



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión organizacional y desempeño laboral de los
trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa
Tumbes**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Barrueto Gallegos, Miguel Francisco (ORCID: 0000-0002-9297-3234)

ASESORA:

Dra. Alarcón Díaz, Daysi Soledad (ORCID: 0000-0003-3724-479X)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Mi trabajo de investigación lo dedico a mi familia que en todo momento me apoyo, comprendió y alentó para poder lograr un peldaño importante dentro de mi vida profesional.

Miguel Francisco

Agradecimiento

A Dios que diariamente me regala un día más de vida para poder lograr el sueño tan anhelado.

A la Universidad “Cesar Vallejo” por darnos todas las facilidades para lograr las metas trazadas.

A mi asesora Dra. Alarcón Díaz Daysi que con sus enseñanzas me ha guiado para poder desarrollar la tesis de investigación.

Miguel Francisco

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y Confiabilidad.....	18
3.5. Procedimiento	20
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1 Cuadro distribución de población y muestra	17
Tabla 2 Cuadro nivel de la variable gestión organizacional.....	22
Tabla 3 Cuadro nivel de la dimensiones de la variable gestión organizacional	23
Tabla 4 Cuadro nivel de la variable desempeño laboral	24
Tabla 5 Cuadro nivel de la dimensiones de la variable desempeño laboral.....	25
Tabla 6 Cuadro prueba normal	26
Tabla 7 Correlación entre gestión organizacional y desempeño laboral.....	27

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, 2020. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, se utilizó un diseño descriptivo - correlacional, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 40 trabajadores. La recolección de información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre gestión organizacional y otro cuestionario sobre desempeño laboral, aplicados al personal de la institución, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas Rho de Spearman, las que permitieron determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis. Los resultados mostraron un predominio del nivel de gestión organizacional muy bueno con un 60,00% y una prevalencia del nivel de desempeño laboral muy bueno con el 80.00%. También determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,813** (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación muy alta, directa y significativa a nivel 0.01.

Palabras claves: Gestión, organizacional, desempeño laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between organizational management and job performance of the workers of the office of nutritional articulation of the diresa Tumbes, 2020. The study was processed under the quantitative method. The research was of a correlational type, a descriptive-correlational design was used, the sample that was selected consisted of 40 workers. The information collection was carried out by applying an opinion questionnaire on organizational management and another questionnaire on work performance, applied to the institution's staff, which were validated through the respective validation matrix. Spearman's Rho statistical tests were used to analyze the information, which made it possible to determine the relationship between the variables and test the hypotheses. The results showed a predominance of the very good organizational management level with 60.00% and a prevalence of the very good work performance level with 80.00%. They also determined that there is a significant relationship between both variables. The degree of relationship according to Spearman's Rho coefficient was 0.813 ** (Sig. = 0.000 <0.01), which indicates a very high, direct and significant correlation at the 0.01 level.

Keywords: Organizational management and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la Actualidad convivimos en un entorno globalizado expuesto a diversos cambios y exigencias, adonde necesariamente se aprovecha los sucesos de los mismo implantando diferentes tipos de gestión organizacional siendo flexibles para la adaptación al contorno, permitiendo manifestar competitividad en las actividades y labores de los trabajadores en la entidad pública (Cornejo & Ysla, 2019).

En tal sentido, se podría señalar la gestión organizacional cumple un rol de vital relevancia en la operacionalización de las entidades o conjunto de la sociedad en especial tratándose de dirigir a los establecimientos de salud. Debiéndose utilizar adecuados métodos de gestión, reduciendo labores y constituyendo planes, técnicas, procesos apropiado que conduzcan (Galindo, 2000).

La economía actualmente en los países subdesarrollados como américa latina, ha conllevado a los industriales a verificar la gestión en todos los ámbitos especialmente la gestión organizacional. Asimismo, se expone este trabajo a manera de reflexión siendo el producto de los resultados la gestión organizacional de las empresas agropecuarias de Venezuela. (Márquez & Mórela, 2002).

En el estado peruano durante las últimas décadas las organizaciones públicas han inducido empujes con horizontes a la modernización del aparato público, y convertirlo en óptimos de la administración anulando obstáculos buscando el mejoramiento la interrelación de la autoridad con la sociedad. El desempeño en las diferentes compañías, proceder analizar la exploración de los propósitos establecidos. Instituye a gestión organizacional para obtener metas establecidas (Chiavenato, 2007). Para enriquecer la actividad de la compañía es trascendental evaluar las apreciaciones organizativas, procedimientos que ejecutan en los entornos laborales (Aldonates, 2017).

En la unidad orgánica de articulado nutricional la diresa Tumbes, el desempeño laboral no es bueno, esto implica en los incumplimientos de los objetivos y metas institucionales constantes quejas de los pobladores así como también entre en dicha oficina de articulado nutricional no son fluidos, los procesos de gestión organizacional demora en los actos procedimentales, etc. Por ende, esto sumado la organización, planificación, control, dirigir y las relaciones interpersonales no son apropiadas para ello existen entre algunos profesionales de la salud, falta de capacidades en el puesto, emocionalidad, falta de responsabilidad en el desempeño, etc.

Para el presente estudio se realizó problema general: ¿Cuál es el nivel de relación de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, 2020?.

Al respecto para el presente estudio obtuvo justificación Institucional la contribución de la totalidad de los trabajadores en el presente estudio mediante encuesta y veredictos, se determinará los niveles de relaciones entre la gestión organizacional y desempeño laboral, con los hallazgos logrados a nivel estadístico, elaborarán estrategias tendrán objetivo mejorarlos. Sin embargo, la justificación teórica recopilara datos estudio realizado referente a la variable gestión organizacional y desempeño de los colaboradores. Por lo tanto, los datos son altamente valiosa debido la insuficiencia investigaciones en estudios organizacional ofreciendo recomendaciones de mejora alta dirección de salud regional de Tumbes, tome acciones que consigan que el binomio institución y trabajadores reflejen beneficiados. Asimismo el presente estudio consideró como Justificación práctica será de alta relevancia logrando progresos de gestión en las organizaciones y rendimiento de los colaboradores de la unidad de articulado nutricional de la diresa Tumbes, 2020, este compromiso por asumir entre la entidad con sus profesionales de la salud, hará viable la gestión planificar, organizar, dirigir, controlar. Aunando la justificación metodológica se dispondrá a la sociedad científica los instrumentos fielmente validados para los siguientes estudios. Alcanzando objetivos científicos que se trabajaron ajustando y validando el instrumento propuesto para el recojo de información y comprobar las hipótesis.

Además como fin de conseguir los objetivos consideramos hipótesis general: Existen relación significativas entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, 2020. Por lo expuesto para hipótesis nula mencionamos H_0 : No existe relación significativa entre gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, 2020.

Considerando para el estudio como objetivo general O_i Determinar el nivel de relaciones entre gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes. Asimismo, la presente investigación obtuvo como OE: O_1 Identificar el nivel de la gestión organizacional de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, O_2 Evaluar los niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes. O_3 Establecer el grado de relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa, Tumbes

II. MARCO TEÓRICO

Para los trabajos previos de la presente investigación se pudo analizar trabajos internacionales tales como:

Palomino & Peña (2017) efectuaron un estudio teniendo por finalidad diagnosticar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa distribuidora Venoplast Ltda. Estudios descriptivos correlacionales no experimentales con enfoque cuantitativo. Asimismo, usó para el levantamiento de datos el cuestionario, muestreando a 49 sujetos, aplicándose la técnica de la encuesta mediante un temario de preguntas bien establecidas. Concluyó que el desempeño de los servidores fue óptimo, lográndose los mayores puntajes en aptitudes y las habilidades, por lo tanto, no conservan capacidades sobre alguna evaluación de su desempeño.

Asimismo, para Zans (2017) realizó un estudio cuyo objetivo fue analizar clima organizacional y su influencia el desempeño laboral de los colaboradores administrativos y docentes. Estudio descriptivo correlacionales no experimental con enfoque cuantitativos. Busco contrastar la hipótesis positivamente, utilizó para el recojo de información el cuestionario, muestreando a 9 sujetos que tienen cargos funcionales. Concluyó la toma de decisiones se da de forma interpersonal, lo que necesariamente se refleja que el desempeño laboral este por debajo, sin embargo, no funcionan como grupo de trabajo, asimismo específicamente no se cuenta con un plan de capacitación de tal manera que los servidores se encuentren estimulados a fin de sacar el máximo rendimiento en las actividades encomendadas en beneficio de la institución.

Por lo consiguiente Sum (2015) realizó un estudio cuyo objetivo era calcular las incidencias motivación rendimiento de los colaboradores. Estudio descriptivo, con enfoque cuantitativos usó para el recojo de información el cuestionario muestreando a 34 sujetos administrativos. La metodología que se aplicó fue inductivo nos permitió poder llegar a la siguiente conclusión los

resultados obtenidos el 50% se encontró de acuerdo con los líderes o jefes de los departamentos son estimulados para sacar el óptimo rendimiento de su desempeño. Determinando incentivos factor importante influye el desempeño de los servidores por lo tanto se precisa que la motivación a gran escala generará el máximo del rendimiento y el desempeño laboral.

Por lo consiguiente se tomaron los trabajos previos para la presente investigación pudiendo analizar trabajos nacionales a continuación se detalla de la siguiente manera:

Para Carpio (2019) realizó un estudio cuyo objetivo determinar el desempeño se relacionan y la gestión organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Tacna, estudio descriptiva correlacionales con enfoque cuantitativos, usó para el recojo de información el cuestionario muestreando a 30 sujetos de estudio. Concluyó siendo los resultados apreciados se determinó los niveles de la probabilidad de confianza es el 95%, por lo tanto para ambas variables como el desempeño laboral se correlaciona de forma significativa, tal manera se pude evidenciar en los resultados derivados de la prueba inferencia utilizado al estadístico Rho Spearman es 0,910 para lo cual la correlación es muy alta positiva.

Siendo para Cornejo & Ysla (2019) efectuaron un estudio teniendo por propósito determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y desempeño laboral en la ugel Pacasmayo, estudio descriptivo correlacional no experimental cuantitativo utilizó para el recojo de información el cuestionario, muestreo a 35 servidores teniendo como resultado de la hipótesis el valor de relación Rho de 0.968 una sig. 0,001, según a los parámetros de valores de la correlación, determinando la existencia correlacional muy fuerte positiva entre ambas variables. Concluyó que la gestión organizacional es un soporte de gran importancia y esencial mantener a los trabajadores capacitados y sobre todo estimulados para optimizar el rendimiento de las actividades asignadas por la entidad.

Asimismo, Malpartida (2018) realizó un estudio cuyo propósito determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en el establecimiento penal de Pucallpa, estudio descriptivo correlacional con enfoque cuantitativos, usó para el recogimiento de información el cuestionario muestreando a 26 sujetos. Concluyó siendo la gestión organizacional se halla correlacionada de manera significativas con el desempeño laboral. Por lo tanto, se evidencia los resultados de la estadística inferencia del coeficiente correlacional de Pearson ejecutado entre ambas variables para lo cual arrojaron el valor de 0.902, situándose dentro del parámetro del nivel de correlación muy alta positiva.

Asimismo, para los trabajos previos de la presente investigación se pudo analizar trabajos locales como se detalla:

Para Monteza, (2017) realizó un estudio cuyo propósito objetivo determinar la relación entre ambas variables. Estudio descriptivo correlacional trabajo a través de enfoques cuantitativos. Usó cuestionario para el recojo de datos muestreando a 63 elementos. Manifestando un nivel regular de 65% por otro lado el desempeño laboral manifiesta un nivel de 57%. Concluyó se evidencia correlación directa y significativas para ambas variables, realizado a través de una evaluación estadística de Rho de Spearman demostrando un valor positivo 0,807 evidenciando la existencia de correlación positiva muy fuerte, aceptando la hipótesis alternativa.

Ruiz (2018) realizó un estudio cuyo objetivo determinar motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos, estudio descriptivo correlacional trabajó a través enfoque cuantitativo, empleó el cuestionario para el recojo de datos muestreo a 47 elementos. Concluyó que los componentes de la motivación se interpusieron al desempeño laboral apreciándose el 38,3% de los colaboradores demuestran niveles de motivación alto y por ende un nivel regular de desempeño laboral 63.8%, demostrando el nivel de correlacional del coeficiente de Pearson de 0.738 siendo positiva alta.

Para Castillo (2018) realizó un estudio cuyo propósito determinar la relación la gestión pública y generación del valor público, estudio descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, empleó para el recojo de información el cuestionario muestreando a 133 sujetos. Concluyó que la correlación entre ambas variables la gestión pública y valor público fue analizado a través de la estadística inferencial el coeficiente de Pearson obteniendo resultado $r = 0.578$, demostrando que ha mejorado la gestión pública ha implicado en el aumento de los valores públicos. Por lo tanto, se aplicó escalas vigesimales para la apreciación de ambas variables gestión pública obteniendo valoraciones de 11,6 y para la concepción de los valores públicos de 11,3 ubicándose ambas variables dentro del parámetro regular.

Aunando para Yovera (2017) realizó un estudio cuyo objetivo fue de qué manera incide el desempeño laboral en los resultados del rendimiento de los colaboradores administrativos. Estudio descriptivo correlacional no experimental con enfoques cuantitativos. Empleó el cuestionario para el recogimiento de información muestreando a 15 servidores. Concluyó para el análisis del desempeño se realizar exitosamente la eficacia no descansa en la herramienta a usar, sino en el capital humano. Cada integrante de la entidad desde el máximo funcionario que son los responsables de promocionarlo y velar por su ejecución hasta los empleados de mandos medios y subalternos esta comprometidos de manera directa de su aplicación. El método de evaluación del desempeño que se generó influye en el desempeño laboral y como consecuencia existe un mejor rendimiento que beneficia a la entidad local a mejorar su gestión.

En la presente investigación se consideró las teorías relacionadas al tema más resaltantes para el estudio de la presente la primera variable de la gestión organizacional para ello se hace mención los principales autores.

La gestión organizacional a partir de un pensamiento holístico, nosotros compañía es un método complicado idóneo de cubrir todas las insuficiencias del talento humano sin desigualdad, que actúa y es permisible por la

intervención simultánea de la totalidad de los componentes que la atienden. (Vásquez, 2014).

La gestión organizacional para el autor Domínguez, M (2015), manifiesta como “Procedimientos administrativa a través el cual se construye las estructuras y funcionabilidades de la compañía en los cumplimientos de sus finalidades y propósitos”. (p.32)

Para Pear (2015) indica que la gestión organizacional son los “componentes a través el cual se precisa un patrón de actividad de las empresas basados ya sean por procedimientos fructíferos o por métodos productivos al ser efectuadas” (p.8).

La gestión organizacional es una técnica gerencial cuya ejecución nos proporciona que la compañía se desarrolle en entornos futuros, facilitando observar los posibles resultados obtenidos. La gestión organizacional busca conseguir objetivos, asimismo esta compañía proactivas tiene que lograr la satisfacción laboral de los colaboradores (Mansilla, 2017).

Por otra parte, Calix (2013) define que la gestión organizacional es: “Un procedimiento específico que consta en planificar, organizar, ejecutar y controlar, para establecer propósitos a través del buen uso de recursos” (p.1).

La gestión organizacional admite a la compañía lograr éxitos con propósitos de forma eficiente y eficaz, en virtud a sus metas a corto y largo plazo, por lo tanto nos conduce a una satisfacción por parte de la población. Los procedimientos de gestión deberán aplicarse apropiadamente llevándose a cabo el trabajo efectivo en cada tarea encomendada por la organización debiendo incorporar la planeación, organización, dirección y control (Corvo, 2018).

Por lo tanto la gestión organizacional genera un agradable entorno laboral, coordinando las actividades del talento humano que es parte de la empresa y de los diferentes recursos de la compañía, y aplican acciones

importantes para conseguir eficientemente las metas y objetivos planificados. (Recari, 2015).

La gestión organizacional se encuentra planificada, direccionada hacia conseguir el propósito de la eficacia administrativa del patrimonio de la compañía teniendo como único objetivos satisfacer necesidades y pretensiones de los integrantes, asimismo promover el progreso de la compañía. Mayormente en estas circunstancias los compromisos es ejecutada por los funcionarios, gerentes y directivos de alto nivel jerárquico (Romero, 2015).

La gestión involucra a administración con el significado de ejecutar tramites dirigidos al lograr un determinado propósito u objetivos (Ramírez, 2015).

Con relación a la primera dimensión gestión de planificar se desborda por los principales autores citados para la presente investigación de estudio:

para el autor Bernal (2013) manifiesta que es la función principal de la administración nos permite de plataforma para las demás actividades en un escenario público y/o privado.

Asimismo para Huisa (2013) considera que la gestión planificar es la primera función de los procedimientos administrativos permitiendo establecer propósitos, actividades y recursos necesarios que se realizaran con la finalidad de conseguir las metas planificadas. La planificación en la gestión son procedimientos de elección de sus objetivos, recursos, medios para lograr el progreso de las compañías.

Planificar a partir del punto de vista de varios precursores de la administración se conceptualiza de las siguientes formas: Terry (1997) elige información y forma supuestos en relación al futuro para enunciar las acciones necesarias con el objetivo de los logros de la organización, Fred (2003) son actividades de gran medida de realizar que ocurran escenarios que de otra forma no ocurriría, Chiavenato (2006).

Asimismo para la segunda dimensión gestión organizar se citó los principales autores a continuación se detalla:

Según Mochón et al (2014) expresa en tanto, organizar, ordenar, coordinar, dividir las tareas relaciones de los recursos económicos, necesarios para alcanzar a los indicadores de la corporación pública y/o privadas, estableciendo anticipadamente en la fase de la planificación.

Sin embargo, para Terry (2011) considera que organizar son los ajustes de las actividades que se evalúan necesariamente para alcanzar los logros indicando la autoridad pública y el compromiso asignado a los responsables que poseen a su cargo la aplicación de las actividades respectivas.

Importancia de la gestión de organizar es muy importante para todo la corporación, siendo función de los gestores, facilitarán una utilización metódica a los recursos de los sistemas administrativos. La empresa genera y conserva relaciones entre los capitales, indicando los tipos de recursos a usarse para funciones definidas. Y como a donde se utilizarán estos recursos. Un arranque organizacional actual, apoya a los gestores a reducir costos, como: los esfuerzos dobles, desidia de los recursos de operaciones (Terry, 2011).

Por lo tanto para la tercera dimensión gestión de dirigir se citó los principales autores para el presente estudio:

según Koontz (2011) refiere influenciar en los sujetos para que aporten en apoyo del compromiso de los objetivos organizacionales y grupales. Conteniendo la comunicación y el liderazgo.

Por otro lado gestión de dirigir según Hampton (2011) expresa llevar a “cabo acciones a través las cuales el gestor implanta el carácter y tono de su compañía éticas, comunicación, motivación estilo, liderazgo”.

Sin embargo para la cuarta dimensión gestión de control se citó los principales autores a continuación se detalla:

Para Mochon et al (2014) la gestión de control expresa que es la perfección, inclusive un equilibrio, para la distribución de la tarea y la especialidad laboral. La especialidades suele apartar los individuos en las organizaciones, las tareas son conjunto de acciones individuales e identificables. La coordinación es el eje de agrupar a los individuos con la finalidad de afirmar que las relaciones laborales ente individuos desempeñan tareas diversas, en relación a la contribución de los objetivo, organizacionales.

Por otro lado para el autor Louffat (2013) manifiesta el control se faculta de comprobar el nivel de eficiencia y eficacia de los efectos conseguidos en concordancia a los objetivos para etapas puntualizados.

Por lo tanto, la gestión de control es consecuente, acción que no se progresa en el vacío, sino que se implanta adentro del procedimientos administrativos (Ramírez, 2015).

Asimismo, para la segunda variable de estudio de la presente investigación se consideró las teorías relacionadas más resaltante del desempeño laboral para ello se hace mención los principales autores.

El desempeño laboral para Salas (2015) manifiesta la conducta visible del comportamiento original de los servidores mediante el enfoque cognitivo, activo y relacional que ejecutan durante los procedimientos de ofrecer bienes y/o servicio, influenciando de forma significativa a los método ambientales y económicos de las compañías.

Palmar et al (2014) indican que el desempeño es la forma que el servidor efectúa tarea de labores desarrollándose adentro de una compañía considerando las exigencias de las funciones relacionado a la actividades encomendadas con el fin practicar la eficiencia con el propósito de dar cumplimiento.

El desempeño laboral, comunicación ordena las jerarquías de niveles superior a inferior optimizando la emoción de identidad de los servidores con la compañía (Bateman y Snell, 2014).

Aunando el desempeño laboral en una de las columnas angulares del desempeño laboral consigue la efectividades y alcanza éxitos en las compañías, existe permanente beneficio de las instituciones para alcanzar optimar los métodos de gestión (Castellano, 2013).

El desempeño es un conjunto, compromisos que permiten percibir qué tanto ha producido el empleado en la ejecución de sus tareas y sus metas laborales. Como resultado, dentro de la compañía, el análisis del rendimiento del jornal laboral brinda apreciación aproxima del logro de actividades (Robbins y Judge, 2013).

Robbins, Stephen & Coulter (2013) manifiesta que el desempeño laboral es la manera adecuada de conllevar de forma eficaz las actividades encomendadas, dando lo mejor y especialmente cubriendo las necesidades al cliente, siendo el principal propósito de toda la compañía.

El desempeño laboral no es descubrimiento en todas las compañías ya que los empleados se han interrelacionado con sus labores y con el espacio donde desarrollan sus actividades por lo tanto, consiguiendo que el desempeño laboral sea un instrumento de autoayuda para observar del desarrollo de los colaboradores de la compañía (Robbins, et al, 2013).

Asimismo referente a la primera dimensión eficacia se citó a los principales autores del presente estudio para ello se mencionan de la siguiente manera:

Para el autor Quispe (2015) refiere que eficacia es “un conjunto de comportamiento conducidos en cumplimiento de los propósitos previstos;

considerando como la expresión administrativa de la eficiencia, además llamada como eficiencias directivas”.

Asimismo la eficacia laboral son los niveles de obediencia de los objetivos enmarcados en qué medidas los conocimientos se vienen efectuando con sus objetivos principales (CEPAL, 2006).

La eficacia de los colaboradores de una institución es de acuerdo de los principales factores: capacidades, automotivaciones, autogestiones, simplificación, suertes, responsabilidades, eficacia individual y la eficacia corporativa. Es muy relevante constituir una cultura organizacional permitiendo tener compromiso individual (CEPAL, 2006).

Por lo tanto, referente a la segunda dimensión eficiencia se citó a los principales autores del presente estudio para ello se mencionan de la siguiente manera:

Por otro lado según Quispe (2015) expresa la eficiencia laboral como el “nivel que se consigue los objetivos. En otros términos, la manera que se consigue un grupo de deducciones que refleja la efectividad”.

Sin embargo, la eficiencia laboral es el uso de recursos de la manera correcta (materiales o mano de obra de producción) adecuados (Chiavenato, 2004). Por lo tanto de manera general, el término eficiencia se relaciona con el talento humano y los resultados obtenidos. La calidad laboral es la competitividad en las compañías responde muy rápidamente y de manera directa a los requerimientos de sus cliente o usuarios, (CEPAL, 2006).

Asimismo, para la tercera dimensión calidad de trabajo se citó a los principales autores del presente estudio para ello se mencionan de la siguiente manera:

Por otro lado en la compañía su mismo calificativo indica un conjunto constituido jerárquico, por intermedio de cargos y servidores de labor dentro del establecimiento, el ordenamiento determina a la compañía (Alles, 2013).

Para la cuarta dimensión economía laboral se citó a los principales autores del presente estudio para ello se mencionan de la siguiente manera:

Por otro lado la economía laboral es la capacidad de la compañía para generar e incentivar pertinentemente los recursos económicos posteriores a la gestión institucional (CEPAL, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Sobre la investigación es básica ya que estudiaremos diferentes percepciones en relación al problema del estudio. Estas concepciones teóricas constituirán los argumentos de las concepciones-científicas de las teorías consecutivamente, expresaremos elecciones de solución del estudio y comprobaremos con el contexto de la problematización para alcanzar las conclusiones en el entorno teórico (Valderrama, 2013).

El nivel del estudio fue descriptiva correlacional. Se señala descriptiva pretenden especificar los caracteres. El propósito de la correlación es instituir la coexistencia de relación con dos o más variables sin requerir conocer cuál sean las variables (Yuni & Urbano, 2006).

El estudio se plasmó a través del enfoque cuantitativo todo la etapa se derivó de los procesos secuenciales y argumentos evidenciables. Se perfeccionó la determinación de la problemática en proporción de la gestión organizacional y el desempeño laboral de la institución prestadora de servicio de salud pública, posteriormente planea objetivos y opciones de solución del presente estudio estableciendo variables; inmediatamente estableció los resultados de contrastar hipótesis; sometiéndose inmediatamente las comprobaciones de variables y análisis del mismo, utilizando el método y

procedimientos estadísticos admitiendo alcanzar los objetivos y conclusiones (Ruiz, 2006).

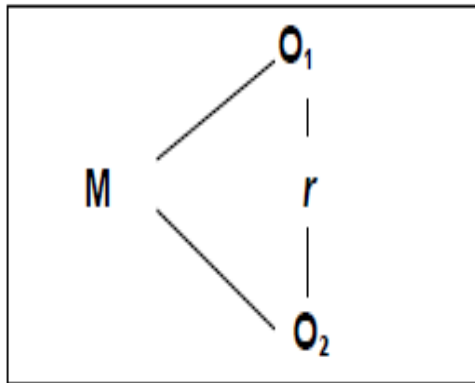
El paradigma positivista. Sostuvo al presente estudio que tenga la intención demostrar posibles alternativas de solución mediante estadísticos (Ricoy, 2006).

La presente investigación, se enmarcó en el tipo positivista, siguiendo enfoque cuantitativo, buscando analizar hipótesis mediante métodos estadísticos; argumentando realidad objetiva de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes.

La investigación, consiguió dar respuestas al problema principal mostrándose en la unidad de articulado nutricional. Esencialmente conmueve de manera directa el propósito al aparecer y establecer la relación de la gestión organizacional, que haya profundamente relacionado con el desempeño laboral.

Para el presente estudio corresponde el diseño no experimental. Se logrará conceptualizar como un estudio que se desarrolla sin la manipulación de manera deliberada de las variables. El estudio trata no modificar de carácter intencional la primera variable para apreciar los hallazgos referente a otras variables (Fernández y Baptista, 2014).

El diseño del presente estudio es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Observaciones de la variable gestión organizacional.

O₂ = Observaciones de la variable desempeño laboral.

r = Indica el Índice de correlación entre ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión organizacional

La gestión organizacional es una técnica gerencial cuya ejecución nos proporciona que la compañía se desarrolle en entornos futuros, facilitando observar los posibles resultados obtenidos. La gestión organizacional busca conseguir objetivos, asimismo esta compañía proactivas tiene que lograr la satisfacción laboral de los colaboradores (Mansilla, 2017).

Variable 2: Desempeño laboral.

El desempeño laboral para Salas (2015) manifiesta la conducta visible del comportamiento original de los servidores mediante el enfoque cognitivo, activo y relacional que ejecutan durante los procedimientos de ofrecer bienes y/o servicio, influenciando de forma significativa a los método ambientales y económicos de las compañías.

Definición operacional variable 1: Gestión organizacional.

Conjunto de procedimientos que se aplica en la institución con el objetivo de lograr metas cuantificables para ello se requiere de la gestión de planificar, organizar, dirigir y controlar.

Definición operacional variable 2: Desempeño laboral.

El desempeño laboral comprende el desarrollo adecuado de eficacia, eficiencia, calidad laborales y un manejo adecuado de la economía.

3.3. Población, muestra

Población

Los colaboradores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes fue la población tomada considerando para el desarrollo del estudio, asimismo dando una cantidad de 40 colaboradores.

En ese sentido se podría integrarse por aquello que cumplieran con los criterios de interés para el investigador (UMSL, 2019).

Los volúmenes son variados y mantiene relación con el tamaño y carga del estudio, como los niveles de confianza (Look, 2014).

Tabla N° 01: Cuadro de Distribución de la Población

CARGOS	TRABAJADORES	CANT
Coordinadores	3	3
Secretaria	1	1
Enfermeros	20	20
Nutricionistas	10	10
Técnicos en Enfermería	5	5
Asistente	1	1
TOTAL	40	40

Fuente: Oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes.

Muestra

El presente estudio la muestra es similar a la población no aplicándose fórmula probabilística; sin embargo la muestreo no fue seleccionado mediante fórmulas estadísticas considerando a los 40 trabajadores (Vara, 2015).

Muestreo

El estudio fue censal, no se aplicó técnica de muestreo porque la población es igual a la muestra, puesto que se consideró solamente a los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes.

Para el presente estudio los criterios de Inclusión y exclusión se declararon de la siguiente forma:

- ❖ Criterios de Inclusión: Se tomaron la totalidad de los servidores de característica contractuales indeterminados y por servicios administrativos (CAS).
- ❖ Criterios de Exclusión: Se excluyeron a todos los servidores terceros siendo colaboradores que no tienen una dependencia..

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y Confiabilidad.

Técnicas.

La encuesta consiste en conjunto de cuestiones respecto de una o diferentes varias variables a analizar (Hernández, et al 2014).

Instrumento.

Usó el cuestionario como instrumento, consignado a conseguir contestaciones referentes a la problemática en estudio, que congrega dos requisitos fundamentales de confiabilidad y validez.

Por lo tanto la escala de Likert generalmente está conformada por 5 alternativas de respuestas, indicando y reflejando la perspectiva y la expresión de un sujeto ante un escenario planteado de forma particular para la interpretación posterior mediante los resultados (McLeod, 2008).

Validez y confiabilidad del instrumento.

Validez de contenido.

Se tomó a tres profesionales expertos del área, los cuales avalan que los ítems de los instrumentos generados, un instrumento para cada variable: Gestión organizacional y desempeño laboral, constituyan la información que se busca analizar. Por lo tanto concurrió al juicio de expertos, los cuales manifestaron su dictamen respecto a la pertinencia de los instrumentos; teniendo a los siguientes expertos: Luna Barrientos Susi - Timana Chávez Alexander – Guillermo Flores Antonio con el grado de Magister en gestión pública, los mismos que manifestaron dos de ello coherencia en la escala 4 totalmente de acuerdo (El ítem se encuentra y está relacionado con la dimensión que está midiendo) y el otro manifestó relevancia en la escala 4 alto nivel (El ítem es muy relevante y debe ser incluido) para ambas variables.

Validez de criterio.

Para ambas variables en estudio están muy bien divididos debido al sustento en el marco teórico. Para cada una de ellas cuenta con su dimensión y sus respectivos indicadores, la variable Gestión organizacional tiene cuatro dimensiones y nueve indicadores, mientras que la variable Desempeño laboral al igual que la anterior tiene cuatro dimensiones con doce indicadores, siendo los resultados mayores a 0.21 que los ítem sean válidos, mismos que realizó el análisis validez de criterio conocida también como validez estadística de Pearson.

Validez de constructo.

Además de lo percibido en la validez de contenido y de criterio, ambas variables del estudio están adecuadamente conceptualizadas y amparadas por autores que se encuentran debidamente citados. La variable 1 Gestión organizacional está fundada en conceptos de Chiavenato, 2009, Ruiz, 2000, mientras que la variable 2 Desempeño laboral se encuentra basada en los conceptos de Cummins, 1985. Cada una de las variables tiene vínculos con

distintos conceptos al externo, y sus dimensiones e indicadores se precisan, con lo cual se certifica dicha validez.

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad por consistencia interna fue analizada a través del Alfa de Cronbach, lo que precisa qué están estrechamente relacionado está un conjunto de ítems. El índice obtenido al ser igual o mayor a 0.9 se considera con excelente confiabilidad. En este caso, dicha confiabilidad fue realizada a los 2 instrumentos de medición creados para ambas variables, gestión organizacional y desempeño laboral. Se calculó iniciando estableciendo la prueba piloto a ejecutar, para la que se escogió una muestra con similares características a la que corresponderá realmente al estudio, la cual fue de 10 sujetos. Posteriormente, el alfa de Cronbach se calculó a través de una fórmula la cual nos ayudó a precisar si los instrumentos eran confiables. El valor obtenido de 44 ítems que corresponden para ambas variables fue de 0.960, asimismo para la primera variable fue de 0.923 y para la segunda variable fue de 0.921, por lo que se demostró una clara confiabilidad en ambos instrumentos.

3.5. Procedimiento

De acuerdo al problema e hipótesis de la investigación, los procedimientos que se realizarán para recoger información las particularidades, de las variables gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, 2020. Recoger información significa desarrollar un procedimiento detallado que conlleven a juntar información con una intención específica. a) Para este procedimiento se seleccionara como instrumento el cuestionario para la medición del comportamiento de los participantes del estudio, b) el instrumento se validara por juicio de expertos y se hará una ensayo piloto para evaluar los niveles de confiabilidad del instrumento, c) se ejecutara el instrumento seleccionado para el recojo de los datos, d) luego se procederá a codificar y tabular los datos, e) últimamente se llevara al programa estadístico SPSS. 24 para respectivo procesamiento de la información.

3.6. Métodos de análisis de datos

La obtención de la información de la investigación referente gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, 2020, se realizará mediante estadística descriptivos la construcción de tablas y figuras, las mismas que serán constituidas con cantidades, porcentajes según los resultados estadísticos que se compilaran mediante software profesional estadístico SPSS. 24.

Los resultados de las mismas, se realizaron conclusiones teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

El análisis del estudio nos permitirán especialmente anotar a través de los resultados la contrastación de forma directa y absoluta a la hipótesis, conllevando a plantear conclusión general del todo el proceso de investigación. Asimismo las conclusiones se establecerán especialmente dando solución al principal problema, por lo tanto nos admitirá conllevar el desarrollo y el análisis del estudio.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se tomó en cuenta la anonimidad desde el principio de la investigación. Libre participación referido a la colaboración de los usuarios sin coacción alguna, estimulándolos referente al valor del estudio. Confidencialidad los datos conseguido no habrá divulgación ni revelación para cualquier otro fin.

IV. RESULTADOS

Resultado descriptivo

Tabla 2: Nivel de la variable 1 Gestión organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MUY BUENO	24	60,0
BUENO	16	40,0
REGULAR	0	0.0
DEFICIENTE	0	0.0
Total	40	100,0

Fuente: cuestionario aplicado al grupo de estudio

Fecha: Noviembre 2020

Interpretación: Visualizando la tabla 2, la totalidad de encuestados, el 60% aprecia que los niveles de gestión organizacional son muy buenos, asimismo el 40% opinan que es bueno, y para los niveles deficiente, regular manifestaron 0% como resultado.

Tabla 3: Dimensión de la variable gestión organizacional

Niveles	Planificar		Organizar		Dirigir		Controlar	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Muy Bueno	11	27.5	2	5	8	20	21	52.5
Bueno	13	32.5	20	50	15	37.5	11	27.5
Regular	16	40	16	40	15	37.5	8	20
Deficiente	0	0	2	5	2	5	0	0
Total	40	100	40	100	40	100	40	100

Fuente: cuestionario aplicado al grupo de estudio

Fecha: Noviembre 2020

Interpretación: En la tabla 3 visualizando resultados descriptivos de la variable gestión organizacional, los sujetos de estudio aprecia el 40% para el nivel regular de la dimensión planificar, el 50% manifiesta el nivel bueno para la dimensión organizar, asimismo el 37.5% expresan el nivel bueno de la dimensión dirigir y el 52.5 para el nivel muy bueno de la dimensión controlar.

Tabla 4: Nivel de la variable 2 Desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MUY BUENO	32	80,0
BUENO	6	15,0
REGULAR	2	5,0
DEFICIENTE	0	0,0
Total	40	100,0

*Fuente: cuestionario aplicado al grupo de estudio
Fecha: Noviembre 2020*

Interpretación: Visualizando en la tabla 4, la totalidad de encuestados, el 80% aprecia los niveles del desempeño laboral muy bueno, asimismo el 15% opinan bueno y el 5% declararon regular, mientras en los niveles deficiente se consiguió 0% como resultado.

Tabla 5: Dimensión de la variable desempeño laboral

Niveles	Eficacia		Eficiencia		Calidad Laboral		Economía	
	F	%	f	%	F	%	f	%
Muy Bueno	31	77.5	2	5	6	15	8	20
Bueno	6	15	20	50	14	35	18	45
Regular	3	7.5	12	30	20	50	14	35
Deficiente	0	0	6	15	0	0	0	0
Total	40	100	40	100	40	100	40	100

*Fuente: cuestionario aplicado al grupo de estudio
Fecha: Noviembre 2020*

Interpretación: En la tabla 5 visualizando resultados descriptivos de la variable desempeño laboral, los sujetos de estudio aprecia el 77.5% para el nivel muy bueno de la dimensión eficacia, el 50% manifiesta el nivel bueno para la dimensión organizar, asimismo el 50% expresan el nivel regular de la dimensión calidad laboral y el 45% para el nivel bueno de la dimensión economía.

Tabla 6: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión organizacional	,191	40	,001
Desempeño laboral	,097	40	,200*

Interpretación: Se evidencia los resultado de la prueba normal en la tabla 6 variable gestión organizacional mostró niveles de significancias 5%, ($p < 0.05$), demostrando que se distribuyen de forma no paramétricas, asimismo para la variable desempeño laboral es mayor 5% ($p > 0,05$) demostrando una distribución paramétrica por lo tanto se determinó usar pruebas de correlación el coeficientes del estadístico de Rho de Spearman.

Tabla 7: Correlación entre las variables gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, 2020.

		Gestión organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1	,813**
	Sig. (bilateral)		,000
Gestión organizacional	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,813**	1
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Interpretación: Se evidencia en la tabla 7 la relación de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, 2020, obtuvo relación de 0,813 muy alta positiva significativas al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).Existiendo relación significativa (0,000 < 0.05) entre la gestión organizacional y el desempeño laboral, rechazando la hipótesis nula (H_0) aceptando la hipótesis alternativa (H_i).

V. DISCUSIÓN

El análisis y las confrontaciones de los resultados iniciarán describiendo y argumentando los niveles de las variables, seguidamente de las descripciones de las correlaciones halladas:

Se precisa en la tabla 7 los resultados de relación de las variables gestión organizacional y desempeño laboral los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, 2020, se consiguió correlaciones muy altas positivas del estadístico de Rho de Spearman = ,813** habiendo $p=0.000<0.01$ cotejado de 1%; siendo menor conlleva impugnar la hipótesis nula H_0 aceptando hipótesis general positiva H_i , existiendo relación entre gestión organizacional y desempeño laboral muy significativo, evidenciando lo hallado por Cornejo & Ysla (2019) quien en su estudio llegó a la conclusión la hipótesis el valor de correlación Rho Spearman de 0.968 con una sig. 0,001, según a los parámetros de valores de la correlación, determinando la existencia correlacional muy fuerte positiva entre la gestión organizacional y el desempeño laboral en la ugel. Por lo tanto se teoriza la la gestión organizacional es una técnica gerencial cuya ejecución nos proporciona que la compañía se desarrolle en entornos futuros, facilitando observar los posibles resultados obtenidos. La gestión organizacional busca conseguir objetivos, asimismo esta compañía proactiva tiene que lograr la satisfacción laboral de los colaboradores (Mansilla, 2017).

Por otro lado, los resultados de la estadística descriptiva de la variable gestión organizacional de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional, se Visualiza en la tabla 2, la totalidad de encuestados, el 60% aprecia que los niveles de gestión organizacional es muy bueno, asimismo el 40% opinan que es bueno, y para los niveles deficiente, regular manifestaron 0% como resultado. Al respecto este resultado se asemeja a Malpartida (2018) en los resultados estadísticos descriptivos se evidencia el 50% de los encuestados manifiestan en un nivel deficiente el 34.6% expresan un nivel regular y el 7.7% manifiestan para los niveles bueno y excelente.

Asimismo se teoriza que la gestión organizacional admite a la compañía lograr éxitos con propósitos de forma eficiente y eficaz, en virtud a sus metas a corto y largo plazo, por lo tanto nos conduce a una satisfacción por parte de la población. Los procedimientos de gestión deberán aplicarse apropiadamente llevándose a cabo el trabajo efectivo en cada tarea encomendada por la organización debiendo incorporar la planeación, organización, dirección y control (Corvo, 2018). En consecuencia, se puede percibir que la gestión organizacional viene desarrollándose en un nivel muy bueno.

Asimismo, los resultados de la estadística descriptiva de la variable desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional, se visualiza en la tabla 7, la totalidad de encuestados, el 80% aprecia que los niveles de desempeño laboral son muy buenos, asimismo el 15% opinan que es bueno, y para los niveles regular el 5% y el nivel deficiente manifestaron 0% como resultado. Al respecto estos resultados se asemejan a Malpartida (2018) en los resultados estadísticos descriptivos no coinciden con los niveles de estudio ya que su predominio es regular y deficiente.

Teorizando Palmar et al (2014) indican que el desempeño es la forma que el servidor efectúa tarea de labores desarrollándose adentro de una compañía considerando las exigencias de las funciones relacionado a la actividad encomendada con el fin practicar la eficiencia con el propósito de dar cumplimiento.

Se precisa el análisis de la correlación entre dimensión gestión planificar de la variable gestión organizacional y desempeño laboral referente a los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes se logró una correlación alta positiva, existiendo correlación entre gestión planificar y desempeño laboral de nivel muy significativo. Evidenciando lo hallado por Sum (2015) quien en su estudio llegó a la conclusión los resultados obtenidos el 50% se encontró de acuerdo con los líderes o jefes de los departamentos son estimulados para sacar el óptimo rendimiento de su desempeño. Determinando que los incentivos económicos son factores importantes que influyen en el

desempeño de los colaboradores por lo tanto se precisa que la motivación a gran escala generará el máximo del rendimiento y el desempeño laboral.

Asimismo se teoriza para Huisa (2013) considera que la gestión planificar es la primera función de los procedimientos administrativos permitiendo establecer propósitos, actividades y recursos necesarios que se realizaran con la finalidad de conseguir las metas planificadas. La planificación en la gestión son procedimientos de elección de sus objetivos, recursos, medios para lograr el progreso de las compañías.

Sin embargo, los resultados de la estadística descriptiva de la variable gestión organizacional de la dimensión gestión planificar de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional, se Visualiza en la tabla 3, la totalidad de encuestados, el 40% aprecia que los niveles de gestión planificar es regular, asimismo el 32,50% opinan que es bueno, y para el nivel muy bueno manifiestan el 27,5% y para el nivel deficiente opinaron 0% como resultado. Al respecto para Malpartida en sus resultados descriptivos de gestión de planificación guarda coincidencia debido que posee un predominio en el nivel regular. Teorizando Huisa (2013) considera que la gestión planificar es la primera función de los procedimientos administrativos permitiendo establecer propósitos, actividades y recursos necesarios que se realizaran con la finalidad de conseguir las metas planificadas. La planificación en la gestión son procedimientos de elección de sus objetivos, recursos, medios para lograr el progreso de las compañías.

Se precisa el análisis de la dimensión gestión organizar de la variable gestión organizacional y desempeño laboral sobre los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, existiendo correlación gestión organizar con nivel significativo. Se evidencia lo hallado por Zans (2017) expresando quien en su estudio llegó a la conclusión los efectos logrados muestran el clima organizacional muestra, seguridad más disposición, de certeza y estimulando, la insensibilidad, apartamiento mínimo, considerando entre moderadamente apropiado e inapropiado, el progreso del clima organizacional incurrirá en forma efectiva en los desempeños laborales de los colaboradores de

la casa de estudio. Por lo que se resulta en cualquiera de las compañías tienen unas relevancias, debido a que maneja un rol trascendental en las operaciones de los individuos.

Asimismo, se teoriza según Mochón et al (2014) expresa en tanto, organizar ordenar, coordinar, dividir las tareas relaciones de los recursos económicos, necesarios para alcanzar a los indicadores de la corporación pública y/o privadas, estableciendo anticipadamente en la fase de la planificación.

Por lo tanto, los resultados de la estadística descriptiva de la variable gestión organizacional de la dimensión gestión organizar de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional, se visualizando la tabla 4, la totalidad de encuestados, el 50% aprecia que los niveles de gestión organizar es bueno, asimismo el 40% opinan que es regular, y para el niveles muy bueno, deficiente opinaron el 2% como resultado. Al respecto teorizando importancia de la gestión de organizar es muy importante para toda la corporación, siendo función de los gestores, facilitarán una utilización metódica a los recursos de los sistemas administrativos. La empresa genera y conserva relaciones entre los capitales, indicando los tipos de recursos a usarse para funciones definidas. Y como a donde se utilizarán estos recursos. Un arranque organizacional actual, apoya a los gestores a reducir costos, como: los esfuerzos dobles, desidia de los recursos de operaciones (Terry, 2011).

Se precisa que se analizó la relación entre la dimensión gestión dirigir de la variable gestión organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, existiendo una correlación entre dirigir y desempeño laboral en nivel muy significativo. Se evidencia lo encontrado por Ruiz (2018) expresando quien en su estudio concluyó que los componentes de la motivación se interpusieron al desempeño laboral apreciándose el 38,3% de los colaboradores demuestran niveles de motivación alto y por ende un nivel regular de desempeño laboral 63.8%, demostrando el nivel de correlacional del coeficientes de Pearson de 0.738 siendo positivas altas.

Asimismo, se teoriza, por otro lado, gestión de dirigir según Hampton (2011) expresa llevar a “cabo acciones a través las cuales el gestor implanta el carácter y tono de su compañía éticas, comunicación, motivación estilo, liderazgo”.

Por otro lado, los resultados de la estadística descriptiva de la variable gestión organizacional de la dimensión gestión dirigir de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional, se Visualizando la tabla 5, la totalidad de encuestados, el 37.5% aprecia que los niveles de gestión dirigir es bueno, asimismo el 37.5% opinan que es regular, para el nivel muy bueno opinan 20% y el nivel deficiente manifestaron el 5% como resultado. Al respecto teorizando la gestión de dirigir según Hampton (2011) expresa llevar a “cabo acciones a través las cuales el gestor implanta el carácter y tono de su compañía éticas, comunicación, motivación estilo, liderazgo”.

Se precisa el análisis de la relación entre la dimensión gestión controlar de la variable gestión organizacional y desempeño laboral los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes; existiendo correlación entre controlar y desempeño laboral con nivel significativo. Se evidencia lo hallado por Palomino & Peña (2017) que el desempeño de los servidores fue óptimo, lográndose los mayores puntajes en aptitudes y las habilidades, por lo tanto, no conservan capacidades sobre alguna evaluación de su desempeño.

Asimismo, se ha teorizado para Mochón et al (2014) la gestión de control expresa que es la perfección, inclusive un equilibrio, para la distribución de la tarea y la especialidad laboral. La especialidad suele apartar los individuos en las organizaciones, las tareas son conjunto de acciones individuales e identificables. La coordinación es el eje de agrupar a los individuos con la finalidad de afirmar que las relaciones laborales ente individuos desempeñan tareas diversas, en relación a la contribución del objetivo, organizacionales.

Asimismo, los resultados de la estadística descriptiva de la variable gestión organizacional de la dimensión gestión controlar de los trabajadores de la oficina

de articulado nutricional, se Visualizando la tabla 6, la totalidad de encuestados, el 52.5% aprecia que los niveles de gestión controlar es muy bueno, asimismo el 27.5% opinan que es bueno, para el nivel regular opinan 20% y el nivel deficiente manifestaron el 0% como resultado. Al respecto teorizando para el autor Louffat (2013) manifiesta el control se faculta de comprobar el nivel de eficiencia y eficacia de los efectos conseguidos en concordancia a los objetivos para etapas puntualizados.

VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció, existe correlación significativa entre la gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, comprobándose con $Rho ,813^{**}$ ($Sig.= ,000 < 0.01$), precisando relación alta, positiva, significativa al ,01. Mostrándose también predominios del nivel de gestión organizacional muy bueno con un 60%, prevaleciendo un nivel de desempeño laboral bueno con el 40%. Por ende con la muestra resultados de ambas variables Concluyendo que a mayor gestión organizacional mayor desempeño laboral, con niveles de confianza al 99% con margen de error del 1%.

2. Se estableció, existe relación significativa entre gestión planificar y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, comprobando la correlación de $Rho ,672^{**}$ ($Sig.= .000 < 0.01$), precisando una alta relación, positiva significativas al nivel 0,01. Por lo tanto, se demostrando los resultados. Concluyendo que a mayor gestión planificar mejor es la percepción del desempeño laboral, con un nivel de confianza de 99% y 1% de margen de error.

3. Se estableció, existe correlación significativa entre gestión dirigir y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, probándose la correlación de $Rho ,715^{**}$ ($Sig.= .000 < 0,01$), precisa una alta correlación, positiva y significativas al nivel .01. Asimismo, con la demostrando los resultados. Concluyendo que a mayor sea la gestión dirigir mayor desempeño laboral, con una confianza de 99% y 1% de margen de error.

VII. RECOMENDACIONES

1. El coordinador de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes deberá amparar y perfeccionar los procesos administrativos con el propósito que los servidores profesionales de la salud brinden su máximo de rendimiento en aras de optimizar la gestión de turno en beneficio de la sociedad de la jurisdicción.

2. La dirección regional de salud Tumbes mediante la oficina de articulado nutricional con relación a la gestión organizacional es preciso perfeccionar aspectos trascendentes como controlar que son importantes para obtener óptimo desarrollo laboral a fin de lograr con los objetivos, metas propias de la oficina para lo que fue creada.

3. Se recomienda que la alta dirección regional de salud de Tumbes junto con el responsable de la oficina de nutrición haga conocer los principios administrativos organizacionales a los trabajadores con la finalidad que se sientan comprometidos e identificados con la institución que laboran.

4. Los trabajadores que se desarrollan laboralmente en la oficina de articulado nutricional de la dirección regional de salud Tumbes deberían conocer el plan estratégico de la institución para sus preparaciones y previsiones a fin de brindar beneficio de salubridad y el buen uso de los recursos asignados para la disminución de la anemia infantil de la región de Tumbes.

REFERENCIAS

- Aldonates, A. (2017). *Desarrollo de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, bajo el régimen general de la actividad privada del decreto legislativo N° 728, en el ministerio público del distrito fiscal de Arequipa – 2016*. (Tesis para optar el grado de magister en Ciencias con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5417>
- Alles, M. (2013), *Comportamiento Organizacional: Como lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias*, Ediciones Granica, Buenos Aires.
- Bateman T., S. A. (2014). *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*. New York:McGraw-Hill Education.
- Bernal, M. (2013). *La Planificación: Conceptos Básicos, Principios, Componentes, Características y Desarrollo del Proceso*. Universidad Santa María. Venezuela.
<https://nikolayaguirre.files.wordpress.com/2013/04/1-introduccion-a-la-planificacion.pdf>
- Calix, M. (2013). *Gestión Administrativa*. Blogger.com. Recuperado de: <http://marielgestadmonhond11.blogspot.com/p/contenidos.html>.
- Carpio, R. (2019). *Desempeño laboral y gestión organizacional en la sociedad de la beneficencia pública de Tacna*. (Tesis para optar el grado de maestro en gestión empresarial). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna. Perú.
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3742>
- Castellano de la Torre. (2013). *Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería*. (Tesis para optar el grado de magister). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
<http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/handle/10757/30505>

- Castillo, W. (2018). *Gestión pública y la generación de valor público de la universidad nacional de Tumbes durante el periodo 2013 al 2015*. (Tesis para optar el grado de maestro en gestión pública). Universidad Nacional de Tumbes. Perú
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/233>
- CEPAL. (2006). *Indicadores de desempeño en el sector público*. República Dominicana. Seminario.
- CEPAL, OIT (2015). *Protección social universal en mercados laborales. con informalidad*. Informe de Coyuntura Laboral y América Latina y el Caribe N° 12
- Cornejo, M & Ysla, O. (2019). *Gestión organizacional y desempeño laboral en la Ugel Pacasmayo*. (Tesis para optar título de Licenciado en administración) Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. Perú.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43675>
- Corvo, T. (2018). *Gestión Administrativa: Funciones y Procesos*. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>.
Ley N° 27972. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú. 06 de mayo del 2003.
- Davis, K. y Werther, W. (1991): *Administración de personal y recursos humanos*, Ed. McGraw-Hill, México, 396 pp.
- Domínguez, M. (2015). *Dirección de operaciones: Aspectos estratégicos en la producción y los servicios*. España: Editorial Mc Grawhill
- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones*. 2ª edición. México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración*. 7ª. Edición, Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México D.F, México.: Internacional Thomson Editores.
- Galindo, S. (2000). *Nuevas formas de planificación de las organizaciones empresariales*. México: Trillas.

- González, L. (2006). *Calidad de vida laboral*. Recuperado de http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso06/conf3_grodriguez.pdf
- Hampton, D. (2011). *Definición de Dirección*. En S. H. Rodríguez, *Fundamentos de gestión empresarial* (pág. 215). México D.F: mexicana.
- Hernández R. (2014). *Metodología de la Investigación*. 5ª edición. Hill, México. Editorial Mc Graw.
- Koontz, H. (2011). *Definición de dirección*. En S. H. Rodríguez, *Fundamentos de gestión empresarial* (pág. 215). México: Mexicana.
- Look B. (2014). *Handbook of Geotechnical Investigation and Design Tables. Second Edition*. Boca Raton, USA: Taylor & Francis Group.
- Louffat, J. (2013). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo* (3ra ed.). Buenos Aires, Argentina.
- Lussier, G. (2005). *El liderazgo. Equipos de trabajo*. Barcelona: UOC.
- Mansilla, (2017). *Gestión organizacional*. México: Plaza y Valdés S.A. de C.V.
- Huisa, T. (2013). *Gestión administrativa*. Madrid: Morata.
- Márquez, Mórela. (2002) *La gestión administrativa de las empresas agropecuarias de los municipios San Fernando y Biruaca del estado*. Revista Mexicana de Agronegocios - Apure, Venezuela. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14101002>
- Mochón, F. Mochón, M. & Sáez, M. (2014). *Administración por competencias con casos latinoamericanos*. (1ra ed.). México DF, México: Alfa Omega.
- Monteza, A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016*. (Para optar el grado de magister). Universidad Cesar Vallejo. Perú <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/789>
- McLeod, S. (2008). *Likert Scale Definition, Examples and Analysis*. *Simply Psychology*, 2.
- Palmar R., Valero U., y Jhoan M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*. ISSN 1665-8140, núm. 39, enero-abril 2014
- Palomino, M. & Peña, R. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa distribuidora*

VENEPLAST LTDA. (Tesis para optar título profesional de administración de empresa) Cartagena. Colombia.

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3991/CLIMA%20ORGANIZACIONAL-%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%C3%91A.pdf?sequence=1>

Pear, J. (2015). *La administración del talento humano*. Madrid. España: Editorial Prentice Hall

Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño a laboral en la municipalidad distrital de PACUCHA, Andahuaylas, 2015*. (Tesis conducente al grado de licenciado en administración de empresas). Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempeño%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, G. (2015). *Introducción a la Administración*. Ediciones Limusa. Perú.

Recari, F. (2015). *Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del ministerio de gobernación de Guatemala*. (Tesis), Universidad Rafael Landívar. Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/01/01/Recari-Fernando.pdf>

Ricoy, C. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Revista del Centro de Educación. Brasil.

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Ruiz, A. (2006). *Diagnóstico de situaciones y problemas locales*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia San José.

Ruiz, S. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional de Tumbes 2015*. (Tesis para optar el grado de maestro en gestión pública). Universidad Nacional de Tumbes. Perú

- Salas, R. (2015), *Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba*, Scielo, Habana.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango). (Tesis de pre grado). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Terry, G. (2011). *Principios de administración*. México: 4ta. ed. CECSA.
- Terry, Q. (1998). *Principios de Administración*, CECSA, 5ª ed., México.
- Terry, G. (1997). *Principios de administración*. Décima segunda reimpresión. México. CECSA.
- UMSL. (2019). *Universidad de Missouri St. Louis*. Obtenido de <https://www.umsl.edu/~lindquists/sample.html>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Editorial Macro, Lima, Perú.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2ª ed.). Lima: San Marcos.
- Vásquez, L. (2014). *Aporte a la administración de Henry Fayol*.
- Yovera, R. (2017). *El desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los colaboradores administrativos de la subgerencia de tecnologías de información de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016*. (Tesis para optar el grado de maestro). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Yuni, J. & Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. (2ª ed.). Córdoba, Argentina: Brujas.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua-Nicaragua*. (Tesis para optar el grado de master). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Organizacional	La gestión organizacional es una técnica gerencial cuya ejecución nos proporciona que la compañía se desarrolle en entornos futuros, facilitando observar los posibles resultados obtenidos. La gestión organizacional busca conseguir objetivos, asimismo esta compañía proactivas tiene que lograr la satisfacción laboral de los colaboradores (Mansilla, 2017).	Conjunto de procedimientos que se aplica en la institución con el objetivo de lograr metas cuantificables para ello se requiere de la gestión de planificar, organizar, dirigir y controlar.	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión Planificar. - Gestión Organizar. - Gestión Dirigir. - Gestión Controlar 	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos. - Política. - Recursos económicos. - Grupo de trabajo. - Personal. - Coordinación - Estimulo - Supervisión - Reportes - Publicación 	Ordinal
Desempeño Laboral	El desempeño laboral para Salas (2015) manifiesta la conducta visible del comportamiento original de los servidores mediante el enfoque cognitivo, activo y relacional que ejecutan durante los procedimientos de ofrecer bienes y/o servicio, influenciando de forma significativa a los método ambientales y económicos de las compañías.	El desempeño laboral comprende el desarrollo adecuado de eficacia, eficiencia, calidad laborales y un manejo adecuado de la economía.	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia - Eficiencia - Calidad - Economía 	<ul style="list-style-type: none"> - Logro de objetivos - Actitudes - Efectividad - Productividad - Competencia - Liderazgo - Responsabilidad - Atención - Satisfacción - Distribución - Recursos - Presupuesto 	Ordinal

Anexo 2. Instrumento(s) de recolección de datos.

Estimado Compañeros (a):

La presente encuesta tiene como propósito recopilar información para determinar el nivel de relación de la gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, 2020. Se emplearán únicamente con fines informativos, por lo que le pedimos su colaboración contestando con sinceridad y veracidad las preguntas que realizamos. Por nuestra parte le garantizamos absoluta confidencialidad, agradeciendo su valioso aporte y opinión.

Información General:

Marque con un aspa el siguiente dato:

SEXO: M () F ()

EDAD: _____

Cargo:

Coordinadores ()
Secretaria ()
Enfermeros ()
Nutricionistas ()
Tec. en enfermería ()
Asistente ()

Instrucciones:

Lea detenidamente analizando los enunciados y sus respuestas. Sea honesto en sus respuestas, ellas permitirán un diagnóstico importante para mejorar la gestión de administración y desempeño laboral. **Es de carácter anónimo.** No deje enunciados sin marcar. No hay respuesta buena o mala. Marca con un aspa "X" tu respuesta en los recuadros valorados.

Nunca	Rara veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

GESTION ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
Gestión de Planificar		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi	Siempre
Objetivos y metas					Siempre	
1	En la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes establece objetivos y metas según las necesidades propias de la oficina					
2	En la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes se preocupa por estrategias adecuadas para lograr con los objetivos y metas.					
3	Es considerado los objetivos y metas como estrategia del plan operativo institucional.					
Políticas		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
4	La coordinadora de la oficina de articulado nutricional busca implantar políticas de trabajo para el personal.					
5	La política de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes está dirigida a los trabajadores a estimular detallando su requerimiento.					
6	Los trabajadores de la oficina de articulado nutricional acatan las políticas establecidas por la institución.					
Gestión Organizar		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi	Siempre
Grupo de Trabajo					Siempre	
7	La oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes el coordinador es integrador de grupos de trabajo en beneficio de la gestión institucional.					
8	Periódicamente congregan los grupos de trabajo para evaluar el estado situacional de la gestión de la oficina de articula nutricional de la diresa Tumbes.					
Personal		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
9	Los trabajadores que laboran en la oficina de articulado nutricional se identifican con la entidad.					
10	Los trabajadores que prestan servicios en la oficina de articulado nutricional cumplen con las disposiciones establecidas por la entidad.					

Gestión Dirigir		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
Coordinación						
11	Considera usted que la coordinación que se maneja en la oficina de articulado nutricional es adecuado y oportuna.					
12	El personal que la labora en la oficina de articulado nutricional busca trabajar de forma coordinada, respetando jerarquía, y niveles de grado.					
Estímulo		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
13	Considera usted que el personal que labora en la oficina de articulado nutricional es estimulado cuando logra algún beneficio para la entidad.					
14	El personal que labora en la oficina de articulado nutricional es motivado públicamente por el líder cuando cumpla oportunamente con sus objetivos y metas.					
Gestión Controlar		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
Supervisión						
15	El líder de la oficina de articulado nutricional aplica supervisiones inopinadas al personal que labora en campo.					
16	Considera usted que el monitoreo debe ser comunicado al personal que labora en el campo por el jefe de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes.					
Reportes		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
17	Los reportes deben ser entregados diariamente a finalizar la jornada laboral en la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes.					
18	Los reportes deben ser vaciados a la base de datos para el control respectivo de los indicadores.					
19	Considera usted que los reportes deberán ser evaluados periódicamente a fin de evitar el incumplimiento de las metas.					

Publicaciones		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
20	La oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes hace uso del portal web para las publicaciones de sus actividades.					

Estimado Compañeros (a):

La presente encuesta tiene como propósito recopilar información para determinar el nivel de relación de la gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, 2020. Se emplearán únicamente con fines informativos, por lo que le pedimos su colaboración contestando con sinceridad y veracidad las preguntas que realizamos. Por nuestra parte le garantizamos absoluta confidencialidad, agradeciendo su valioso aporte y opinión.

Información General:

Marque con un aspa el siguiente dato:

SEXO: M () F ()

EDAD: _____

Cargo:

Coordinadores ()

Secretaria ()

Enfermeros ()

Nutricionistas ()

Tec. en enfermería ()

Asistente ()

Instrucciones:

Lea detenidamente analizando los enunciados y sus respuestas. Sea honesto en sus respuestas, ellas permitirán un diagnóstico importante para mejorar la gestión de administración y desempeño laboral. **Es de carácter anónimo.** No deje enunciados sin marcar. No hay respuesta buena o mala. Marca con un aspa "X" tu respuesta en los recuadros valorados.

Nunca	Rara veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Desempeño Laboral		1	2	3	4	5
Eficacia		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
Logros Objetivos						
1	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la oficina de articulación nutricional de la diócesis Tumbes.					
2	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.					
Actitudes		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
3	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.					
4	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.					
Efectividad		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
5	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.					
6	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.					
Eficiencia		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
Productividad						
7	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.					
8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal					
Competencia		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
9	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.					
10	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.					
Liderazgo		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
11	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.					
12	Considera que cuando los líderes asignan tareas					

	lo hacen con el ejemplo.					
Calidad Laboral		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
Responsabilidad						
13	Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.					
14	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.					
Atención		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
15	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.					
16	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.					
Satisfacción		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
17	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.					
18	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.					
Economía		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
Distribución						
19	Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores..					
20	Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos.					
Recurso		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
21	Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.					
22	Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.					
Presupuesto		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
23	Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.					

24	Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.					
----	--	--	--	--	--	--

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Timana Chávez, Alexander identificado con DNI N° 80455531, grado académico de maestro, actualmente servidor público de la Dirección Regional de Salud expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, 2020 y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa		X		
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica		X		
3	Está formulado con lenguaje apropiado		X		
4	Está expresado en conductas observables		X		
5	Tiene rigor científico		X		
6	Existe una organización lógica		X		
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación		X		
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación		X		
9	Observa coherencia con el título de la investigación		X		
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación		X		
11	Es apropiado para la recolección de información		X		
12	Está caracterizado según criterios pertinentes		X		
13	Esta adecuado para valorar aspectos relevantes		X		
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores		X		
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación		X		
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación		X		
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica		X		
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas		X		
19	Es apropiado a la muestra representativa		X		
20	Se fundamenta en referencias actualizadas		X		
VALORACIÓN FINAL			X		

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020.



Mg. Timana Chávez Alexander
DNI N° 80455531
Alex45_2012@hotmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luna Barrientos, Susi identificado con DNI N° 00326684, grado académico de maestro, actualmente servidor público de la Dirección Regional de Salud expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, 2020 y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa		X		
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica		X		
3	Está formulado con lenguaje apropiado		X		
4	Está expresado en conductas observables		X		
5	Tiene rigor científico		X		
6	Existe una organización lógica		X		
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación		X		
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación		X		
9	Observa coherencia con el título de la investigación		X		
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación		X		
11	Es apropiado para la recolección de información		X		
12	Está caracterizado según criterios pertinentes		X		
13	Esta adecuado para valorar aspectos relevantes		X		
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores		X		
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación		X		
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación		X		
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica		X		
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas		X		
19	Es apropiado a la muestra representativa		X		
20	Se fundamenta en referencias actualizadas		X		
VALORACIÓN FINAL			X		

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020.

Mg. Luna Barrientos Susi
DNI N° 00326684
Susi0412_2011@hotmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Guillermo Flores Aristo Antonio**, identificado con DNI N° **40941678**, grado académico de maestro, actualmente servidor público de la Dirección Regional de Salud expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la diresa Tumbes, 2020 y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
4	Está expresado en conductas observables	X			
5	Tiene rigor científico	X			
6	Existe una organización lógica	X			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	X			
13	Esta adecuado para valorar aspectos relevantes	X			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	X			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es apropiado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	X			
VALORACIÓN FINAL		X			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020.



Mg. Guillermo Flores Aristo Antonio
DNI N° 40941678
aguillermof@gmail.com

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Confiabilidad por items

Estadísticas de total de elemento				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	67.30	181.122	0.300	0.925
P02	67.50	171.389	0.734	0.917
P03	67.60	179.378	0.275	0.926
P04	68.20	166.178	0.655	0.918
P05	67.10	158.322	0.819	0.914
P06	67.80	176.178	0.364	0.925
P07	67.80	167.067	0.537	0.922
P08	67.40	159.600	0.699	0.917
P09	67.30	172.678	0.596	0.920
P10	67.80	168.178	0.717	0.917
P11	67.00	175.778	0.554	0.921
P12	67.10	175.878	0.439	0.923
P13	67.30	172.678	0.596	0.920
P14	68.00	166.444	0.868	0.914
P15	67.50	155.833	0.910	0.911
P16	66.40	181.156	0.361	0.923
P17	67.00	170.222	0.824	0.916
P18	67.40	170.267	0.684	0.918
P19	67.10	168.989	0.714	0.917
P20	68.40	177.822	0.295	0.926

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.923	20

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 – DESEMPEÑO LABORAL

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elemento				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P21	85.40	202.044	0.239	0.925
P22	85.40	202.267	0.367	0.920
P23	85.60	193.600	0.812	0.914
P24	86.00	195.778	0.592	0.917
P25	85.70	195.122	0.598	0.917
P26	85.60	187.378	0.839	0.912
P27	85.30	204.011	0.428	0.919
P28	84.90	209.656	0.202	0.922
P29	86.30	191.789	0.675	0.915
P30	86.00	187.333	0.924	0.911
P31	86.00	194.444	0.746	0.915
P32	85.60	193.600	0.812	0.914
P33	85.50	194.500	0.858	0.914
P34	86.00	194.444	0.746	0.915
P35	86.20	204.844	0.142	0.928
P36	86.70	198.678	0.373	0.921
P37	86.40	196.044	0.615	0.916
P38	86.00	184.222	0.607	0.917
P39	85.60	193.600	0.812	0.914
P40	86.10	202.322	0.400	0.920
P41	86.00	184.222	0.607	0.917
P42	86.10	201.211	0.548	0.918
P43	85.70	201.122	0.436	0.919
P44	86.70	192.456	0.567	0.917

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.921	24

**Anexo 4. Cuadros.
MATRIZ BASE DE DATOS VARIABLE GESTIÓN ORGANIZACIONAL**

ITEM	GESTION ORGANIZACIONAL																			
	GESTION PLANIFICAR						GESTION ORGANIZAR				GESTION DIRIGIR				GESTION CONTROLAR					
	Objetivos y metas			Políticas			Grupos de Trabajo		Personal		Coordinación		Evaluación		Supervisión		Reportes		Publicaciones	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
7	5	1	4	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
9	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
11	5	5	1	5	5	5	5	1	4	5	1	4	5	5	4	1	5	5	5	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
19	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
21	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
22	4	5	4	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
25	5	1	4	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1
27	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
29	5	5	1	5	5	5	5	1	4	5	1	4	5	5	5	4	1	5	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
35	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	1	5	5	4	4	4
37	5	4	1	1	4	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
39	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1
40	4	5	4	5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	4	5	5

MATRIZ BASE DE DATOS VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ITEM	DESEMPEÑO LABORAL																							
	EFICACIA				EFICIENCIA				CALIDAD LABORAL				ECONOMIA											
	Logros Objetivos		Habilidad		Efectividad		Productividad		Comprensión		Liderazgo		Responsabilidad		Atención		Satisfacción		Distribución		Recurso		Proporción	
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	5	1	4	3	5	5	3	4	5	5	4	3	3	1	1	4	3	3	5	3	4	5	5	4
2	3	5	5	1	3	1	1	3	1	2	3	1	1	1	2	1	5	3	3	5	3	5	1	1
3	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	3	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5
4	2	3	3	1	3	4	3	3	1	4	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	4	1	3
5	3	3	5	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	5	3	3	5	2	3	3	4
6	4	4	4	2	2	4	3	3	4	5	2	2	3	2	3	4	4	5	4	2	3	3	2	2
7	3	1	5	3	4	5	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	1	4	3	4	4	2	4
8	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
9	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4
10	4	3	5	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	4	3	2	3	3	4	4	2	5	2	4
11	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	2	5
12	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	1	3	5	3	3	5	5	5	1	3
13	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
14	3	3	2	3	3	4	2	2	1	4	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2
15	5	5	5	3	5	5	2	3	3	5	5	3	2	2	3	4	2	3	5	5	2	5	5	2
16	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3
17	3	5	5	1	3	5	2	4	4	5	5	3	3	5	4	3	3	5	5	2	4	5	4	4
18	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	2	3	4	3	5	4	5	2	4	4	1	1	4	4
19	5	4	4	2	5	5	3	4	5	5	4	3	3	1	1	4	3	3	5	3	4	5	5	4
20	3	5	5	2	3	1	1	3	1	2	3	1	1	1	2	1	5	3	3	5	3	5	1	1
21	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	2	4	4	3	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5
22	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	1	1	3	1	3	3	1	2	3	1	4	1	3	3
23	3	3	5	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	5	3	3	5	2	3	3	4
24	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	2	2	3	2	3	4	4	5	4	2	3	3	2	2
25	3	1	5	3	4	5	2	2	1	3	1	3	3	3	3	2	1	4	3	4	4	2	4	4
26	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
27	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4
28	4	3	5	5	3	2	2	2	3	3	3	3	5	4	3	2	3	4	4	2	5	2	4	4
29	4	4	4	1	3	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	2	2
30	3	3	5	4	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	1	3	5	3	3	5	5	5	1	3
31	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
32	3	3	2	1	3	1	2	2	1	4	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2
33	5	5	5	2	5	5	2	3	3	5	5	3	2	2	3	4	2	3	5	5	2	5	5	2
34	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	2	3	3	4
35	3	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	3	3	5	4	3	3	3	5	5	2	4	5	4
36	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	2	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	1	1	4
37	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	5	1	4	3	5	3	4	5	5	4	4
38	3	5	4	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1	1	2	1	5	3	3	5	3	5	1	1
39	5	3	5	2	4	5	3	4	4	4	2	4	4	3	5	4	5	5	1	5	4	3	4	5
40	2	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	4	1	3

**VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)
O MÉTODO DE CORRELACIONES**

Validez de Constructo V1						
		V1	D1	D2	D3	D4
V1	Correlación de Pearson	1	,938**	,900**	,831**	,963**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.003	0.000
	N	10	10	10	10	10
D1	Correlación de Pearson	,938**	1	,867**	,699*	,822**
	Sig. (bilateral)	0.000		0.001	0.024	0.004
	N	10	10	10	10	10
D2	Correlación de Pearson	,900**	,867**	1	0.528	,826**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.001		0.117	0.003
	N	10	10	10	10	10
D3	Correlación de Pearson	,831**	,699*	0.528	1	,857**
	Sig. (bilateral)	0.003	0.024	0.117		0.002
	N	10	10	10	10	10
D4	Correlación de Pearson	,963**	,822**	,826**	,857**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.004	0.003	0.002	
	N	10	10	10	10	10

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

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

Validez de Constructo V2						
		V2	D1_2	D2_2	D3_2	D4_2
V2	Correlación de Pearson	1	,772**	,965**	,742*	,893**
	Sig. (bilateral)		0.009	0.000	0.014	0.000
	N	10	10	10	10	10
D1_2	Correlación de Pearson	,772**	1	,742*	0.204	,689*
	Sig. (bilateral)	0.009		0.014	0.571	0.027
	N	10	10	10	10	10
D2_2	Correlación de Pearson	,965**	,742*	1	,707*	,819**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.014		0.022	0.004
	N	10	10	10	10	10
D3_2	Correlación de Pearson	,742*	0.204	,707*	1	0.529
	Sig. (bilateral)	0.014	0.571	0.022		0.116
	N	10	10	10	10	10
D4_2	Correlación de Pearson	,893**	,689*	,819**	0.529	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.027	0.004	0.116	
	N	10	10	10	10	10

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

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

VALIDEZ DE CRITERIO – PEARSON (ÍTEM-TOTAL)

GESTION ORGANIZACIONAL																				SUMA DE ÍTEM	VALIDEZ DE CRITERIO DE PEARSON	
GESTION PLANIFICAR						GESTION ORGANIZAR				GESTION DIRIGIR				GESTION CONTROLAR								
Objetivos y metas			Políticas			Grupo de Trabajo		Personal		Coordinacion		Estimulo		Supervision		Reportes		Publicaciones				
ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		Valido: = ó > a 0.21
1	3	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	4	2	61	0.35
2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	70	0.76
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	59	0.35
4	4	4	5	1	4	4	1	2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	77	0.70
5	5	4	4	3	5	1	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	81	0.85
6	3	4	2	4	5	4	4	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	1	80	0.43
7	4	2	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	5	3	3	3	2	60	0.61
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	93	0.75
9	3	4	2	4	5	4	4	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	81	0.64
10	4	2	3	2	1	3	1	1	3	2	3	3	3	2	1	5	3	3	2	1	48	0.75
																						0.59
																						0.50
																						0.64
																						0.88
																						0.93
																						0.41
																						0.84
																						0.72
																						0.75
																						0.37

DESEMPEÑO LABORAL																								SUMA DE ÍTEM	VALIDEZ DE CRITERIO DE PEARSON	
EFICACIA						EFICIENCIA						CALIDAD LABORAL						ECONOMIA								
Logros Objetivos		Actitudes		Efectividad		Productividad		Competencia		Liderazgo		Responsabilidad		Atencion		Sastifaccion		Distribucion		Recurso		Presupuesto				
ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		Valido: = ó > a 0.21
1	1	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	1	3	5	3	3	5	3	3	2	75	0.64
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	94	0.86
3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	85	0.47	
4	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	3	103	0.23
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	2	5	4	4	1	97	0.71
6	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	4	3	1	3	3	3	5	4	3	3	5	4	95	0.93
7	5	4	3	3	3	3	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	2	72	0.77
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	113	0.83
9	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	4	3	1	3	3	3	5	4	3	3	5	4	95	0.87
10	5	4	3	3	2	2	4	5	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	2	67	0.77
																										0.24
																										0.44
																										0.65
																										0.67
																										0.83
																										0.45
																										0.67
																										0.58
																										0.48
																										0.62
																										0.58
																										0.59
																										0.59
																										0.62