficiencia, producto de la dirección, habilidades y estrategias que utilice, dependerá la obtención de buenos resultados. Asimismo, fundamenta su importancia, en la tarea de construir una sociedad económicamente mejor con normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de toda gestión administrativa moderna. De allí que la supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador.

### **Dimensiones de la variable Gestión Administrativa**

#### Dimensión 1: Planificación

Terry, G. (1982), Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Son la guía para la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos.

#### Dimensión 2: Organización

Terry, G. (1982) define organizar como el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización.

#### Dimensión 3: Dirección

Terry, G. (1982) la dirección, es dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.

#### Dimensión 4: Control

Terry, G. (1982) el control, es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas.

## 2.2 Operacionalización de variables

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIÓN	ITEMS	INDICADORES	ESCALA
<b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</b>	Chiavenato, I. (2000) la define como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.	Se mide a través de la aplicación de un cuestionario con una escala diagnóstica general, elaboración propia, que consta de 20 ítems, 02 dimensiones, 04 indicadores.	Eficiencia Laboral	1 al 10	Calidad de trabajo. Cantidad de trabajo.	<b>ORDINAL</b> (1) Siempre (2) Casi Siempre (3) A veces (4) Casi Nunca (5) Nunca
			Satisfacción Laboral	11 al 20	Colaboración. Iniciativa.	
VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIÓN	ITEMS	INDICADORES	ESCALA
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Terry, G. (1982), la define como un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos.	Se mide a través de la aplicación de un cuestionario con una escala diagnóstica general, elaboración propia, que consta de 24 ítems, 04 dimensiones, 08 indicadores.	Planificación	1,2,3,4,5,6	Comunicar la estrategia. Comunicar las metas.	<b>ORDINAL</b> (1) Siempre (2) Casi Siempre (3) Nunca
			Organización	7,8,9,10,11,12	Entender los procesos. Definir responsabilidades.	
			Dirección	13,14,15,16,17,18	Identificar problemas y oportunidades. Diagnosticar problemas.	
			Control	19,20,21,22,23,24	Mejorar el control de la institución. Medir el comportamiento.	

### **2.3 Metodología**

La metodología que se utiliza en la presente investigación es cuantitativa. Según Hernández (2010), este método se utiliza en la recolección de datos para aprobar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. En este caso a través del tratamiento cuantitativo de los datos se busca determinar la relación entre las variables evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa.

### **2.4 Tipo de estudio**

El estudio es Descriptivo Correlacional con enfoque mixto porque se orienta a comprender y profundizar las variables, desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto Hernández (2010). Es descriptivo, por cuanto selecciona las características fundamentales del objeto de estudio y la descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto. Bernal (2000).

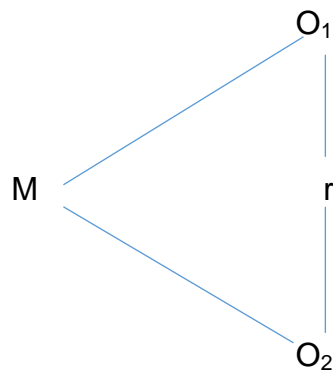
Es investigación no experimental, porque busca solucionar un problema práctico, para transformar las condiciones de un hecho, con un margen de generalización limitado (Hernández, 2010). No se aplica estímulo alguno con el fin de cambiar el comportamiento de alguna variable. La tesis tuvo como finalidad, obtener información sobre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa y las características de las variables en estudio.

### **2.5 Diseño**

El diseño según Hernández (2010), es una estructura o un esquema sistemático y que a su vez adopta el tema investigado con el fin de correlacionar las variables estudiadas.

En la presente investigación se decidió trabajar con el diseño descriptivo – correlacional. En la primera se describen las características de las

variables en estudio y en la segunda se constata si tienen relación las variables de estudio.



M: Es la muestra de estudio de 22 personal administrativo del organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali.

O1: Variable evaluación del desempeño laboral.

O2: Variable gestión administrativa.

r: Relación entre evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa.

## 2.6 Población, muestra y muestreo

### 2.6.1 Población

Hernández & Baptista (2010) respecto a la población señala que toda investigación necesita de datos para lograr estudiar y analizar a profundidad el problema investigado, de allí parte la importancia y necesidad de contar con una población a consultar.

Por lo que, en este estudio tuvo una población muestral constituida por los trabajadores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018. El Universo poblacional está conformado por 22 trabajadores.

Tabla N° 01

Distribución de la población muestral de los trabajadores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali.

DISTRIBUCIÓN	TOTAL
--------------	-------

Personal Administrativo	07
Personal Operativo	15
<b>TOTAL POBLACIÓN</b>	<b>22</b>

Fuente: Oficina de Recursos Humanos

### 2.6.2 Muestra censal

Hernández & Baptista (2010), afirma que una muestra es apropiada cuando está integrada por una cantidad de elementos suficientes para responderá la existencia de las mismas particularidades de la población. Siendo la Muestra de 22 Trabajadores el total de la población.

Tabla N° 02

Distribución de la muestra de los trabajadores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali.

<b>DISTRIBUCIÓN</b>	<b>TOTAL</b>
Personal Administrativo	07
Personal Operativo	15
<b>TOTAL MUESTRA</b>	<b>22</b>

Fuente: Oficina de Recursos Humanos

## 2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

### a. Técnica.

Para la recolección de la información se utilizó como instrumento el Cuestionario, todo ello para la confiabilidad y validez al instrumento elegido por elaboración propia. Para la evaluación de desempeño laboral consta de 20 preguntas o ítems, y en relación con la gestión administrativa consta de 24 preguntas o ítems.

### b. Instrumento.

Cuadro N° 01

Elección de Técnica e Instrumento

Variable	Técnica	Instrumento



Variable 1: Evaluación del Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario
Variable 2: Gestión Administrativa	Encuesta	Cuestionario

Cuadro N° 02

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa.

N°	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Díaz Apac, Marco Antonio	Aplicable
2	Doctor	Inocente Bonilla Adni Jehú	Aplicable
3	Maestro	Ferreyros Rengifo Catherine	Aplicable

En la tabla N° 04, se puede apreciar el dictamen del instrumento, lo que podemos evidenciar que, si cumple con los estándares para ser aplicados, puesto que se observa con una alta coherencia, claridad y pertinencia para el presente estudio.

### **Confiabilidad.**

Hernández (2010), afirma que la confiabilidad de un instrumento describe el grado en que las veces que será aplicado siempre producirán los resultados, por lo tanto, es confiable.

La confiabilidad de Alpha de Cronbach es un coeficiente de equivalencia por tanto no tiene en cuenta ciertas fuentes de error como el error temporal, y por ello no puede tomarse como reemplazo de un coeficiente de estabilidad.

Si los valores de Alpha de Cronbach oscilan entre:

- 0 – 0,5            No confiable
- 0,5 – 0,7        Confiable
- 0,7 – 1,00       Altamente Confiable

Formula del Alpha de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K** : El número de ítems  
**SSi<sup>2</sup>** : Sumatoria de varianzas de los ítems  
**S<sub>T</sub><sup>2</sup>** : Varianza de la suma de los ítems  
**a** : Coeficiente de Alpha de Cronbach

Tabla N° 05

Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alpha de Cronbach

Instrumento	Nº ítems	Alpha de Cronbach
Evaluación del Desempeño laboral	20	0,86
Gestión administrativa	24	0,89

“Evaluación del desempeño laboral” de a=0,86 (altamente confiable) y para el instrumento: “Gestión administrativa” de a=0,89 (altamente confiable).

## 2.8 Métodos de análisis de datos

El método fue cuantitativo, ya que se recolectaron datos que se procesaron mediante medición numérica, empleando la estadística descriptiva (Hernández, Fernández y Baptista, 2008). Para analizar los datos obtenidos, se tabularon utilizando el programa SPSS Statistics V.23 de la IBM, que permite obtener los porcentajes detallados en las tablas y figuras. Para el análisis de datos se siguió los siguientes procedimientos:

- Recolección de datos a través de los instrumentos, para cuantificarlos y dar paso a los procedimientos estadísticos.
- Procesamiento de los datos recolectados en tablas de distribución de frecuencias relativas y relativas porcentuales, que permiten observar el estado de cada variable independiente de la relación con la escala previamente establecida.
- Elaboración de tablas de contingencia, para comprender el tipo y

relación entre variables y dimensiones, agrupando las mayorías coincidentes.

- d. Elaboración de gráficos a partir de las tablas, que facilitaron la ubicación de las mayorías y el establecimiento de inferencias a partir de éstas: La media aritmética, desviación estándar y coeficiente de variación. Correlaciones lineales simples, tabla de frecuencias. Porcentajes y tablas cruzadas.

### **2.9 Aspectos éticos**

El trabajo de estudio se desarrolló bajo los parámetros de la ética profesional, es decir, evitando el plagio o la copia de otros trabajos, bajo responsabilidad. Se reconoce los derechos de autoría.

### III. RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para las variables evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali.

#### 3.1 Resultados de la Opinión de los trabajadores según la Evaluación del desempeño laboral

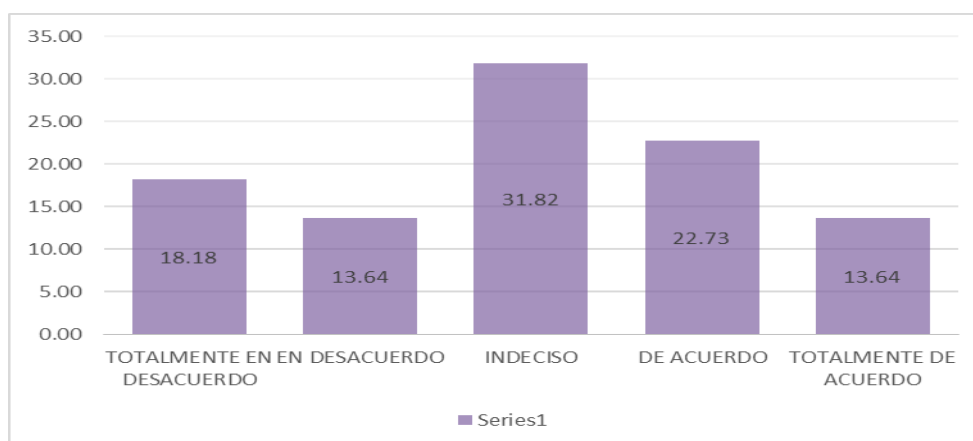
Tabla N° 06 Niveles de la evaluación del desempeño laboral

DIMENSION TOTAL EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL				
N°	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	% DE TRABAJO
1	TOTALMENTE EN DESACUERDO	[20-35]	4	<b>18.18</b>
2	EN DESACUERDO	[36-51]	3	<b>13.64</b>
3	INDECISO	[52-67]	7	<b>31.82</b>
4	DE ACUERDO	[68-83]	5	<b>22.73</b>
5	TOTALMENTE DE ACUERDO	[84-100]	3	<b>13.64</b>
	(%)	<b>100</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 1

Elaboración propia

Figura 1. Niveles de evaluación del desempeño laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali.



Interpretación:

De la tabla 06 y figura 1, se aprecia que el nivel de la variable de evaluación de desempeño laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali, el 31.82% se da Indeciso, el

22.73% es de acuerdo, el 18.18% totalmente en desacuerdo, el 13.64% se da totalmente de acuerdo y en desacuerdo.

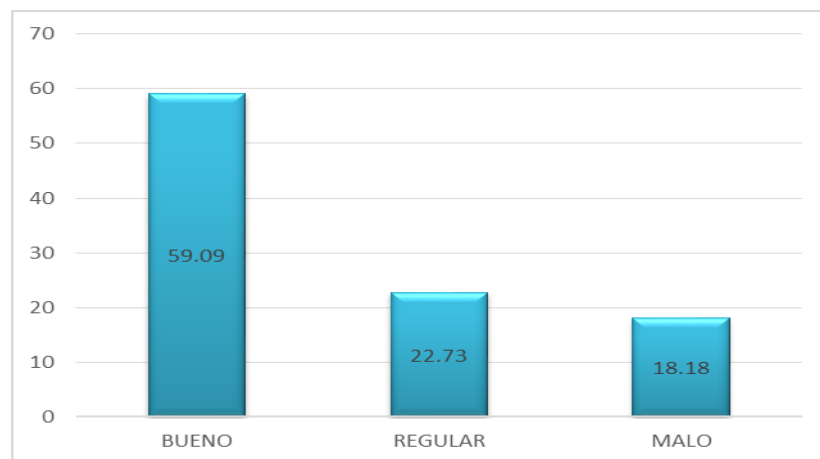
### 3.2. Resultados de la opinión de los trabajadores según la gestión administrativa

Tabla N° 07 Niveles de la gestión administrativa

DIMENSION TOTAL GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
NIVEL		RANGO	FRECUENCIA	% DE TRABAJO
BUENO		[24-49]	13	59.09
REGULAR		[50-75]	5	22.73
MALO		[76-100]	4	18.18
%	100	total	22	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 2  
Elaboración propia

Figura 2. Niveles de la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali



Interpretación:

De la tabla 7 y figura 2, se aprecia que la mayor parte de los trabajadores encuestados sobre la variable gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali, es decir el 59.09% consideran que la gestión administrativa es Bueno, mientras que el 22.73%

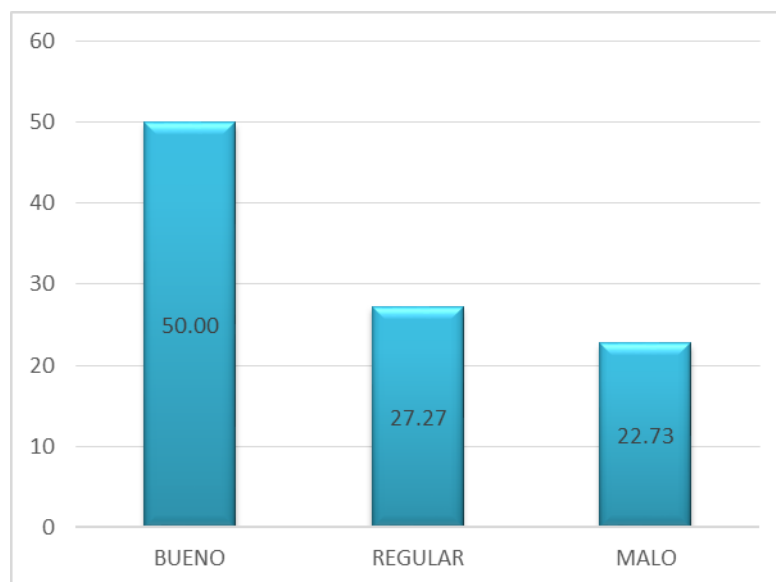
expresan que es Regular y el 18.18% consideran Malo. De lo expresado en los resultados, se infiere que la gestión administrativa se da en Bueno.

Tabla N° 08 Resultado de la dimensión planificación.

DIMENSION 1 PLANIFICACIÓN				
NIVEL		RANGO	FRECUENCIA	% DE TRABAJO
BUENO		[20-27]	11	50.00
REGULAR		[28-35]	6	27.27
MALO		[36-43]	5	22.73
%	100	total	22	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 2  
Elaboración propia

Figura 3. Niveles de la dimensión planificación del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali



Interpretación:

De la tabla 08 y figura 3, se aprecia que el nivel de la dimensión planificación en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal –

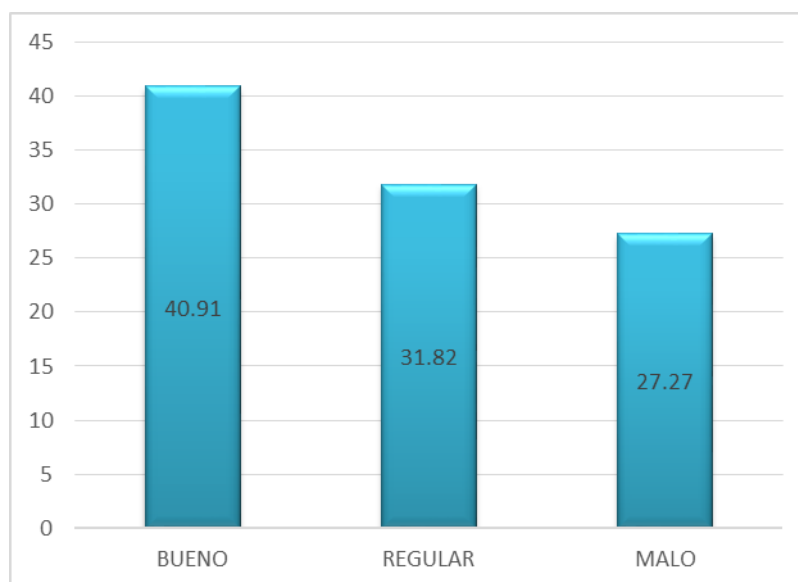
Zonal Ucayali, el 50.00% se da bueno, mientras que regular tiene el 27.27%, y malo con el 22.73%.

Tabla N° 09 Resultado de la dimensión Organización

DIMENSION 2 ORGANIZACIÓN				
NIVEL		RANGO	FRECUENCIA	% DE TRABAJO
BUENO		[20-27]	9	40.91
REGULAR		[28-35]	7	31.82
MALO		[36-43]	6	27.27
%	100	total	22	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 2  
Elaboración propia

Figura 4. Niveles de la dimensión organización del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali



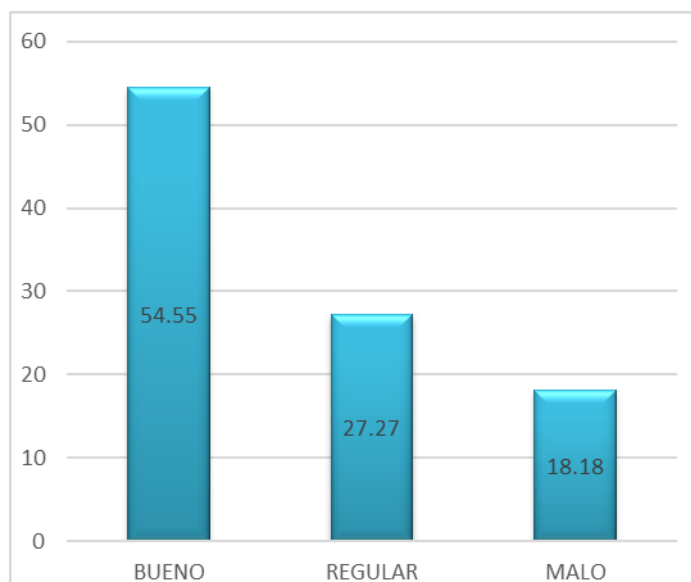
Interpretación:

De la tabla 09 y figura 4, se aprecia que el nivel de la dimensión organización en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali, el 40.91% se da bueno, regular se da el 31.82% y finalmente el 27.27% es malo.

Tabla N° 10 Resultado de la dimensión Dirección

DIMENSION 3 DIRECCIÓN				
NIVEL		RANGO	FRECUENCIA	% DE TRABAJO
BUENO		[20-27]	12	54.55
REGULAR		[28-35]	6	27.27
MALO		[36-43]	4	18.18
%	100	total	22	100.00

Figura 5. Niveles de la dimensión dirección del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali



Interpretación:

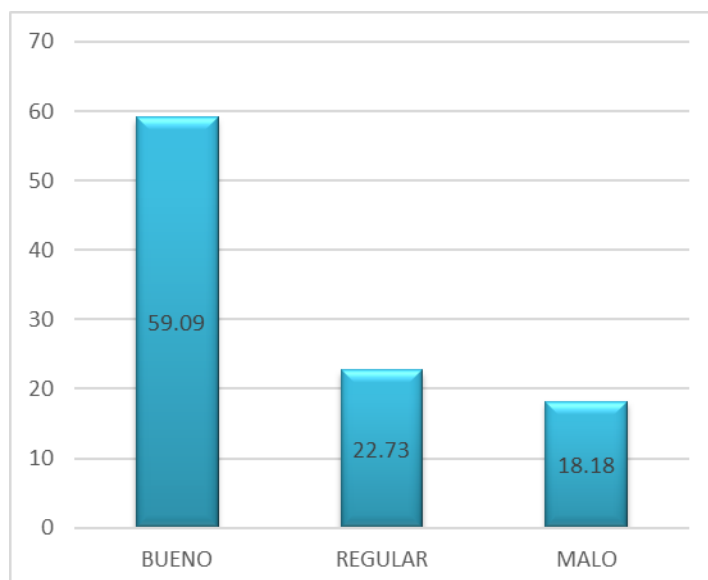


De la tabla 10 y figura 5, se aprecia que el nivel de la dimensión dirección en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali, el 54.55% se da bueno, regular se da el 27.27% y finalmente el 18.18% es malo.

Tabla N° 11 Resultado de la dimensión Control

DIMENSION 4 CONTROL				
NIVEL		RANGO	FRECUENCIA	% DE TRABAJO
BUENO		[20-27]	13	59.09
REGULAR		[28-35]	5	22.73
MALO		[36-43]	4	18.18
%	100	total	22	100.00

Figura 6. Niveles de la dimensión control del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali



Interpretación:

De la tabla 11 y figura 6, se aprecia que el nivel de la dimensión control en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali, el 59.09% se da bueno, regular se da el 22.73% y finalmente el 18.18% es malo.

### 3.3 PRUEBA DE NORMALIDAD

Para realizar la contrastación de hipótesis se debe desarrollar previamente el análisis o prueba de normalidad de las variables y dimensiones, con la finalidad de conocer la distribución, lo que se realiza con la prueba de Shapiro – Wilk, tomando en cuenta que se trata de una muestra censal de 22 encuestas (menor a 30 encuestas) como a continuación se expone. (Córdova, M. (1999)

Tabla N° 12: Prueba de normalidad de la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1 Eficiencia Laboral	.942	55	.045
D2 Satisfacción laboral	.955	55	.064
V1 Desempeño Laboral	.974	55	.125
D1 Planificación	.946	55	.109
D2 Organización	.955	55	.112
D3 Dirección	.888	55	.491
D4 Control	.891	55	.152
V2 Gestión Administrativa	.952	55	.180
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.			
a. Corrección de significación de Lilliefors			

De la prueba de normalidad Shapiro-Wilk refleja en el cuadro que en el caso de la Variable 1 evaluación del desempeño laboral, el Valor de Significancia (Sig.) es (0,125) mayor a 0,05 por lo cual se entiende que la distribución es normal; en el caso de la Variable 2 gestión administrativa el Valor de Significancia (Sig.) es

también (0,180) mayor a 0,05 por lo cual se entiende que la distribución es normal. De lo que se concluye que tanto la variable 1 como la variable 2, tienen distribución normal y entonces se trata de variables paramétricas, por lo cual para el análisis de correlación y contrastación de hipótesis vamos a utilizar el Estadístico de Pearson.

### 3.4 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### 3.4.1 Prueba de Hipótesis

Los pasos a seguir para determinar la prueba de hipótesis esta en base, a Córdova, M. (1999), quien establece que:

- Redactar las hipótesis
- Determinar el nivel  $\alpha$ .
- Elección de la prueba estadística
- Lectura del P – valor
- Aplicación de la prueba estadística.

#### a) Prueba de la hipótesis general

##### I. Redacción de hipótesis

H0: La evaluación del desempeño laboral no se relaciona directamente proporcional con la gestión administrativa en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

H1: El desempeño laboral se relaciona directamente proporcional con la gestión administrativa en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

##### II. Determinar el nivel de Alfa

El nivel de significancia:  $\alpha = 5\% = 0,05$ , pero como es de doble cola es 0,025.

##### III. Elección de la prueba estadística

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba Pearson (r).

##### IV. Lectura de P – Valor

**Normalidad** se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

- a) **P-valor** >  $\alpha$ . **Aceptar la  $H_0$**  = Los datos provienen de una distribución normal.
- b) **P-valor**  $\leq \alpha$ . **Aceptar la  $H_1$**  = Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla N° 13 P-Valor, de las Variables: Evaluación del desempeño laboral y Gestión administrativa.

---

P-valor de la Variable Evaluación del desempeño laboral = 0.125 > 0.025

---

P-valor de la variable Gestión administrativa = 0.180 > 0.025

---

Conclusión: Las variables evaluación del desempeño laboral y gestión administrativa se comportan normalmente, por lo que se confirma la aplicación de la prueba de Pearson.

---

Fuente: Base de datos

## V. Aplicación de la prueba de Pearson

Tabla N° 14 Correlación de Pearson de las Variables Evaluación desempeño laboral y Gestión administrativa

		Evaluación del Desempeño Laboral	Gestión Administrativa
Evaluación del Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,656**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	22	22
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,656**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	22	22

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

Fuente: Base de datos

**Toma de decisión:**

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: Evaluación del Desempeño Laboral y Gestión Administrativa, porque se ajusta a un modelo lineal.

Basándonos en la tabla N° 14. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.001, es menor que el nivel de significancia. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: La evaluación del Desempeño Laboral se relaciona directamente proporcional con la Gestión Administrativa en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018. Además, en base a lo estipulado por Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio (2010),  $r = 0.656$ . Indica que existe un grado de correlación positiva considerable.

## b) Prueba de la hipótesis Especifica 1

### I. Redacción de hipótesis

H0: La evaluación del desempeño laboral no se relaciona directamente proporcional con la planificación del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

H1: La evaluación del desempeño laboral se relaciona directamente proporcional con la planificación del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

### II. Determinar el nivel de Alfa

El nivel de significancia:  $\alpha = 5\% = 0,05$ , pero como es de doble cola es 0,025.

### III. Elección de la prueba estadística

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba Pearson (r).

### IV. Lectura de P – Valor

**Normalidad** se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

- a) **P–valor**  $> \alpha$ . **Aceptar la Ho** = Los datos provienen de una distribución normal.
- b) **P–valor**  $\leq \alpha$ . **Aceptar la H<sub>1</sub>** = Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla N° 15 P-Valor, de la variable evaluación del desempeño laboral y de la dimensión planificación.

---

P–valor de la variable Desempeño Laboral = 0.125	> 0.025
--	---------

---

P–valor de la dimensión Planificación = 0.109	> 0.025
---	---------

---

Conclusión: La variable evaluación del desempeño laboral y la dimensión planificación se comporta normalmente, por lo que se confirma la aplicación de la prueba de Pearson.

---

Fuente: Base de datos

## V. Aplicación de la prueba de Pearson

Tabla N° 16 Correlación de Pearson de la variable Evaluación del Desempeño Laboral y Planificación.

		Evaluación del Desempeño laboral    Planificación	
Evaluación del Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,652**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Planificación	Correlación de Pearson	,652**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

Fuente: Base de datos

### Toma de decisión:

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre la variable evaluación del Desempeño Laboral y la dimensión de Planificación, porque se ajusta a un modelo lineal.

Basándonos en la tabla N° 16. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: La evaluación del desempeño laboral se relaciona directamente proporcional con la planificación en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali. Además, en base a lo estipulado por Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio (2010),  $r = 0.652$ . Indica que existe un grado de correlación positiva considerable.



## c) Prueba de la hipótesis Especifica 2

### I. Redacción de hipótesis

H0: La evaluación del desempeño laboral no se relaciona directamente proporcional con la organización del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

H1: La evaluación del desempeño laboral se relaciona directamente proporcional con la organización del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

### II. Determinar el nivel de Alfa

El nivel de significancia:  $\alpha = 5\% = 0,05$ , pero como es de doble cola es 0,025.

### III. Elección de la prueba estadística

Es un estudio transversal, en la que se aplicó la prueba Pearson (r).

### IV. Lectura de P – Valor

**Normalidad** se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

c) **P–valor** >  $\alpha$ . **Aceptar la Ho** = Los datos provienen de una distribución normal.

d) **P–valor**  $\leq \alpha$ . **Aceptar la H<sub>1</sub>** = Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla N° 17 P-Valor, de la Variable Evaluación del Desempeño Laboral y de la Organización

---

P–valor de la variable Desempeño Laboral = 0.125	> 0.025
--	---------

---

P–valor de la Dimensión Organización = 0.112	> 0.025
--	---------

---

Conclusión: La variable evaluación del desempeño laboral y la dimensión organización se comportan normalmente, por lo que se confirma la aplicación de la prueba de Pearson.

---

Fuente: Base de datos

## V. Aplicación de la prueba de Pearson

Tabla N° 18 Correlación de Pearson de la variable Evaluación del Desempeño Laboral y la Organización.

		Evaluación del Desempeño laboral Organización	
Evaluación del Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,628**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Organización	Correlación de Pearson	,628**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

Fuente: Base de datos

### Toma de decisión:

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre la variable del desempeño laboral y la Dimensión de organización porque se ajusta a un modelo lineal.

Basándonos en la tabla N° 18. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: La Evaluación del Desempeño Laboral se relaciona directamente proporcional con la organización del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali. Además, en base a lo estipulado por Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio (2010),  $r = 0.628$ . Indica que existe un grado de correlación positiva considerable.

## d) Prueba de la hipótesis Especifica 3

### I. Redacción de hipótesis

H0: La evaluación del desempeño laboral no se relaciona directamente proporcional con la dirección del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

H1: La evaluación del desempeño laboral se relaciona directamente proporcional con la dirección del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

### II. Determinar el nivel de Alfa

El nivel de significancia:  $\alpha = 5\% = 0,05$ , pero como es de doble cola es 0,025.

### III. Elección de la prueba estadística

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba Pearson (r).

### IV. Lectura de P – Valor

**Normalidad** se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

- e) **P–valor**  $> \alpha$ . **Aceptar la Ho** = Los datos provienen de una distribución normal.
- f) **P–valor**  $\leq \alpha$ . **Aceptar la H<sub>1</sub>** = Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla N° 19 P-Valor, de la variable evaluación del desempeño laboral y de la dimensión dirección.

---

P–valor de la variable Desempeño Laboral = 0.125	> 0.025
--	---------

---

P–valor de la dimensión Dirección = 0.491	> 0.025
---	---------

---

Conclusión: La variable evaluación del desempeño laboral y la dimensión dirección se comporta normalmente, por lo que se confirma la aplicación de la prueba de Pearson.

---

Fuente: Base de datos

## V. Aplicación de la prueba de Pearson

Tabla N° 20 Correlación de Pearson de la variable Evaluación del Desempeño Laboral y Dirección.

		Evaluación del Desempeño laboral	
			Dirección
Evaluación del Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,525**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Dirección	Correlación de Pearson	,525**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

Fuente: Base de datos

### Toma de decisión:

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre la variable evaluación del Desempeño Laboral y la dimensión de dirección, porque se ajusta a un modelo lineal.

Basándonos en la tabla N° 20. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: La evaluación del desempeño laboral se relaciona directamente proporcional con la dirección en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali. Además, en base a lo estipulado por Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio (2010),  $r = 0.525$ . Indica que existe un grado de correlación positiva considerable.

## e) Prueba de la hipótesis Especifica 4

### VI. Redacción de hipótesis

H0: La evaluación del desempeño laboral no se relaciona directamente proporcional con el control del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

H1: La evaluación del desempeño laboral se relaciona directamente proporcional con el control del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

### VII. Determinar el nivel de Alfa

El nivel de significancia:  $\alpha = 5\% = 0,05$ , pero como es de doble cola es 0,025.

### VIII. Elección de la prueba estadística

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba Pearson (r).

### IX. Lectura de P – Valor

**Normalidad** se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

- g) **P-valor**  $> \alpha$ . **Aceptar la Ho** = Los datos provienen de una distribución normal.
- h) **P-valor**  $\leq \alpha$ . **Aceptar la H<sub>1</sub>** = Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla N° 21 P-Valor, de la Variable Evaluación del Desempeño Laboral y de la Organización

---

P-valor de la variable Desempeño Laboral = 0.125	> 0.025
--	---------

---

P-valor de la Dimensión Control = 0.152	> 0.025
---	---------

---

Conclusión: La variable evaluación del desempeño laboral y la dimensión control se comportan normalmente, por lo que se confirma la aplicación de la prueba de Pearson.

---

Fuente: Base de datos

## X. Aplicación de la prueba de Pearson

Tabla N° 22 Correlación de Pearson de la variable Evaluación del Desempeño Laboral y el Control.

		Evaluación del Desempeño laboral Control	
Evaluación del Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,489**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Control	Correlación de Pearson	,489**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

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

Fuente: Base de datos

### Toma de decisión:

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre la variable del desempeño laboral y la Dimensión de control porque se ajusta a un modelo lineal.

Basándonos en la tabla N° 22. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: La Evaluación del Desempeño Laboral se relaciona directamente proporcional con el control del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali. Además, en base a lo estipulado por Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio (2010),  $r = 0.489$ . Indica que existe un grado de correlación positiva considerable.

#### IV. DISCUSIÓN

El proceso de recolección de los datos se ha realizado en una muestra de 22 trabajadores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018. Además, en la estimación de la confiabilidad de los instrumentos, se demostró que ambos poseen una alta consistencia interna.

En relación a la prueba de Correlación de Pearson en cuanto a la hipótesis general, según las opiniones de los trabajadores, se observa que existe una correlación significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018; así tenemos que, en la tabla de frecuencias de la evaluación del desempeño laboral, el 31.82% se da Indeciso, el 22.73% es de acuerdo, el 18.18% totalmente en desacuerdo, el 13.64% se da totalmente de acuerdo y en desacuerdo.

Estos resultados tienen relación con Ferrer (2017), “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016”. Concluye: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud alta lo que indica que las características de la gestión administrativa se relacionan con las capacidades para el desempeño laboral. Existe relación significativa entre el planeamiento de la gestión administrativa y el desempeño laboral según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Este resultado indica que el planeamiento es un factor que se relaciona con el nivel del desempeño de los trabajadores ya que ellos suelen adaptarse a diversos ambientes.

En relación con la variable gestión administrativa el 59.09% consideran que la gestión administrativa es bueno, mientras que el 22.73% expresan que es regular y el 18.18% consideran malo. De lo expresado en los resultados, se infiere que la gestión administrativa es Bueno.

Los resultados se relacionan con Flores (2016), "Gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali 2015". Concluye: Existe relación significativa entre gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor  $R = 0.732$ ; lo cual indica que ante una mejor gestión administrativa, existe mejor clima laboral, según la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, durante el año 2015. Existe relación significativa entre gestión administrativa y comunicación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor  $R = 0.496$ ; lo cual indica que ante una mejor gestión administrativa, existe mejor comunicación, según la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, durante el año 2015.

Terry (1982) quien refiere que la gestión administrativa consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. Partiendo de los conceptos antes señalados podemos decir que gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.

En el análisis de la correlación de la prueba de Pearson existe relación significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali. Con un valor  $r = 0.656$ ; lo cual demuestra que ante una mejor aplicación de la evaluación del desempeño laboral existirá una mejor gestión administrativa según la percepción de los trabajadores.



## V. CONCLUSIONES

- Se determina que existe relación significativa entre evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali. Con un valor  $r = 0.656$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor evaluación del desempeño laboral existirá una mejor gestión administrativa, de acuerdo con la percepción de los trabajadores.
- Se determina que existe relación significativa entre evaluación del desempeño laboral y la dimensión planificación del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali. Con un valor  $r = 0.652$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor evaluación del desempeño laboral existirá una mejor planificación, de acuerdo con la percepción de los trabajadores.
- Se determina que existe relación significativa entre evaluación del desempeño laboral y la dimensión organización del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali. Con un valor  $r = 0.628$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor evaluación del desempeño laboral existirá una mejor organización, de acuerdo con la percepción de los trabajadores.
- Se determina que existe relación significativa entre evaluación del desempeño laboral y la dimensión dirección del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali. Con un valor  $r = 0.525$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor evaluación del desempeño laboral existirá una mejor dirección, de acuerdo con la percepción de los trabajadores.
- Se determina que existe relación significativa entre evaluación del desempeño laboral y la dimensión control del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali. Con un valor  $r = 0.489$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor evaluación del desempeño laboral existirá un mejor control, de acuerdo con la percepción de los trabajadores

## **VI. RECOMENDACIONES**

- A los directivos del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali, se sugiere realizar en forma periódica evaluación al desempeño laboral de sus trabajadores, para mejorar la gestión administrativa en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal, dado que se ha demostrado que existe relación significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa.
  
- Se sugiere a los directivos del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali, realizar evaluaciones al desempeño laboral de sus trabajadores con la finalidad de planificar el cumplimiento de las acciones y metas institucionales del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali.
  
- Utilizar la evaluación del desempeño laboral, como mecanismo indispensable para sincerar, distribuir y organizar mejor las funciones y actividades de trabajo de los funcionarios y trabajadores, a fin de cumplir con las metas institucionales programadas del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali.
  
- Se recomienda designar a los trabajadores de acuerdo con el Manual de Organización y Funciones que sean especialistas y/o tengan conocimiento en materia (administración pública), para que se realice un trabajo adecuado de acuerdo con las dimensiones de planeación, organización, dirección, control, administración de procesos, desarrollo de personas, trabajo en equipo y liderazgo en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abisrro, A. (2016), "Desempeño laboral y la gestión administrativa de la comisión nacional para el desarrollo y vida sin drogas, zonal Pucallpa 2015". Universidad César Vallejo –Perú.
- Bernal, C. (2000). *Metodología de la investigación para administración y economía. Colombia*. Editorial Printice Hall. Santa Fe de Bogotá.
- Bonilla, K. & Díaz, B. (2015) "Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades "Ciudadela las Piñas" del Cantón Milagro, periodo 2012 – 2014. Universidad Estatal de Milagro. Ecuador.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill (Quinta Edición). Pág. 86 y 119.
- Caisa, S. (2014) *La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica "Alhice" de la ciudad de Ambato*. Ambato – Ecuador.
- Casa, M. (2015) *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015*. Universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas – Perú.
- Cajo, L. (2018) "Influencia de la gestión administrativa n el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, 1018. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima – Perú.
- Coello, V. (2014) *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (Claro)*. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Córdova, M. (1999) *Libro Estadística descriptiva e inferencial aplicaciones*. Cuarta Edición. Editorial. Distribuidora Moshera SRL. Lima – Perú.

- Ferrer, M. (2017) Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. Universidad César Vallejo. Perú.
- Flores, H. (2016) Gestión administrativa y clima laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali 2015. Universidad César Vallejo. Pucallpa – Perú.
- James, P. (2004) “Fundamentos de Administración” México, Editorial Thomson .
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición. Editorial McGraw Hill. México.
- Maslow Abraham en su obra *Una teoría sobre la motivación humana* (en inglés, *A Theory of Human Motivation*) de 1943.
- Ocampos, L. & Valencia, S. (2017) Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la Red Asistencial ESSALUD-TUMBES, 2016. Universidad Nacional de Tumbes. Perú.
- Palma, S. (2004), Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias. Perú, Revista de Investigación en Psicología. Pág. 101. Instituto de investigación psicológica, Facultad de Psicología USM, Lima.
- Rivero, M. (2008) “Administración Moderna” México Editorial Limusa.
- Tamay, J. (2017) La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica “Los Ángeles de Chimbote”, Chiclayo 2015.
- Terry, G. (1982), en su libro titulado “Principios de Administración”. México. 1961. Compañía Editorial Continental. 4º menor. 824 p-2 h. Cartoné editorial con sobrecubiertas. Etiqueta en lomera... N° de ref. De la librería \*W046173.
- Valentín, H. (2017) Gestion del talento humano y desempeño laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur. 2016. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima – Perú.

Veintimilla, E. (2014) La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje. Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

Villegas, L. (2015) Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP-2012. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima Perú.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz de consistencia

**Título:** Evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
<b>General:</b>	<b>General:</b>	<b>General:</b>	<b>VARIABLE 1: Evaluación del Desempeño Laboral</b>	
¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización Informal - Zonal Ucayali 2018?	Determinar cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización Informal - Zonal Ucayali 2018.	Existe relación significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización Informal - Zonal Ucayali 2018.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			Eficiencia Laboral	Calidad de Trabajo Cantidad de Trabajo
<b>Específicos:</b>	<b>Específicos:</b>	<b>Específicos:</b>	Satisfacción Laboral	Colaboración Iniciativa
Pe1.¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la planificación en el Organismo de Formalización Informal - Zonal Ucayali 2018?	Oe1. Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la planificación en el Organismo de Formalización Informal - Zonal Ucayali 2018.	He1. Existe relación entre la evaluación del desempeño laboral y la planificación en el Organismo de Formalización Informal - Zonal Ucayali 2018.	<b>VARIABLE 2: Gestión Administrativa</b>	
Pe2.¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la organización en el Organismo de Formalización Informal - Zonal Ucayali 2018?	Oe2. Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la organización en el Organismo de Formalización Informal - Zonal Ucayali 2018.	He2. Existe relación entre la evaluación del desempeño laboral y la organización en el Organismo de Formalización Informal - Zonal Ucayali 2018.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			Planificación	Comunicar la estrategia. Comunicar las metas.
Pe3.¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la dirección en el Organismo de Formalización Informal - Zonal Ucayali 2018?	Oe3. Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la dirección en el Organismo de Formalización Informal - Zonal Ucayali 2018.	He3. Existe relación entre la evaluación del desempeño laboral y la dirección en el Organismo de Formalización Informal - Zonal Ucayali 2018.	Organización	Entender procesos. Definir responsabilidades.
			Dirección	Identificar problemas y oportunidades. Diagnosticar problemas.
Pe4.¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y el control en el Organismo de Formalización Informal - Zonal Ucayali 2018?	Oe4. Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y el control en el Organismo de Formalización Informal - Zonal Ucayali 2018.	He4. Existe relación entre la evaluación del desempeño laboral y el control en el Organismo de Formalización Informal - Zonal Ucayali 2018.	Control	Mejorar el control de la institución Medir comportamientos.
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>ESTADÍSTICA</b>	
<b>TIPO:</b>	<b>POBLACIÓN:</b>	<b>Técnica:</b> Encuesta	<b>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA:</b>	
Básica, Descriptivo correlacional.	22 trabajadores del personal administrativo del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - Zonal Ucayali.	<b>Instrumento:</b> Cuestionario para medir la gestión administrativa.	-Tabla de frecuencia	
<b>DISEÑO:</b>	<b>MUESTRA:</b>		-Tabla de porcentajes	
No experimental transversal correlacional	22 trabajadores del personal administrativo del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - Zonal Ucayali.	<b>Técnica:</b> Encuesta	- Gráficos de barras	
<b>MÉTODO:</b>		<b>Instrumento:</b> Cuestionario para medir el desempeño laboral.	<b>ESTADÍSTICA INFERENCIAL:</b>	
Hipotético deductivo.			Para la contrastación de las hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Pearson.	

**ANEXO N° 02  
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN**

**CUESTIONARIO SOBRE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL  
ORGANISMO DE FORMALIZACION DE LA PROPIEDAD INFORMAL – ZONAL  
UCAYALI 2018.**

**I. INTRODUCCIÓN**

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante sobre la evaluación del desempeño laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali, con el objeto de contribuir en la mejora de sus problemas; por lo que le pide responder con sinceridad.

**II. INFORMACIÓN GENERAL**

Edad		
Sexo	Masculino ( )	Femenino ( )
Condición laboral	Nombrado ( )	Contratado ( )

**III. INTRODUCCIONES**

Escribe una X en el casillero que crea conveniente. Tenga en cuenta los siguientes valores:

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

**Dimensión 1: Eficiencia Laboral**

<b>Indicador 1 Calidad de trabajo</b>						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Trata de los miembros de la institución con el debido respeto y consideración.					
2	Organiza y planifica su trabajo con anterioridad.					
3	Vela por que su sector de trabajo que se encuentre limpio y ordenado.					
4	Respeto las ideas de trabajo de sus colegas.					
5	Evita que los trabajadores causen deterioros al local, mobiliarios y otros enseres de la institución.					



<b>Indicador 2 Cantidad de trabajo</b>						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
6	Inicia y termina sus labores puntuales.					
7	Con tal de terminar su trabajo es capaz de quedarse con más tiempo necesario.					
8	Cumple con el trabajo encomendado en el tiempo establecido.					
9	Distribuye su trabajo en el tiempo, lo cual le permite cumplir con lo planificado.					
10	Se compromete con mayor cantidad de trabajo que no puede cumplir.					

### **Dimensión 2 Satisfacción laboral**

<b>Indicador 3 Colaboración</b>						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
11	Esta dispuesto a prestar su colaboración con sus colegas.					
12	Participa en la elaboración de los planes de trabajos de la Institución.					
13	Esta dispuesto a prestar su colaboración en actividades Institucionales de la Institución.					
14	Integra las comisiones de trabajo y colabora con la dirección para el logro de los objetivos de la Institución					
15	Colabora con el mantenimiento de la disciplina en la Institución.					
<b>Indicador 4 Iniciativa</b>						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
16	Promueve iniciativas para mejorar la calidad de trabajo.					
17	Toma iniciativa para realizar actividades.					
18	Fomenta la participación en el control y seguridad de los bienes de la Institución.					
19	Se capacita permanentemente.					
20	Toma iniciativa para realizar actividades intercambio de saberes con sus colegas.					

## **Ficha técnica**

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario.

**Nombre:** Evaluación del desempeño laboral.

**Autores:** Rommy Karen Alanya Gómez & Arnold Belgico Reyes Meza.

**Objetivo:** Determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018

**Población:** Personal administrativo.

**Número de ítem:** 15 preguntas dirigidos al personal administrativo.

**Aplicación:** Directa

**Tiempo de administración:** 20 minutos

**Normas de aplicación:** El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su situación institucional.

**Niveles o rango:** Se proponen los siguientes:

**Nivel Rango**

Nunca

Casi Nunca

A veces

Casi Siempre

Siempre

## CUESTIONARIO SOBRE LA GESTION ADMINISTRATIVA

### I. INTRODUCCIÓN

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante sobre la evaluación de la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali, con el objeto de contribuir en la mejora de sus problemas; por lo que le pide responder con sinceridad.

### II. INFORMACIÓN GENERAL

Edad		
Sexo	Masculino ( )	Femenino ( )
Condición laboral	Nombrado ( )	Contratado ( )

### III. INTRODUCCIONES

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Siempre = 3, Casi siempre=2, Nunca= 1, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	Siempre	Casi siempre	Nunca
<b>VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA</b>				
1	¿Considera Ud. ¿Que la Gestión administrativa planifica de manera eficiente sus acciones?			
2	¿La Planificación comunica la estrategia a los trabajadores?			
3	¿La Planificación permanentemente comunica la estrategia a los trabajadores?			
4	¿La Gestión Administrativa revisa constantemente la planificación de la institución?			
5	¿La Planificación comunica las metas a los trabajadores?			
6	¿La Planificación permanentemente comunica las metas a los trabajadores?			
7	¿Considera que la Gestión Administrativa tiene una buena organización en la institución?			
8	¿La Organización, se encarga de hacer entender los procesos de la institución?			
9	¿Considera Ud. ¿Que la Organización está interesada en hacer entender los procesos de la institución?			
10	¿La Gestión Administrativa está preocupada por la organización de la institución?			
11	¿La Organización se encarga de definir responsabilidades?			

12	¿Considera que la Organización está definiendo responsabilidades en la institución?			
13	¿Considera que la Gestión Administrativa y la Dirección están trabajando de la mano?			
14	¿La Dirección está identificando problemas?			
15	¿Considera que la Dirección está identificando oportunidades constantemente?			
16	¿La Gestión administrativa y la Dirección están solucionando problemas?			
17	¿Cree Usted que la Dirección está diagnosticando problemas?			
18	¿Cree usted que la Dirección muestra preocupación en diagnosticar problemas?			
19	¿Considera que la Gestión Administrativa está aplicando el Control?			
20	¿Considera que el Control está preocupado por mejorar el control de la institución?			
21	¿Cree usted que el Control mejora el control institucional?			
22	¿La Gestión Administrativa y el Control hacen más eficiente a las acciones que realiza la institución?			
23	¿Considera que el Control se encarga de medir el comportamiento de los trabajadores?			
24	¿Cree Usted que el Control está preparado para medir el comportamiento de los trabajadores?			

## FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Nombre de la Escala:** Gestión administrativa

**Administración:** Individual

**Duración:** 15 a 20 minutos aproximadamente

**Aplicación:** Trabajadores con dependencia laboral

**Significación:** Nivel de percepción global de la gestión administrativa y específica con relación a la planificación, organización, dirección y control.

**Tipificación:** Se empleó una escala diagnóstica general total, cuyos rangos abarcan de [24 al 40] para el nivel deficiente; de [41 a 56] para el nivel regular y de [57 a 72] para el bueno. Para las dimensiones se empleó escalas diagnósticas específicas: Los rangos abarcan de [6 al 10] para el nivel deficiente; de [11 a 14] para el nivel regular y de [15 a 18] para el nivel bueno.

### I. **PLANIFICACIÓN** (1, 2, 3, 4, 5, 6)

Apreciación del trabajador con respecto a la planificación como instrumento fundamental que se encargará de guiar las acciones futuras en la institución.

### II. **ORGANIZACIÓN** (7, 8, 9, 10, 11, 12)

Se encarga de determinar el nivel de organización que existe en la institución y si responde a lo previamente planificado.

### III. **DIRECCIÓN** (13, 14, 15, 16, 17, 18)

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

#### IV. **CONTROL** (19, 20, 21, 22, 23, 24)

Percepción del grado de control que existe y la posibilidad de hacer más eficiente el funcionamiento de las diversas actividades que realiza la institución.

**ANEXO N° 03**  
**BASE DE DATOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	D1										D2									
	EFICIENCIA LABORAL										SATISFACCIÓN LABORAL									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	5	5	5	4	2	2	2	2	4	2	2	4	5	2	4	5	2	4	2
2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
4	3	5	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2
5	3	5	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2
6	2	1	1	5	2	2	1	2	2	4	3	2	2	5	2	2	1	2	2	2
7	3	1	1	2	1	4	2	1	3	4	1	4	1	2	1	1	1	4	1	1
8	3	2	2	2	1	4	2	2	3	4	1	4	1	2	2	1	2	4	1	2
9	1	5	5	5	1	3	1	1	1	5	1	3	1	5	1	1	5	3	1	1
10	1	1	1	5	3	3	1	1	1	4	4	3	3	5	1	3	1	3	3	1
11	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
12	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
13	3	2	2	2	1	4	2	2	3	4	1	4	1	2	2	1	2	4	1	2
14	1	2	2	1	3	5	2	1	1	3	1	5	3	1	1	3	2	5	3	1
15	1	3	3	1	2	5	3	1	1	3	1	5	2	1	1	2	3	5	2	1
16	1	2	2	3	2	5	1	1	1	3	1	5	2	3	1	2	2	5	2	1
17	2	5	5	4	1	1	2	1	2	4	1	1	1	4	1	1	5	1	1	1
18	2	2	2	4	2	2	2	1	2	4	4	2	2	4	1	2	2	2	2	1
19	2	5	5	5	2	2	2	1	2	4	4	2	2	5	1	2	5	2	2	1
20	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
21	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
22	5	5	5	1	4	5	3	2	5	5	2	5	4	1	2	4	5	5	4	2

## BASE DE DATOS PARA LA GESTION ADMINISTRATIVA

	D1						D2						D3						D4					
	PLANIFICACIÓN						ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN						CONTROL					
ORDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	1
2	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2
3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	3	1	1
4	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3
5	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2
6	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2
7	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2
8	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
9	1	1	2	2	1	3	1	2	2	3	3	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	3	1
10	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1
11	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	1
12	2	1	1	3	1	2	3	3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2
13	3	3	3	1	1	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1
14	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3
15	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2
16	1	1	3	3	3	1	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
17	1	2	3	2	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2
18	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
19	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
21	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
22	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3



**ANEXO N° 04**  
**CONSTANCIA DE APLICACIÓN**

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Pucallpa, 25 de junio 2018.

Señor:

Ing. José Daniel Crespín Sempertegui

**Jefe Zonal de Ucayali - Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI.**

Presente.-



**SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTA EN LA INSTITUCIÓN**

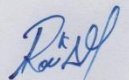
Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y a la vez comunicarle que en el crecimiento del conocimiento profesional se está cursando la Maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo – Escuela de Posgrado Filial Pucallpa, en tal sentido mi Proyecto de Tesis denominado “Evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali.

Por lo expuesto, solicito a usted la Autorización correspondiente para realizar la Encuesta de los Cuestionarios correspondientes a los trabajadores que conforman la institución.

Sin otro particular y a la espera de la pronta respuesta me suscribo de usted.

Atentamente,

  
.....  
Arnold Belgico Reyes Meza  
DNI N° 43701441  
Maestría de la UCV

  
.....  
Rommy Karen Alanya Gómez  
DNI N° 41994445  
Maestría de la UCV

**ANEXO N° 05**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

EVALUACION DEL DESEMPEÑO  
LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

**DIRIGIDO A:** Personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Ferreyros Rengifo Catherine

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Gestión Pública

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

  
-----  
Mg. Lic. Adm. Catherine Ferreyros de Olivari  
FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

TÍTULO DE LA TESIS: "Evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA		CITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación		
			SI	NO	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
					SI	No	SI	No	SI	No	SI	No			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	- Comunicar la estrategia	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
		- Comunicar las metas	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
		- Entender los procesos	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
		- Definir responsabilidades	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Organización Dirección	- Identificar problemas y oportunidades	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
		- Diagnosticar problemas	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Control	- Mejorar el control de la institución	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
		- Medir el comportamiento.	✓		✓		✓		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

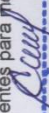
Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ferreiros Rengifo Catherine

Especialidad del validador: Magister en gestión Pública

Pucallpa, 26 Julio 2018

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 M. Lc. Catherine Rengifo de Chivari  
 Firma del experto integrante.

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

GESTION ADMINISTRATIVA

**OBJETIVO:** Determinar cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

**DIRIGIDO A:** Personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Ferreiros Rengifo Catherine

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gestión Pública

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

  
Mg. Lic. Adm. Catherine Ferreyros de Olivari  
CLAD N° 04169  
FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**  
**Título: "Evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018"**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
			Siempre	Casi Siempre	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia Laboral	• Calidad de trabajo.	✓			✓				✓			
		• Cantidad de trabajo.	✓			✓				✓			
	Satisfacción laboral	• Colaboración.	✓			✓				✓			
		• Iniciativa.	✓			✓				✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez evaluador: Fernando Rojas Cuthy, J.C.

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

Pucallpa, 26 de Julio 2018

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

*[Firma]*  
 Mg. Lic. Ana Catherine Ferrero de Olivari  
 Firma del experto informante.

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

EVALUACION DEL DESEMPEÑO  
LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

**DIRIGIDO A:** Personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Inocente Bonilla Adni Jehú

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Educación

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR  
Dr. Adni Jehu Inocente Bonilla  
Reg. N° A01863442

**MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**  
 Título: "Evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018"

VARIABLE	DESEMPEÑO LABORAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi Siempre	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia Laboral	Eficiencia Laboral	• Calidad de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			• Cantidad de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Satisfacción laboral	• Colaboración. • Iniciativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable (  ) No aplicable ( )  
 Apellidos y nombres del juez evaluador: Inocente Bonilla Adni Jehu  
 Especialidad del validador: Doctor en Educación

Pucallpa, 26 de Julio 2018.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Firma del experto Informante  
 Dr. Adni Jehu Inocente Bonilla  
 Reg. N° A01863442

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

GESTION ADMINISTRATIVA

**OBJETIVO:** Determinar cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

**DIRIGIDO A:** Personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Inocente Bonilla Adni Jahu

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** \_\_\_\_\_

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

  
\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**  
Dr. Adni Jahu Inocente Bonilla  
Reg. N° A01863442



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN										Observación y/o recomendación
			SI	NO	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
					SI	No	SI	No	SI	No	SI	No			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	- Comunicar la estrategia	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
		- Comunicar las metas	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Organización	- Entender los procesos	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
		- Definir responsabilidades	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Dirección	- Identificar problemas y oportunidades	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
		- Diagnosticar problemas	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Control	- Mejorar el control de la institución	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
		- Medir el comportamiento.	✓		✓		✓		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_


Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez evaluador: Inocente Bonilla Adni Jehu

Especialidad del validador: Doctor en Educación

Pucallpa, 26 de Julio 2018.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 Firma del experto Informante  
**Dr. Adni Jehu Inocente Bonilla**  
 Reg. N° A01863442

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

**DIRIGIDO A:** Personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Díaz Apoc Marco Antonio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**


Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**  
 Título: "Evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
			Siempre	Casi Siempre	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
						SI	NO	SI	NO	SI	NO				
EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia Laboral	• Calidad de trabajo.	X			X			X			X			
		• Cantidad de trabajo.	X			X			X			X			
	Satisfacción laboral	• Colaboración.	X			X			X			X			
		• Iniciativa.	X			X			X			X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X )    No aplicable ( )  
 Apellidos y nombres del juez evaluador: ..... *D.A.Z. A.P.E.S. M.A.C.U. A.S.P.O.R.M.I.* .....  
 Especialidad del validador: .....

Pucallpa,  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.  
 Firma del experto Informante: 

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

GESTION ADMINISTRATIVA

**OBJETIVO:** Determinar cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

**DIRIGIDO A:** Personal del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Diaz Apae, Marco Adonis

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS:** "Evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN												Observación y/o recomendación
			SI	NO	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	- Comunicar la estrategia	X		X		X		X		X		X				
		- Comunicar las metas	X		X		X		X		X		X				
	Organización	- Entender los procesos	X		X		X		X		X		X				
		- Definir responsabilidades	X		X		X		X		X		X				
Dirección	Organización	- Identificar problemas y oportunidades	X		X		X		X		X		X				
		- Diagnosticar problemas	X		X		X		X		X		X				
	Control	- Mejorar el control de la institución	X		X		X		X		X		X				
		- Medir el comportamiento.	X		X		X		X		X		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X )    No aplicable (   )

Apellidos y nombres del juez evaluador: *D. Díaz Apol. Mario Antonio*

Especialidad del validador: *Doctor en Administración de la Educación*

Pucallpa,

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del experto informante: 

**ANEXO 06**  
**GALERIA DE FOTOGRAFÍAS**

