



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y desempeño laboral de los efectivos policiales
de la comisaría de familia de Moyobamba, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Franco Bocanegra, Fiorella Iveth (ORCID: 0000-0002-8861-6410)

ASESOR:

Dr. Panduro Salas, Aladino (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con amor y cariño a Dios y a mi familia.

Fiorella

Agradecimiento

El agradecimiento a la comisaría de familia de Moyobamba, a mis docentes y a la Universidad César Vallejo.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	6
III.METODOLOGÍA	23
3.1.Tipo y diseño de investigación	23
3.2.Variables y Operacionalización	23
3.3.Población (criterios de selección) muestra, muestreo y unidad de analisis....	24
3.4.Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
3.5.Procedimientos.....	26
3.6.Métodos de análisis de datos	27
3.7.Aspectos éticos	27
IV.RESULTADOS	28
V.DISCUSIÓN	33
VI.CONCLUSIONES	36
VII.RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de gestión administrativa de los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba-2021.....	28
Tabla 2.	Nivel de gestión administrativa por dimensiones de los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba-2021.....	28
Tabla 3.	Nivel de desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba-2021.....	29
Tabla 4.	Nivel de desempeño laboral por dimensiones de los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba-2021...	30
Tabla 5.	Prueba de normalidad.....	30
Tabla 6.	Relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaría de familia de Moyobamba-2021.....	31

Índice de figuras

Figura 1.	Diagrama de dispersión entre la gestión administrativa con el desempeño laboral.....	31
------------------	--	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaria de familia de Moyobamba-2021. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 34 policías. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de gestión administrativa fue medio en 53 %, el desempeño laboral fue medio en 50 %. Concluyendo que existe relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaría de familia de Moyobamba-2021. Mencionado que el coeficiente de Spearman fue de 0,474 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

Palabras clave: Gestión, desempeño, policía.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the relationship between administrative management and the work performance of the police officers of the Moyobamba-2021 family commissioner. The research was a basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample were 34 police officers. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of administrative management was medium in 53%, the job performance was medium in 50%. Concluding that there is a relationship between administrative management and the work performance of the police officers of the Moyobamba Family Police Station-2021. It was mentioned that the Spearman coefficient was 0.474 (moderate positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.05$).

Keywords: Management, performance, police.

I. INTRODUCCIÓN

El conjunto de los hechos de las sociedades ha demostrado una dependencia directa hacia el talento o capital humano, que vienen a ser los trabajadores de cada organización, para que éstos desarrollen sus propias actividades ligadas a sus puestos laborales, con la capacidad necesaria que éstas requieren y de esta manera, pueden poner en marcha modelos de negocio con el que puedan obtener resultados que les permitan funcionar o generar una rentabilidad futura dentro de la organización. Lo dicho resulta necesario como un requisito básico a efectos no solo de cumplir con la finalidad de estas organizaciones, sino que a su vez puedan concretar su visión estratégica. (Alveiro, 2009)

A nivel mundial, el rápido desarrollo de la tecnología utilizada en diferentes campos de la actividad empresarial ha provocado la pérdida o fuga de talento humano, a razón de que la mayor parte de su trabajo ha sido reemplazado por máquinas; sin embargo, éstas hasta ahora, no han podido reemplazar la toma de decisiones que solo puede ser realizado por el personal interno de la empresa y el análisis estratégico que realizan. Consecuentemente, el desempeño sigue siendo objeto de una extensa investigación para determinar los factores que incentivan su maximización y las razones que, por el contrario, merman los buenos resultados, dado que el éxito de las actividades internas de la organización depende de que estas sean sistematizadas como parte del proceso que conduce al éxito de la organización. (Prieto, 2013)

En América Latina, dentro de los grandes problemas que aquejan a las empresas e instituciones, encontramos los bajos índices de desempeño del personal en las diferentes áreas organizacionales, ello ocasiona que su crecimiento sea lento o que no se logren cumplir con las proyecciones esperadas dentro de las actividades comerciales. Es así, que a decir del diario Dinero (2019) se han planteado divergencias que se debe compensar en base a logros o a una remuneración establecida, debido a que, desde la perspectiva de varios costos y efectos, existe una gran brecha entre las expectativas de desempeño de los directivos y la realidad.

En el Perú, los problemas en torno al desempeño laboral son muy frecuentes, lo cual se evidencia en las constantes fallas de los sectores, como son: la industria, negocios u organizaciones, corporaciones y empresas quienes muchas veces no logran cumplir con sus objetivos propuestos; sin embargo, hay que reconocer que, si bien el éxito empresarial no depende solo de las personas, según el Diario el comercio (2017), el 50% de los encuestados piensa que su evaluación de desempeño es injusta. El 28% del área de Talento humano de cada institución cree que los supervisores y responsables de la evaluación de desempeño, con la finalidad de cumplir con la meta de evaluación encomendada, esto es de evaluar el desempeño de cada trabajador y deshacerse del tema solo completan de cualquier manera el formulario de evaluación de desempeño. Siendo esto un reflejo del bajo desempeño laboral y la poca predisposición de los colaboradores para llevar a cabo sus actividades dentro de sus responsabilidades laborales.

A nivel regional, el panorama en relación a la problemática planteada en los ámbitos anteriores no resulta muy diferente, debido en gran medida a que los problemas en cuanto al bajo rendimiento del personal resultan notorios, los despidos del personal, las rotaciones constantes, reflejan el problema de desempeño que aqueja al ámbito empresarial y estatal en nuestro medio. De otro lado y en cuanto al desempeño de los efectivos policiales, no es posible generalizar este problema, sin embargo, la gran cantidad de quejas por parte de la población en alusión al mal desempeño dentro de sus labores, no hacen más que evidenciar que el problema del mal desempeño también ha calado en este sector.

En la posición actual. Se presenta que, en la comisaría de familia de Moyobamba, pasa por una gestión administrativa que no es independiente entre la dirección, ya que depende de otros órganos jerárquicamente superiores, lo que se ve evidenciado en la poca supervisión y control de las actividades que realizan los efectivos policiales. Se puede apreciar que existe falta de cumplimiento del horario trabajo, conflictos en el cumplimiento de las funciones encomendadas, no se realiza un correcto control del personal Directivo, así como hay escasa o nula inspección en cuanto al horario de

entrada y salida del personal, la atención es lenta, poco efectiva e inadecuada en los diferentes diligencias policiales que se ejecutan a favor de las víctimas; existe a su vez retraso en el procesamiento de la información, poca facilidad y fluidez en los canales de aviso e información. Todo ello ocasiona reclamos y quejas, lo que conlleva a que el personal se sienta insatisfecho a nivel laboral y profesional, acarreando un bajo nivel de desempeño en sus actividades. En relación a lo expuesto, la investigación tendrá como propósito establecer y mejorar la gestión administrativa con la performance profesional de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021, siendo el aporte que se contribuirá con una base para futuras investigaciones.

En base a la problemática presentada, se estableció el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021? **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021? ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa por dimensiones de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral por dimensiones de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021?

Esta investigación fue **conveniente**, porque la investigación aportó información valiosa sobre la indagación que se realizó respecto a la situación actual en la entidad y facilitará conocer los resultados que permitieron plantear las correspondientes sugerencias y recomendaciones, en cuanto a la **relevancia social**, permitió conocer las causas que originan esta problemática a través de los resultados a los que se arriben y de esta manera instituir las conclusiones de este estudio para que así pudo servir para generar otras investigaciones, brindando luces que permitan mirar hacia el futuro de la institución, así mismo en lo que respecta al **valor teórico**, fue favorable para la gestión administrativa, ya que permitió aportar conocimiento sobre los diferentes factores que intervienen en la gestión institucional, además que

sirvió de referente en la dimensión legal, debido a su base en normativas laborales de acuerdo al régimen laboral que la que se encuentra el colaborador, como por ejemplo la Ley de la Policía Nacional del Perú, etc, que permitió al colaborador obtener una base o sustento legal para que pueda desarrollar sus funciones y exigir sus derechos laborales, además en las **implicancias prácticas**, este permitió a los trabajadores comprender los factores que inciden en la gestión administrativa, sus dimensiones y de esta manera poder determinar la relación entre variables con la finalidad de contar con estrategias adecuadas que permitan fortalecer la interrelación a nivel laboral, así como mejorar los niveles de gestión administrativa y por último en la **utilidad metodológica**, se analizó los métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos oportunos con los cuales se pudo obtener información valiosa por medio del estudio de datos y contrastación de las hipótesis definidas en el estudio.

En base a lo anterior, se planteó el **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021. Como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de gestión administrativa de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021. Identificar el nivel de gestión administrativa por dimensiones de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021. Analizar el nivel de desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021. Analizar el nivel de desempeño laboral por dimensiones de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021

Como **hipótesis general**: H_0 : Existe relación significativa entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021. **Hipótesis específicas**: H_1 : El nivel de gestión administrativa de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021, es medio. H_2 : El nivel de gestión administrativa por dimensiones de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021, es medio. H_3 : El nivel de desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021, es medio.

H4: El nivel de desempeño laboral por dimensiones de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021, es medio.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto Internacional, se tiene a los autores: Mendoza, W; Delgado, M; García, T & Barreiro, I. (2018), *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. (artículo científico). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Manta; Ecuador. Del Tipo correlacional, no experimental, se tuvo como población y muestra el acervo documentario, como técnica empleada para el análisis documental y de instrumento una guía del análisis documental. Resolvieron que el control interno influye en la gestión administrativa. De acuerdo a los resultados obtenidos, las entidades públicas identifican y organizan sus procesos internos, en las cuales alinean los procedimientos para conllevar las acciones que se plantean las entidades. En cuanto al control interno, se concluye que tiene un nivel de bueno, en razón que las entidades están organizadas desde el más mínimo cargo que existe en la entidad hasta el de mayor rango, tiene un sistema de control derivado a sus funciones específicas por cada área de trabajo, tanto trabajadores como directores tienen conocimiento de los objetivos determinados por la organización.

Asimismo, se citó a Manjarrez, N, Boza, J & Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*. (artículo científico). Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. Ecuador. Tipo descriptiva, no experimental, con una población - muestra conformada de 38 trabajadores, con una encuesta de técnica y un cuestionario de instrumento. Concluyeron en la existencia de una relación entre variables; ello en razón que mientras más motivados se encuentren los empleados, mayor será su desempeño. Refiriendo que la motivación es buena, porque los empleados son autónomos, desarrollan sus funciones con independencia, mientras más independientes sean con su productividad, se sentirán más motivados, sin ser necesario supervisarlos de forma excesiva; de igual manera brinda prioridad a hacerlos sentir importantes para la organización, en cuanto al nivel de desempeño que presentan los empleados es bueno, porque desarrollan las actividades asignadas con precisión y responsabilidad, debiéndose esto, a la gran motivación que tienen.

Se citó además a Vera, N., Suárez, M. (2018), *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad*. (artículo científico). Universidad y Sociedad, Colombia. Fue de tipo básica, diseño no experimental, población y muestra fue 59 colaboradores, la técnica fue la encuesta, el instrumento el cuestionario. Concluyeron en la existencia de relación entre las variables; respecto al clima organizacional, es bueno, ya que los trabajadores cumplieron con los indicadores establecidos, logrando los resultados propuestos, también son proactivos y desarrollan sus habilidades brindando buen servicio a los usuarios, están organizados en grupos para ejecutar los procesos internos de la entidad, emplean los mismos recursos, pero cumplen con más objetivos. El desempeño laboral es bueno, porque la organización cuenta con un buen ambiente laboral, las condiciones en las que laboran sus colaboradores es la adecuada, permitiendo incentivar y motivar a sus trabajadores a ser más productivos.

Además, se considera a: Mazacón, M., Carrasco, C. & Pauta, R. (2017). *Gestión administrativa y su incidencia en las funciones de las áreas operativas de la federación deportiva de los Ríos*. (artículo Científico). Revista científica dominio de las ciencias, Ecuador, no experimental, tipo de investigación, correlacional, la población estuvo conformada por 135 usuarios internos y la muestra fue de 23, de técnica: la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyeron que la gestión administrativa es mala, porque la organización no es permisible a efectos de que los colaboradores desarrollen de manera libre las funciones a favor de la sociedad, creando un mal ambiente que impide cumplir con las metas propuestas. Todo esto ha originado malos comentarios, así como críticas sobre el tipo de sistema que manejan en el control interno, ello en razón de que los procesos para brindar atención a los deportistas son deficientes, los colaboradores no son eficientes al atender los requerimientos que los deportistas presentan, dando respuesta en el tiempo no establecido generando desorden y retrasos en las solicitudes, asimismo, en los procesos

específicos de cada área, muchos de los colaboradores desconocen sus funciones.

A nivel nacional, citando al autor Fernández, D. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19*. (artículo científico). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú. Con un tipo fundamental o pura, enfoque cuantitativo, la población y muestra fue de 28 docentes, la técnica empleada fue una encuesta y de complemento en instrumento un cuestionario. Resolvió en la existencia de una relación directa entre variables, teniendo como resultado una gestión administrativa buena, porque existe una correcta planificación organizacional en las entidades públicas, facilitan todas las herramientas y estrategias a sus trabajadores para cumplir con las solicitudes de los usuarios, mejorando el nivel de desempeño; además, emplean procesos sistemáticos en base a obtener resultados favorables, siguen un control de los avances de las tareas asignadas en las distintas áreas que las entidades requieran y sobre todo los trabajadores están constantemente bajo supervisión. En cuanto al nivel de desempeño, éste es bueno, porque los colaboradores son constantemente evaluados y capacitados.

Del mismo análisis el autor: Cieza, J. Silva, J. y Silva, M. (2021). *Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales*. (artículo científico). Universidad César Vallejo. Trujillo. Tipo documental, diseño no experimental, la población fue el acervo documentario y la técnica el análisis documental y el instrumento, la guía de análisis documental. Concluyeron que, la gestión administrativa es regular, ya que los docentes no son constantemente capacitados, siendo que las capacitaciones realizadas son esporádicas, así tampoco se evalúan sus capacidades. Las condiciones en las que laboran no son tan convenientes, originando percances en el clima laboral, dificultando también que el nivel de desempeño sea más eficiente. Consecuentemente, los docentes no se comprometen al cien por ciento con los objetivos de las entidades, desarrollando a media su capacidad de desempeño. Otro problema

advertido es que las entidades no especifican de forma clara los procesos que permitan llevar a cabo las metas institucionales.

Según el autor: Rojas, J. Céspedes, R. y Bambaren, L. (2020). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco - 2015*. (artículo científico). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú. De tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional, contó con una población y muestra de 78 colaboradores, se usó como la técnica una encuesta y de instrumento cuestionario. Concluyendo que entre ambas variables existe una relación significativa. Respecto a la gestión administrativa es buena, porque planifican y direccionan a sus colaboradores a estar comprometidos y encaminados con los objetivos establecidos por la organización, creando grupos para organizar las funciones de acuerdo al presupuesto y trabajo que puedan producir en un determinado tiempo. Asimismo, el desempeño laboral de los colaboradores es bueno, porque tienen conocimientos de los planes y metas, los mismos que son proporcionados por la organización, están familiarizados con las funciones que van a desarrollar en las áreas con las que cuenta la entidad, las condiciones en las que laboran son las adecuadas.

Asimismo, se citó a Bao, C. (2020), *Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú*. (artículo científico). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú. El tipo de investigación fue cuantitativa, de diseño correlacional, la población y muestra fue de 147 estudiantes, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, entre ambas variables hay una correlación; por consiguiente la gestión administrativa es buena, porque la escuela está correctamente implementada con las herramientas y funciones en las que también pudo dar a conocer los planes y objetivos a los miembros que integran dicha entidad, están direccionados a complacer a los usuarios brindando un servicio de calidad; tanto trabajadores como directores están preparados y organizados profesionalmente para ofrecer todo sus conocimientos en el servicio que los usuarios soliciten. Se concluye también que la calidad de

servicio es buena, porque los colaboradores están encaminados y guiados por los procesos de planificación y dirección.

Seguidamente, se citó a Aliaga, S., Alcas, N. (2021), *Análisis de la gestión administrativa y la calidad del servicio en la atención de los partos humanizados en un hospital nacional de Lima*. (artículo científico). Universidad César Vallejo, Perú. El tipo de estudio fue cuantitativo, diseño descriptivo, la población y muestra fue de 90 pacientes, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, entre las variables existe una conexión significativa, de modo que la gestión administrativa es buena, porque todos los requerimientos que los pacientes solicitan son atendidos en el momento que ellos lo requieren sin presentar demoras ni descoordinación con el servicio brindado. Del mismo modo, los trabajadores fueron evaluados y de acuerdo a los resultados obtenidos fueron asignados a las áreas en las que se van a desempeñar y así ofertar servicios de calidad, satisfaciendo a los usuarios.

Referente a la primera variable de estudio, **gestión administrativa**, el autor Chiavenato (2009) menciona que la gestión permite obtener resultados para medir el nivel de la capacidad del capital humano en la cual se observa si los objetivos van conforme con la organización, planificación, y el control que las organizaciones se trazaron a cumplir en un determinado periodo, en base a los resultados. Del mismo modo, de observarse falencias en los procesos administrativos, se buscará dar posibles soluciones para no generar retrasos ni deslindamiento en las metas trazadas, teniendo avances y desarrollos continuos en beneficio de la organización. Además, las evaluaciones también permitirán lograr una calidad total del producto o servicio que la entidad ofrece, ello claro está, conforme a los lineamientos que ejecuta dicha organización.

Asimismo, según el autor Corvo (2019), la gestión administrativa engloba acciones, métodos, procesos y mecanismos que ponen en marcha los recursos, materiales tecnológicos, financieros, humanos, naturales y demás recursos que posee una entidad, direccionados al logro de sus metas y

objetivos como ente; por tanto, la gestión administrativa tiene una importancia fundamental dentro de los organismos del estado, siendo que durante el ejercicio de sus funciones, los diversos empleados públicos o servidores que prestan sus servicios dentro de la entidad, están sujetos a normas y disposiciones legales que regulan el comportamiento de cada uno de ellos y que disponen cómo éstas se deben desarrollar; del mismo modo, se reconocen derechos para con los trabajadores, estableciéndose diferentes mecanismos que les permitan hacerlos valer.

De acuerdo con el autor Chiavenato (2006), la gestión administrativa representa una tarea amplia y notable, que se efectúa en un ente para que este logre sus propósitos, considera que la organización en sí no es nada, pero por el trabajo que realizan los integrantes de la organización, su valor se incrementa al adquirir contenido; estas organizaciones se encargan de planificar, organizar, orientar y controlar su proceso interno con el objeto de obtener valor, dando cumplimiento a sus objetivos. En una sociedad del conocimiento, el colaborador es quien gobierna, porque las ideas que se plantean se derivan de él, por lo que la organización es solo una herramienta para la obtención de expectativas y necesidades sociales.

Asimismo, para los autores Botero (2017), la gestión administrativa en una entidad es la gestión, así como también el manejo que se les brinda a los recursos en base a las decisiones que determinan su operatividad, de esta manera, la gestión administrativa hace que las actividades se desarrollen adecuadamente (p. 7). Además la gestión administrativa es una función que todo directivo o responsable debe desarrollar al interno de una organización para de esta manera alcanzar el cumplimiento de los objetivos inherentes al puesto que ocupa, ya que cada área tiene sus propias metas y objetivos; para ello, resulta necesario elaborar una serie de actividades que deben ser planificadas con anterioridad a la ejecución, las mismas que con el liderazgo adecuado tendrán los resultados esperados, siendo necesario que en el desarrollo de las mismas se deba comunicar de encontrarse algún

inconveniente o percance, para poder reformular algunas acciones si fuese necesario.

Para que la gestión administrativa sea eficaz en una organización, se deberá utilizar de manera hábil y productiva los escasos recursos disponibles, maximizando los bienes que se tenga a disposición y de esta manera lograr alcanzar los objetivos. Resulta importante que a efectos de que la gestión administrativa resulte exitosa se lleven a cabo cuatro funciones fundamentales: organización, planeación, dirección y control. Algunas investigaciones adicionaron a éstas, una función más, la importancia de la integración del personal; esta función permite cumplir los objetivos de forma específica, tanto en conjunto como de manera individual. Se prioriza los recursos dándole una utilización adecuada, garantizando un alto posicionamiento respecto a su competencia, logrando su permanencia en el mercado competitivo. (Montes & Pulla, 2019)

Según Mendoza (2017) define que la empresa es una entidad financiera en la que se determina y se plasma las ideas de forma planificada, satisfaciendo los deseos de los clientes de acuerdo al servicio que se brinda, en donde la misión, las estrategias, los procesos, objetivos y las acciones, se relacionan en una sola función, en lograr productividad y generar el bienestar de sus trabajadores para que así puedan brindar una atención de calidad. También hace referencia que la administración empresarial son procesos cambiantes y dinámicos, en donde se permite controlar los avances de la productividad, obteniendo muchos beneficios para la organización. Con el pasar del tiempo la administración empresarial se transforma en algo más complicado, ello se debe a los avances tecnológicos y las continuas innovaciones que se vienen presentando, sin desconocer las necesidades que vienen siendo cambiantes en la sociedad.

De acuerdo a Briones, Guanín, Morales, & Bajaña (2019), mencionan que los procesos administrativos tienen como paso fundamental el de relacionar las funciones específicas que integran a los resultados que identifican a una

institución. Organiza desde las estrategias, las actividades a realizar y sobre todo a los miembros de dicha entidad, fortaleciendo la estructura con una comunicación directa entre trabajadores y directores. Asimismo, influye mucho a la gestión la responsabilidad, compromiso y capacidad con la que los encargados dirigen a sus colaboradores, facilitando a las estrategias convenientes para direccionar a la organización, tomando las mejores decisiones de acuerdo a sus percepciones y experiencias que adquirieron en su trayectoria laboral, beneficiando el desempeño organizacional.

De igual manera, el autor Mendoza (2017), sostiene que la gestión administrativa comprende acciones encaminadas a guiar a una entidad por el camino que mejor le convenga, realizando toma de decisiones acertadas sobre el rumbo institucional, resultando clave que la administración de una entidad tome decisiones adecuadamente planeadas, pues ello determinará su idoneidad, estas planeaciones hechas permiten que el desarrollo de las actividades institucionales se ejecuten sin presentar mayores inconvenientes y se pueda controlar a que se desarrollen de acuerdo a lo planificado. El personal administrativo de una entidad debe ser el adecuado para que tome decisiones correctas acerca del financiamiento, actividades operativas y sobre las inversiones efectuadas en un ente, logrando así incrementar las probabilidades de éxito institucional. En cuanto a las decisiones de financiamiento, los gerentes deberán analizar adecuadamente las posibilidades de apalancarse, optando por la mejor decisión en cuanto a costos, plazos y facilidades de pago que puedan ofertar los créditos.

Asimismo, Lara (2017) menciona que los procedimientos administrativos son procedimientos sistemáticos, cuyo único propósito es planificar, orientar, organizar y controlar el trabajo de las agencias, siendo su propósito el de utilizar la menor cantidad de recursos posible para obtener resultados positivos sostenidos. Para poder observar las falencias a escala global, sus entornos internos y externos continúan proponiendo estrategias de solución para no dañar el avance de las metas relacionadas con la visión y misión, además, la gestión de operaciones permite el desarrollo de procesos de

gestión administrativa que brinden un punto de inicio para la ejecución de las funciones planificadas, la gestión de control puede asegurar que la estructura del proyecto se lleve a cabo a través de componentes como la evaluación del desempeño del trabajo sin ningún riesgo.

Según el autor Chiavenato (2006), la gestión administrativa es un trabajo realizado por los directivos de las empresas, donde ejecutan una serie de acciones y decisiones, determinando la viabilidad de los negocios con el objeto de conseguir el logro de objetivos. La organización sin una adecuada gestión administrativa, es simplemente una suma de recursos sin propósitos, resultando necesario la existencia de la gestión administrativa a efectos de que ésta se ponga en marcha, a partir del trabajo que realizan los integrantes de la organización, con lo cual se viene incrementando su valor, el rol de la gestión administrativa en la entidad es darle vida planificando, organizando, dirigiendo y controlando todo lo que sucede en ella, con el objeto de generar beneficios. La fuerza humana, es la que mueve todas las actividades institucionales, ya que el colaborador es quien gobierna, dentro de la entidad y gracias a sus decisiones se logran realizar acciones, por lo que la organización es solo una herramienta la cual es articulada por la gestión administrativa que se efectúe.

Bajo otra perspectiva los autores: Koontz, Weihrich, y Cannice (2012), señalaron que las obligaciones de gestión generan una organización útil para poder ordenar el entendimiento administrativo de una empresa, donde todas las nuevas ideas, nuevos hallazgos de investigación o tecnologías se pueden colocar fácilmente en la clasificación de planificación, organización, integración de personal, dirección o control de la organización, para el cumplimiento óptimo de sus funciones, acorde a los requerimientos de la sociedad, para poder satisfacerlos en su totalidad, empleando los recursos necesarios y optimizar los procesos, para no generar malgasto de recursos.

Las características de la gestión administrativa de acuerdo a lo señalado por Ena, Delgado y Ena (2008) son 6, a saber, las siguientes: **Universalidad**. El

fenómeno administrativo se desarrolla en cualquier parte donde exista un organismo social, consistente en un proceso completo de toma de decisiones, orientadas a alcanzar los diversos objetivos organizacionales, mediante el control, dirección, planificación y organización. **Especificidad.** Al hablar del fenómeno administrativo, hablamos de algo específico y distinto a los que acompaña, debido a que esta viene acompañada de otros fenómenos de diferente índole. La dirección y jefatura administrativa tiene una peculiaridad específica que no nos permiten confundirla con otra. **Unidad temporal.** Toda actividad administrativa se concentra en un determinado tiempo, donde los responsables de ejecutar deben desarrollarlo bajo ciertas condiciones establecidas en los diferentes planes que institucionales, para ello deben contar con personas comprometidas con los objetivos del área, así como las que se tienen a nivel institucional y de esta manera se coadyuven a que las gestiones sean las óptimas en beneficio de cierta parte de la población, además de poder mejorar los servicios que se brindan y poder satisfacer las necesidades poblacionales.

Valor instrumental. Se refiere a la manera mediante la cual se obtiene un objetivo predefinido, según esta conceptualización se debe aplicar los entes sociales para alcanzar, desde una perspectiva asertiva, las metas planteadas.

Amplitud de ejercicio. Este se incrementa en la totalidad de estrados de un ente institucional, tal es el caso de presidentes, gerentes, supervisores, madre de familia, etc. **Interdisciplinarietà.** La administración aplica en el ejercicio amplitud de valores, procesos, metodologías y procedimientos de otras ramas científicas que se correlacionen con la efectividad en el laburo. Se encuentra ligada con variedad de ciencias como las matemáticas, derecho, contabilidad, estadística, economía, sociología, psicología, antropología, filosofía y ciencias políticas.

Flexibilidad. toda actividad administrativa, plan o proyecto está sujeto a cambios de acuerdo a los nuevos contextos en los que se encuentra, para ellos se deberá analizar qué aspectos deben ser cambiantes o flexibles, para que de acuerdo a eso se hagan los nuevos cambios, se puedan gestionar nuevos recursos tanto humanos como económicos, permitiendo así que estas

actividades no se paralicen y puedan cumplirse los objetivos establecidos y satisfacerse las necesidades enfocadas en dicho plan o programa (p. 147).

Según Chiavenato (2009) las dimensiones que comprenden esta primera variable de estudio son: **Planeación**. Son las funciones y los lineamientos que toda organización anticipa para sobrellevar los objetivos que deseen alcanzar, la manera de como poder cumplirlos. Son los pasos para dirigir los procesos de una organización. Sus indicadores son: a) Identificar o comprender el nivel del tipo de plan: -tarea o propósito. -Objetivos o metas. -Estrategia. -Políticas y procedimientos. -Programa. b) Funciones basadas en planes. c) Considerar la planificación general a nivel de empresa. UNESCO (2011) afirmó: “La gestión es esencialmente un transcurso de toma de decisiones. Estas decisiones nos permitirán establecer qué se debe hacer para lograr los objetivos, como se realizará y donde será el punto de inicio. Esto también significa pensar: Qué recursos tenemos, qué necesitamos para darnos cuenta de las recomendaciones que presentamos, y qué obstáculos debemos superar.

Organización. Es la distribución específica que asigna la entidad por cada área establecida, delega ciertas funciones para cumplir con las tareas asignadas. Es la estructura que sirve como guía para los miembros que integran una organización. Sus indicadores son: a) Definición de estructura organizativa. b) Identificar la cadena de mando. c) Definición de departamento u oficinas. d) El nivel de especialización laboral. e) La amplitud de la sección de control. f) Concentración y dispersión. De la Rosa (2014) señala que la organización es parte administrativa, y la organización asume una estructura deliberada del rol que deben jugar los individuos en la empresa. En cierto sentido, esta estructura es intencional, debe consolidar que se asignen todas las tareas necesarias para lograr el objetivo, y se debe asignar el personal más calificado para ejecutar esta tarea.

Dirección. Es el direccionamiento de las acciones que se efectúan en la entidad hacia lo que se pretende lograr, incidiendo en el desempeño que

muestran los trabajadores, la forma en la que se inicia los proyectos, si el capital humano cumple con sus funciones según sus lineamientos. Sus indicadores son: a) Rango de motivación. b) Estilos de liderazgo. c) Rango de participación de comités y grupos. d) Grado de efectividad de la Comunicación. e) Consideración general de la dirección a nivel de la empresa. **Control.** Son las supervisiones constantes del desempeño laboral, así como el seguimiento de objetivos para evaluar y verificar que se cumplan las tareas y funciones encomendadas a las distintas áreas de la organización. Sus indicadores son: a) Frecuencia de ejecución del control b) Evaluación basada en estándares de control. c) El grado de ejecución de las acciones administrativas. d) El grado de efectividad organizacional. e) Tipo de control de ejecución. f) Consideraciones generales de control a nivel de empresa. Jara (2009) señala que este es un conjunto de procesos de recolección y uso de información destinados a monitorear y controlar el desarrollo de varios niveles de la organización".

Para Velásquez, Ponce & Franco señala que el control se realiza a través de diferentes instrumentos. Estos no solo determinan los resultados finales obtenidos, sino que también intentan orientar e incidir en el comportamiento de los individuos y organizaciones, para lograr de la manera más conveniente las metas de la organización". De igual manera, otros autores como Riffo (2019) lo define como "medir el desempeño del resultado de la ejecución y compararlo con las metas y objetivos establecidos". De esta acción se pueden encontrar desviaciones, así como las medidas necesarias a tomar para corregir el control, planeando estrategias, tácticas y operaciones, por lo tanto, es necesario realizar una revisión detallada y mirar a toda la organización. En este sentido el control requiere una comunicación regular, retroalimentación, planificación y formulación de planes, metas, objetivos y seguimiento, el alcance de cada trabajo involucrado.

En cuanto a la variable de **desempeño laboral** García & Huamán (2018) refiere que son las experiencias que un individuo adquiere durante su vida laboral, así como la capacidad que desarrolla para cumplir con sus funciones,

viéndose influenciado por aspectos personales y profesionales, que permiten realizar sus actividades de forma eficiente, obteniendo un alto nivel de desempeño. Según Chiavenato (2009), es una herramienta que puede medir la percepción de los colaboradores por parte de proveedores y clientes internos.

Por su parte, Rodríguez & Lechuga (2019), lo precisa como una capacidad de adaptación que tiene cada trabajador para cumplir con sus actividades de acuerdo al área que es asignado, así como la productividad que muestra para alcanzar su potencial de desarrollo siempre y cuando contribuya a la organización. Chiang & San Martín (2015) comenta que son varios los indicadores para evaluar el desempeño; precisándose que del nivel de desempeño que presentan los colaboradores, dependerá mucho el progreso de las metas trazadas y propuestas por la entidad. Es por ello que cada colaborador debe ser evaluado y asignado a los puestos de trabajo según los resultados y las funciones que requiera dicho puesto para no perjudicar o desequilibrar los objetivos de los mismos.

Desde el punto de Mendoza (2017), reflexiona que un individuo o varios de ellos presentarán actitudes que influirán en la efectividad institucional en distintos momentos de espacio y tiempo, lo cual tendrá repercusiones en la empresa. En otras palabras, el desenvolvimiento del empleado viene a representar la cuota que un laborante aporta a la institución dependiendo del estado de ánimo que éste presente en su horario laboral. (p.155). Morales (2009) aportó una corriente de pensamiento en la cual define este concepto como una examinación continua y periódica ejercida de inmediato por el gerente de la empresa hacia los trabajadores, a fin de poder lograr el alcance de las metas establecidas por esta institución y que para ello se considera los criterios de los colegas que trabajan en la esfera de acción y la autoevaluación del laborante. Martínez (2002) finaliza que para tener conocimiento de la aptitud y accionar del trabajador se requiere evaluar el nivel que éste desarrolla al trabajar, también es vital observar si cumple con las expectativas que el cargo solicita, de igual manera se debe evaluar la manera en que se emplea las herramientas laborales para alcanzar tales metas.

De acuerdo con Palmar & Valero (2014) para encaminar correctamente el desempeño laboral, la persona debe cumplir con ciertos tipos de competencias: a) Competencias básicas: son las enseñanzas que van adquiriendo en su educación inicial, en donde aprende a interpretar y a comprender sus habilidades las cuales permite incorporarse a la realidad de la sociedad. Mejora su comunicación y busca adaptarse a los cambios que se vienen dando al querer integrarse a su entorno. b) Competencias conductuales: son los comportamientos, que dan a conocer en el mundo del trabajo, los valores que son primordiales para desempeñarse satisfactoriamente, como la responsabilidad y honestidad. c) Competencias funcionales: son los componentes para establecer estrategias técnicas para realizar una función laboral, siguiendo las reglas y exigencias establecidas por la entidad.

Podemos entender como evaluación del desempeño a las informaciones recopiladas de cada colaborador, conocer sus habilidades y capacidades, así como apreciar el compromiso y responsabilidad que muestra para el desarrollo de sus funciones, identificando sus fortalezas y oportunidades. El fin específico de evaluar a los colaboradores es determinar el grado de eficacia con el que realizan sus actividades en los puestos de trabajos encomendados, para de esta manera poder asignar al personal más idóneo según las capacidades requeridas para cada área de trabajo, logrando aumentar las fortalezas en relación con la estrategia organizacional. (Matabanchoy, Álvarez & Riobamba, 2019). Es importante que las entidades realicen constantemente verificaciones a la labor que vienen desempeñando los colaboradores, a fin de tener conocimiento pleno sobre su desempeño y desenvolvimiento en su área de trabajo, la evaluación de desempeño resulta un factor clave para que los empleadores tomen decisiones de advertirse que ésta no es muy favorable, teniendo a los colaboradores siempre motivados y predispuestos realzar su labor.

Por su parte Morales (2009), indica que para direccionar de manera correcta el desempeño laboral, los individuos deben ser hábiles en el cumplimiento de las competencias de la entidad. Las personas obtienen conocimiento desde muy pequeños ya sea en casa o en las instituciones educativas, en donde aprenden a desarrollar sus habilidades, a interpretar situaciones y a adquirir conocimientos que más adelante se verán reflejados en el campo en donde se desenvuelven, Mejorando su comunicación y adecuación a los cambios que se presentan, logrando así adaptarse a cualquier situación y salir siempre adelante. También la actitud de la persona frente al desempeño de sus labores encomendadas guarda relación directa con la forma en la que se ha desarrollado en el pasado, como ha sido el entorno en donde fue criado, que valores ha ido adquiriendo a través del camino de la vida; resultando estos aspectos como fundamentales para el buen desempeño. Por último, si una entidad quiere lograr sus objetivos tendrá que realizar ciertas estrategias laborales y darle a conocer al trabajador para que juntos puedan alcanzarlos.

De acuerdo con los autores Palmar & Valero (2014), manifiestan que el desempeño laboral tiene que ser evaluado periódicamente por los representantes de recursos humanos para apreciar si realmente se está cumpliendo con los objetivos trazados por la organización. Al obtener información relevante sobre el desempeño de cada uno de los colaboradores, los encargados del personal podrán tomar decisiones acertadas sobre la continuidad laboral del referido empleado, ya que se debe evaluar si su permanencia laboral genera utilidades, o por el contrario, se está generando gasto innecesario al no tener con el compromiso y la responsabilidad necesarias para trabajar en la empresa.

Además, Serkina & Logvinova (2019) puntualizaron que el desempeño se encuentra en la estimación, en la forma de evolución individual de las empresas e instituciones. Se emplea para estimular un adecuado entorno laboral en el cual la confianza sea mutua entre colegas, lo que conlleva a desarrollar la capacidad de los empleados para exteriorizar sus aptitudes y desenvolverse con un alto rendimiento. La evaluación no es algo nuevo ya

que existen herramientas de evaluación del ejercicio laboral que permiten saber las aptitudes e identificar el mérito individual desde mucho antes. Desde la conceptualización de Salgado (2008) habla que los estamentos para identificar el desempeño ocupacional están siendo realizados en distintas esferas que se correlacionan con las competencias de estilo básico y genérico desde el punto de vista de cada examinador. También valorar conlleva utilizar criterios, es decir, los examinadores inspeccionan el ejercicio laboral de los empleados en distintas áreas de trabajo o a través de talleres en el entorno de una herramienta preestablecida.

El sistema de evaluación del desempeño, se emplean distintos métodos y criterios para medir los rendimientos de los obreros: 1) Planeación de Recursos Humanos. Permite evaluar el capital humano de una compañía, debe adquirir datos que mencione y describa el potencial general de los empleados y de los directores encargados de la organización. 2) Reclutamiento y Selección. Las evaluaciones constantes y las clasificaciones del desempeño deben ser útiles para presagiar el desempeño de los solicitantes. 3) Desarrollo de Recursos Humanos. Es analizar las necesidades en la que la compañía necesita una constante capacitación y dirección de sus estrategias. (Pedraza, Amaya & Conde,2010)

Por último, García & Huamán (2018) estima a la variable bajo las siguientes dimensiones: **Productividad laboral**, son los resultados que se obtienen gracias a la buena planificación de las estrategias y herramientas que se emplean para cumplir con los objetivos, originando resultados favorables con el fin de lograr el éxito. Siendo sus indicadores: eficiencia y eficacia del trabajador, cumplimiento de metas, nivel de producción del personal. **Eficacia**. Es el trabajo organizativo, tanto de los trabajadores como de la institución, y está ligado con el que los trabajadores sean más productivos y desarrollen su labor en el menor tiempo posible, logrando incrementar los ingresos y satisfacer las necesidades empresariales. Siendo sus indicadores: percepción del nivel de calidad de trabajo, metas logradas, cumplimiento de las tareas asignadas.

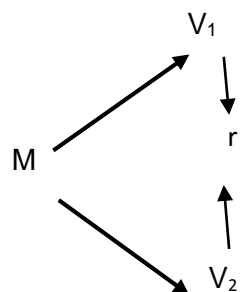
Eficiencia. Se define como utilizar el menor número de recursos, pero conseguir la mayor cantidad de beneficio y la totalidad de metas establecidas, con la justa cantidad de herramientas aprovechables. Se tiene como indicadores de eficiencia los siguientes: responsabilidad del personal, nivel de conocimientos profesionales, liderazgo y cooperación en la institución de laburo, nivel de versatilidad del empleador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio, fue de tipo básica, donde sus características tuvieron origen dentro del marco teórico y continuo en él, con el fin de aumentar conocimientos. (Muntane, 2018, p.14),

Diseño de investigación, diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional porque buscó conocer la relación o el grado de relación que se puede establecer entre dos o más variables de investigación (Hernández, Fernández & Baptista, 2018).



Dónde:

- M = Muestra
- V1 = Gestión administrativa
- V2 = Desempeño laboral
- r = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variables:

V1: Gestión administrativa

V2: Desempeño laboral

Nota: La matriz de operacionalización de variables, se encuentra en anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis

Población

La población estuvo conformada por 34 policías de la comisaria de familia de Moyobamba, 2021 (Fuente: Área de personal de la comisaria de familia de Moyobamba)

Criterios de selección

Inclusión: Estuvo conformado por todo el personal de la comisaria de familia de Moyobamba, 2021.

Exclusión: Estuvo conformado por los jefes de turno que abarca la institución.

Muestra

Tamayo y Tamayo (2006), mencionaron que este es un conjunto de operaciones, que se basa en la observación de una parte de la población para estudiar la distribución de ciertos roles en todo el universo o la población colectiva.

La muestra fue la misma que la población que se conforma por 34 policías ya que esta es una población finita.

Unidad de análisis: Se conformó por un personal de la comisaría de familia de Moyobamba, 2021.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica que se aplicó para establecer la relación entre las variables fue la encuesta.

El instrumento para medir la variable gestión administrativa es el cuestionario que fue adaptado del estudio de Ferrer (2017). El cuestionario está estructurado en 24 enunciados. La escala de medición será la ordinal con una valoración de: 1 = muy mala, 2= mala, 3= regular,

4= buena, 5= muy buena, Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio, con un análisis en tres niveles: **Bajo (24 -56), medio (57 -88) y alto (89 -120)**, trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

El instrumento para medir la variable del desempeño laboral, El cuestionario fue adaptado del estudio de Arellano (2018). El cuestionario está estructurado de 15 enunciados. La escala de medición será la ordinal con una valoración de: 1 = muy malo, 2= malo, 3= regular, 4= bueno, 5= muy bueno, Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio, con un análisis en tres niveles: **Bajo (15 -35), medio (36-55) y alto (56 -75)**, trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

Validez

Para determinar los datos de validez de los instrumentos aplicados, se optó por el juicio de expertos

Variable	N.	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión administrativa	1	Metodólogo	4.5	Viable para su aplicación
	2	Especialista	4.6	Apto para su aplicación
	3	Especialista	4.5	Apto para su aplicación
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4.5	Viable para su aplicación
	2	Especialista	4.5	Apto para su aplicación
	3	Especialista	4.5	Apto para su aplicación

Confiabilidad

Se hará uso del Alfa de Cronbach para la confiabilidad de los instrumentos, los resultados se detallan a continuación:

Análisis de confiabilidad: Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	20	100
Excluido ^a	0	0
Total	20	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,987	24

Análisis de confiabilidad de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	20	100
Excluido ^a	0	0
Total	20	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	15

3.5. Procedimiento

Las variables fueron evaluadas con objetividad; es decir, sin realizar la manipulación de datos que favorezcan o perjudiquen. Por su naturaleza de la investigación es de tipo no experimental, lo cual fue de corte transversal, es decir, se solicitó autorización a la institución, una vez realizado ello se procedió a aplicar los instrumentos, y se recolecto los datos a una base de datos elaborados en el Excel, dicha base de datos

contribuyo al análisis, ya que se agrupo por variable y dimensiones, para que se puedan desarrollar de acuerdo a cada objetivo establecidos. Luego fueron codificados en el SPSS versión 25 y en el excel para el análisis correspondiente, de acuerdo a lo que amerite.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva para responder a los propósitos y demostrar la hipótesis, dado que la muestra es menor que 50, se calculó el coeficiente de Shapiro Willk el resultado es menor a 0.05; por lo tanto se utilizó el coeficiente de Rho de spearman, estableciendo la relación que existe entre la variable de gestión administrativa y desempeño laboral. Este coeficiente adquiere valores entre -1 y 1.

3.7. Aspectos éticos

Se basó con los principios éticos internacionales, que son por el **respeto** a las personas, donde participaron voluntariamente, esto va a servir para generar cambios en la institución. El de **justicia**, donde se considera en todo momento la moral y sus propios derechos, y goza de una integridad científica, **además se hizo uso de los principios de benevolencia y no maleficencia**, donde la investigación es solo para fines académicos, sin causar daños a los participantes ni la institución, **autonomía**, donde el participante tuvo todas las facilidades, decisión y autonomía en el desarrollo de la investigación, además que se guio en las normas APA sexta edición y las normativas emitidas por la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de gestión administrativa de los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba-2021.

Tabla 1

Nivel de gestión administrativa de los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba-2021.

Escala	Intervalos	F	Porcentaje
Bajo	24 – 56	9	26%
Medio	57 – 88	18	53%
Alto	89 – 120	7	21%
		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba.

Interpretación

El nivel de gestión administrativa es medio en 53 % (18), bajo en 26 % (9) y alto en 21 % (7).

4.2. Nivel de gestión administrativa por dimensiones de los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba-2021.

Tabla 2

Nivel de gestión administrativa por dimensiones de los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba-2021.

Planeación			Organización			Dirección			Control				
Escala	Intervalos	F	Porcentaje	Intervalos	f	Porcentaje	Intervalos	F	Porcentaje	Intervalos	f	Porcentaje	
Bajo	6 – 14	8	24%	6 - 14	4	12%	6 - 14	8	24%	6 - 14	2	62%	
Medio	15 – 22	7	50%	15 - 22	3	68%	15 - 22	8	24%	15 - 22	7	21%	
Alto	23 – 30	9	26%	23 – 30	7	20%	23 – 30	1	8	52%	23 – 30	6	17%
Total		34	100%		34	100%		34	100%		34	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba

Interpretación

Respecto al nivel de las dimensiones de la variable gestión administrativa, la dimensión de planeación es medio en 50 % (17), alto en 26 % (9) y bajo en 24 % (8). En cuanto a la dimensión de organización es medio en 68 % (23), alto en 20 % (7) y bajo en 12 % (4). Con relación a la dimensión de dirección es alto en 52 % (18), medio en 24 % (8) y bajo en 24 % (8). En cuanto a la dimensión de control es bajo en 62 % (21), medio en 21 % (7) y alto en 17 % (6).

4.3. Nivel de desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba-2021.

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba-2021.

Escala	Intervalos	f	Porcentaje
Bajo	15 – 35	11	32%
Medio	36 – 55	17	50%
Alto	56 – 75	6	18%
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba.

Interpretación

El nivel de desempeño laboral, es medio en 50 % (17), bajo en 32 % (11) y alto en 18 % (6).

4.4. Nivel de desempeño laboral por dimensiones de los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba-2021.

Tabla 4

Nivel de desempeño laboral por dimensiones de los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba-2021.

Escala	Productividad			Eficacia			Eficiencia		
	Intervalos	f	Porcentaje	Intervalos	f	Porcentaje	Intervalos	f	Porcentaje
Bajo	5 - 12	6	47%	5 - 12	6	18%	5 - 12	0	59%
Medio	13 - 19	11	32%	13 - 19	24	70%	13 - 19	6	18%
Alto	20 - 25	7	21%	20 - 25	4	12%	20 - 25	8	23%
Total		34	100%		34	100%		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los efectivos policiales de la Comisaría de Moyobamba

Interpretación

Respecto al nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral, la dimensión de productividad es bajo en 47 % (16), medio en 32 % (11) y alto en 21 % (7). En cuanto a la dimensión de eficacia es medio en 70 % (24), bajo en 18 % (6) y alto en 12 % (4). Con relación a la dimensión de eficiencia es bajo en 59 % (20), alto en 23 % (8) y medio en 18 % (6).

4.5. Relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaría de familia de Moyobamba-2021.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,924	34	,022
Desempeño laboral	,930	34	,031

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación

Dado que la muestra es menor que 50, se calcula el coeficiente de Shapiro Willk el resultado es menor a 0.05; por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución no normal, por lo que se utiliza el Rho Spearman para la correlación.

Tabla 6

Relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaría de familia de Moyobamba-2021.

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,474**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	34	34
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,474**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	34	34

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

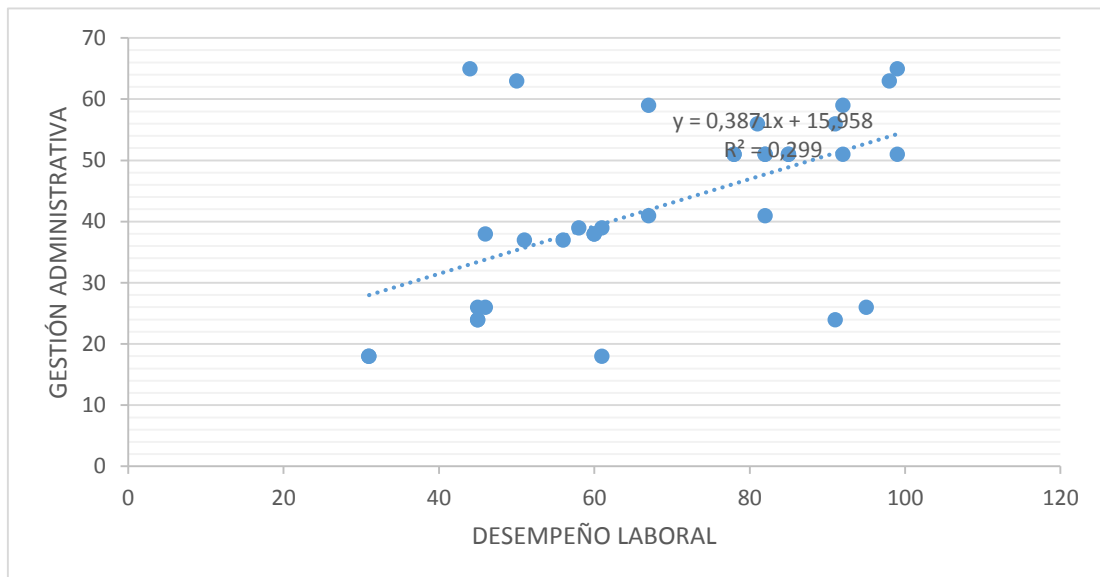


Figura 1. *Diagrama de dispersión entre la gestión administrativa con el desempeño laboral.*

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación

Se contempla la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaría de familia de Moyobamba-2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,474 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados obtenidos en la investigación con los resultados de las investigaciones citadas, teniendo así que el nivel de la

gestión administrativa es medio en 53 %, bajo en 26 % y alto en 21 %. Dichos resultados se deben a que la realización de los procesos de sus actividades es adecuada. El nivel de estimulación por parte de la gestión hacia a los trabajadores para alcanzar los objetivos es bueno, el diagnóstico de problemas realizado por la institución para proyectar mejoras es oportuna.,

Dichos resultados coinciden con lo expuesto por Benítez y Castillo (2018) quien hace mención que la gestión administrativa es regular, ya que los docentes no reciben constantemente capacitaciones, solo los realizan cada cierto tiempo sin evaluar sus capacidades, también las condiciones en las que laboran no son tan convenientes, originando percances en el clima laboral de su entorno, dificultando también que el nivel de desempeño sea regular y no sea lo más eficiente, es ahí donde los docentes no se comprometen del todo con los objetivos de las entidades, desarrollan a medias su capacidad de desempeño y las entidades no especifican de forma clara los procesos que permitan llevar a cabo las metas institucionales.

Además, Mazacón, Carrasco y Pauta (2017) menciona que la gestión administrativa es mala, porque la organización no va permite que los colaboradores desarrollen de manera libre las funciones a favor de la sociedad, creando un mal ambiente para cumplir con las metas propuestas, con todo esto se ha originado malos cometarios, críticas sobre el tipo de sistema que manejan en el control interno, porque los procesos para brindar atención a los deportistas es deficiente, los colaboradores no son eficientes al atender los requerimientos que los deportistas presentan, dando respuesta en el tiempo no establecido generando desorden y retrasos en las solicitudes, así mismo los procesos específicas en cada área, muchos de los colaboradores desconocen sus funciones.

Asimismo, se muestra el nivel de desempeño laboral es medio en 50 %, bajo en 32 % y alto en 18 %, debido a que no se logra el cumplimiento total de las metas establecidas, existe sobre cargas laborales, personal insatisfechos en algunos casos y desmotivados. Dichos resultados discrepan de lo expuesto

por Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) quienes manifiestan que el nivel de desempeño que presentan los empleados es bueno, porque desarrollan las actividades asignadas con precisión y responsabilidad; todo esto también se debe a la gran motivación que tienen. Además, Vera Y Suárez (2018), afirman la existencia de relación entre las variables; respecto al clima organizacional, es bueno, ya que los trabajadores cumplieron con los indicadores establecidos, logrando los resultados propuestos, también son proactivos y desarrollan sus habilidades brindando buen servicio a los usuarios, están organizados en grupos para ejecutar los procesos internos de la entidad, emplean los mismos recursos, pero cumplen con más objetivos. El desempeño laboral es bueno, porque la organización cuenta con un buen ambiente laboral, las condiciones en las que laboran sus colaboradores es la adecuada, permitiendo incentivar y motivar a sus trabajadores a ser más productivos.

Además, se puede apreciar la existencia de una relación directa entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaría de familia de Moyobamba-2021, ya que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,474 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Rosado (2019) quien manifiesta de la existencia de una relación directa entre variables, teniendo como resultado una gestión administrativa buena, porque existe una buena planificación organizacional en las entidades públicas, facilitan todas las herramientas y estrategias a sus trabajadores para cumplir con las solicitudes de los usuarios, mejorando el nivel de desempeño. También se afirma que emplean procesos sistemáticos en base a obtener resultados favorables, siguen un control de los avances de las tareas asignadas en las distintas áreas que las entidades requieran y sobre todo los trabajadores están constantemente bajo supervisión, el nivel de desempeño es bueno, porque los colaboradores son constantemente evaluados y capacitados.

Rojas; Céspedes y Bambaren (2020), manifiestan que entre ambas variables hay la existencia de una relación significativa. La gestión administrativa es

buena, porque planifican y direccionan a sus colaboradores a estar comprometidos y encaminados con los objetivos establecidos por la organización, crean grupos para organizar las funciones de acuerdo al presupuesto y trabajo que puedan producir en un determinado tiempo. Así mismo, el desempeño laboral de los colaboradores es bueno, porque tienen conocimientos de los planes y metas que la organización les proporciona, están familiarizados con las funciones que van a desarrollar en las áreas con las que cuenta la entidad, las condiciones en las que laboran son las adecuadas.

Asimismo, Aliaga Y Alcas (2021), afirman que, entre las variables existe una conexión significativa, de modo que la gestión administrativa es buena, porque todos los requerimientos que los pacientes solicitan son atendidos en el momento que ellos lo requieren sin presentar demoras ni descoordinación con el servicio brindado. Del mismo modo, los trabajadores fueron evaluados y de acuerdo a los resultados obtenidos fueron asignados a las áreas en las que se van a desempeñar y así ofertar servicios de calidad, satisfaciendo a los usuarios.

Por último, Bao (2020), menciona que, entre ambas variables hay una correlación; por consiguiente la gestión administrativa es buena, porque la escuela está correctamente implementada con las herramientas y funciones en las que también pudo dar a conocer los planes y objetivos a los miembros que integran dicha entidad, están direccionados a complacer a los usuarios brindando un servicio de calidad; tanto trabajadores como directores están preparados y organizados profesionalmente para ofrecer todo sus conocimientos en el servicio que los usuarios soliciten. Se concluye también que la calidad de servicio es buena, porque los colaboradores están encaminados y guiados por los procesos de planificación y dirección.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Existe relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria de familia de Moyobamba-

2021, ya que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,474 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.05).

- 6.2.** El nivel de la gestión administrativa es medio en 53 %, bajo en 26 % y alto en 21 %.
- 6.3.** El nivel de las dimensiones de la gestión administrativa, en cuanto a la dimensión de planeación es medio en 50 %, alto en 26 % y bajo en 24 %. En cuanto a la dimensión de organización es medio en 68 %, alto en 20 % y bajo en 12 %. Con relación a la dimensión de dirección es alto en 52 %, medio en 24 % y bajo en 24 %. En cuanto a la dimensión de control es bajo en 62 %, medio en 21 % y alto en 17 %.
- 6.4.** El nivel de desempeño laboral es medio en 50 %, bajo en 32 % y alto en 18 %.
- 6.5.** El nivel de las dimensiones del desempeño laboral, en cuanto a la dimensión de productividad es bajo en 47 %, medio en 32 % y alto en 21 %. En cuanto a la dimensión de eficacia es medio en 70 %, bajo en 18 % y alto en 12 %. Con relación a la dimensión de eficiencia es bajo en 59 %, alto en 23 % y medio en 18 %.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al jefe de la Comisaría de familia de Moyobamba, monitorear el cumplimiento de las actividades de acuerdo a lo programado, con el objetivo de poder reformular algunas acciones que no conlleven al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- 7.2. Al jefe de la Comisaría de familia de Moyobamba, establecer estrategias de integración del personal, con el objetivo de tener personal comprometido con la organización.
- 7.3. Al jefe de la Comisaría de familia de Moyobamba, delegar responsabilidades para el adecuado cumplimiento de las actividades, con una organización oportuna, para poder prever de manera anticipada los requerimientos solicitados.
- 7.4. Al jefe de personal, programar capacitaciones al personal de acuerdo al área que ocupan, con el objetivo de contar personal idóneo en cada área para brindar una adecuada atención al usuario.
- 7.5. Al jefe de personal, evaluar el desempeño aplicando el método de 180° grados con el objetivo de obtener resultados directos, debido a la poca actividad de personal existente en la institución en estudio.

REFERENCIAS

- Aliaga, S., Alcas, N. (2021), *Análisis de la gestión administrativa y la calidad del servicio en la atención de los partos humanizados en un hospital nacional de Lima*. (artículo científico). Universidad César Vallejo, Perú. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1490/1820>
- Arellano, J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*. Lima, Perú. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26868/arellano_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bao, C. (2020), *Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú*. (artículo científico). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/787/677>
- Botero, L. (2017). *El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria*. Revista Ciencias Estratégicas, 7.
- Botero, L. (2017). *El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial*. Revista Ciencias Estratégicas, 25(38), 276. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151354939001>
- Briones, W., Guanín, E., Morales, F. & Bajaña, F. (2019). *Gestión de los procesos administrativos en extractoras de palma africana*. Ciencias Holguín, 10. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1815/181559111001/181559111001.pdf>
- Chiang, M. & San Martín, N. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Universidad del Bio, 7. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*.

- Chiavenato, i. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México DF.: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A.
- Cieza, J. Silva, J. y Silva, M. (2021). *Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales*. Universidad César Vallejo. Trujillo. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253/4536>
- Corvo, H. (2019). lifeder.com. *Gestión Administrativa: Funciones y Procesos*: <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>
- De la rosa, R. (2014.). *Diseño de un modelo de gestión administrativo para el cabildo de la comuna de San Rafael*. La libertad - Ecuador.
- El comercio. *Evaluaciones de desempeño*", por David Fischman. pág. 4. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/vuelos-internacionales-peru-sky-airline-la-vigencia-de-las-pruebas-moleculares-limitara-la-cantidad-de-viajeros-dice-jose-raul-vargas-entrevista-noticia/?ref=nota&ft=autoload>
- Ena, B., Delgado, S. y Ena, T. (2008) *Gestion administrativa de personal*. Madrid. España. Paraninfo Cengage Learning
- Fernandez, D. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1041/1153>
- García, F. & Huamán, F. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018*. Perú: Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26327/garcia_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, Fernández y Baptista. (2018). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Jara, E. (2009.). *El control en el proceso administrativo*. UTA.

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial*. 14ª edición. México: McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

Lara, J. (2017). *Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal - cantón manta*. Revista ECA Sinergia., 14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6230337>

Manjarrez, N, Boza, J & Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*. (Artículo científico). Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. Ecuador. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

Martínez, C. (2002): *Administración de Organizaciones, competitividad y complejidad en un contexto de globalización*. UNIBIBLOS, Universidad Nacional de Colombia, 3ª edición, Bogotá.

Matabanchoy, S., Álvarez, C. & Riobamba, O. (2019). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018*. Universidad de Nariño. Pasto, Colombia, 12. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>

Mazacón, M., Carrasco, C. & Pauta, R. (2017). *Gestión administrativa y su incidencia en las funciones de las áreas operativas de la federación deportiva de los Ríos* (Artículo Científico) <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6326782>

Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. Dominio de Las Ciencias, 3(2), 947–964. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6325898.pdf>

Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. Revista

Científica Dominio de las Ciencias, 18. O
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>

Mendoza, W; Delgado, M; García, T & Barreiro, I. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. (Artículo científico). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Manta; Ecuador.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251#:~:text=El%20control%20interno%20ha%20sido,las%20personas%20interesadas%20en%20ella>.

Montes, J. & Pulla, C. (2019). *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 15.
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=b5852b08-d0ea-44b1-9e1f-c34b7a858171%40sessionmgr4008>

Morales, A. (2009), *Capital Humano. Hacia un sistema de gestión en la empresa cubana, Política*, La Habana.

Muntane, J. (2018), *Introducción a la investigación básica*. RAPD online. Volumen N° 03.

Palmar, R. & Valero, J. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. Espacios Públicos, 31.
<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Pedraza, E., Amaya, G. & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales (RCS), 14.
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Recari, F. (2015.). *Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del Ministerio de Gobernación de Guatemala. Guatemala*.

- Riffo, R. (2019). *Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos*. Revista Cientific, 21. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563662173010>
- Robbins, S. y. (2005.). Administración. Pearson Educación.
- Rodríguez, K. & Lechuga, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. Revista EAN, 25. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20663246005/20663246005.pdf>
- Rojas, J. Céspedes, R. y Bambaren, L. (2020). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco - 2015*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco, Perú. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Salgado J. (2008). *Estudio De Caracterización Ocupacional*, Bogotá, [www.http://observatorio.sena.edu.co/mesas/01/gestion%20administrativa.pdf](http://observatorio.sena.edu.co/mesas/01/gestion%20administrativa.pdf)
- Serkina, Y. & Logvinova, A. (2019). *Administrative management of universities: background and consequences*. Amazonia Investiga, 8(22), 673–683. <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/818>
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima: Perú.
- Velásquez, B., Ponce, V. y Franco, M. (2016). *La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo*. World Development, 11(3), 20. [https://doi.org/10.1016/0305-750x\(83\)90044-x](https://doi.org/10.1016/0305-750x(83)90044-x)
- Vera, N., Suárez, M. (2018), *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad*. (artículo científico). Universidad y Sociedad, Colombia. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión administrativa	el examen de la estructura administrativa o de sus componentes, para evaluar el grado de eficiencia y eficacia con el cual se están cumpliendo la planificación, la organización, la dirección, la coordinación, la ejecución y el control de los objetivos trazados por la empresa, para corregir la deficiencias que pudieran existir, tendiendo al mejoramiento continuo de la misma, optimizando la productividad, hasta lograr la calidad total y su control, mediante la mejor utilización de los recursos disponibles, conforme a procedimientos encuadrados dentro de normas y políticas de verdadera administración. (Chiavenato, 2009)	La medición de la Gestión Administrativa a través de las dimensiones: Procesos, Recursos, Compromiso y Beneficio, en una escala tipo Likert de medición ordinal.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de identificación o conocimiento de los tipos de planeación: - Misiones o Propósitos. - Objetivos o Metas. - Estrategias. - Políticas - Procedimientos. - Reglas. - Programas. - Presupuestos. • Funciones basadas en plan. • Consideración general de la planeación a nivel de la empresa. 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de la estructura organizacional. • Identificación de la cadena de mando. • Definición de departamentos o áreas. • Nivel de especialización del trabajo. • Amplitud de tramo de control. • Grado de centralización y descentralización. • Grado de formalización. • Nivel de conocimiento y aplicación de documentos de gestión. • Consideración general de la organización a nivel de la empresa. 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de motivación. • Estilos de liderazgo. • Nivel de participación de comités y grupos. • Grado de efectividad de la Comunicación. • Consideración general de la dirección a nivel de la empresa. 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia en la ejecución del control • Evaluación en base a estándares de control. • Grado de ejecución de acciones administrativas. • Grado de efectividad organizacional. • Ejecución de tipos de control. • Consideración general del control a nivel de la empresa 	
V2: Desempeño laboral	García & Huamán (2018) lo definen como el desenvolvimiento que tiene la persona en todo ámbito laboral, motivo por el cual demuestra experiencia y capacidad en el desarrollo de sus funciones, pero con las condiciones profesionales y el grado de experiencia que generó durante los años sugerentes en su formación cognitiva, afectiva y psicológica; y todo esto refleja en su trabajo laboral y cumple su desempeño con eficiencia.	La variable desempeño de los efectivos se medirá mediante sus dimensiones e indicadores	Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia del trabajador • Eficacia del trabajador • Cumplimiento de las metas del trabajador • Nivel de producción del personal. 	Ordinal
			Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del nivel de calidad de trabajo • Metas logradas • Cumplimiento de las tareas asignadas • Conocimiento dentro del puesto de trabajo 	
			Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad del personal • Nivel de conocimientos técnicos • Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo • Nivel de adaptabilidad del trabajador 	

Fuente: *Elaboración Propia*

Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral de los Efectivos Policiales de la comisaria de familia de Moyobamba – 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021? ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa por dimensiones de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral por dimensiones de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de gestión administrativa de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021. Identificar el nivel de gestión administrativa por dimensiones de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021. Analizar el nivel de desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021. Analizar el nivel de desempeño laboral por dimensiones los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021. Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de gestión administrativa de los efectivos policiales de la comisaria de familia de Moyobamba-2021, es medio. H2: El nivel de gestión administrativa por dimensiones de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021, es medio. H3: El nivel de desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021, es medio. H4: El nivel de desempeño laboral por dimensiones de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba-2021, es medio.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Diseño de investigación. Tipo no experimental de corte transversal y diseño correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Dónde: M = Muestra V1= Gestión administrativa V2= Desempeño laboral r = Relación entre variables</p>	<p>Población La población estuvo por los 34 policías de la comisaría de familia de Moyobamba, 2021.</p> <p>Muestra La muestra tuvo la misma que la población.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión administrativa</td> <td style="text-align: center;">Planeación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Organización</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dirección</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Control</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td style="text-align: center;">Productividad laboral</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Eficacia laboral</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Eficiencia laboral</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión administrativa	Planeación	Organización	Dirección	Control	Desempeño laboral	Productividad laboral	Eficacia laboral	Eficiencia laboral
Variables	Dimensiones													
Gestión administrativa	Planeación													
	Organización													
	Dirección													
	Control													
Desempeño laboral	Productividad laboral													
	Eficacia laboral													
	Eficiencia laboral													

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de gestión administrativa

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la gestión administrativa. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala valorativa	
Muy mala	1
Mala	2
Regular	3
Buena	4
Muy buena	5

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
	PLANEACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Cómo califica la realización de los procesos de planeación de sus actividades?					
2	¿Cómo califica el nivel de estimulación por parte de la gestión hacia a los trabajadores para alcanzar los					

	objetivos?					
3	¿Cómo califica el diagnóstico de problemas realizado por la institución para proyectar mejoras?					
4	¿Cómo califica la capacitación al personal sobre los procedimientos a seguir dentro de sus funciones?					
5	¿Cómo califica el establecimiento de las metas institucionales por parte de la institución?					
6	¿Cómo califica la planificación de los recursos para alcanzar las metas?					
	ORGANIZACIÓN					
7	¿Cómo califica el nivel de actualización de la estructura organizacional?					
8	¿Cómo califica el establecimiento de jerarquías del personal?					
9	¿Cómo califica la asignación del personal de acuerdo al diseño de cargos?					
10	¿Cómo califica la gestión de los directivos para promover el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
11	¿Cómo califica las coordinaciones que realiza la entidad para el desarrollo de las actividades laborales?					
12	¿Cómo califica el nivel de integración de los colaboradores?					
	DIRECCIÓN					
13	¿Cómo califica el nivel de liderazgo directivo en el logro de los objetivos?					
14	¿Cómo califica el nivel de comunicación empleada en todo el personal?					
15	¿Cómo califica la gestión de la institución para promover la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
16	¿Cómo califica el estado de los equipos de trabajo?					

17	¿Cómo califica el nivel de compromiso laboral de los colaboradores?					
18	¿Cómo califica las condiciones laborales para que se realicen las actividades por parte del colaborador?					
	CONTROL					
19	¿Cómo califica las actividades de control desarrollados por la institución?					
20	¿Cómo califica la verificación del desarrollo de las actividades planificadas?					
21	¿Cómo califica el inventario de bienes desarrollados en la institución?					
22	¿Cómo califica el control de la calidad de los servicios que brinda?					
23	¿Cómo califica la responsabilidad laboral de los colaboradores?					
24	¿Cómo califica el registro del cumplimiento de las normas?					

Cuestionario de desempeño laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del desempeño laboral. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de valoración	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
Productividad		1	2	3	4	5
1	¿Cómo califica el trabajo en equipo de los colaboradores?					
2	¿Cómo califica el esmero del personal para cumplir con su trabajo?					
3	¿Cómo califica el nivel de involucramiento de los trabajadores en la labor que realizan?					
4	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los					

	objetivos institucionales establecidos?					
5	¿Cómo califica el nivel de conocimiento que tiene el personal en el área donde se desenvuelve?					
	Eficacia					
6	¿Cómo califica la búsqueda de resultados positivos para la institución?					
7	¿Cómo califica los ciclos de realimentación laboral del personal?					
8	¿Cómo califica el grado de competencia de los colaboradores en el desarrollo de sus labores?					
9	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos?					
10	¿Cómo califica el monitoreo para el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
	Eficiencia					
11	¿Cómo califica la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?					
12	¿Cómo califica las formas de creatividad en el quehacer diario de los colaboradores?					
13	¿Cómo califica el recibimiento de algunos aportes de los trabajadores?					
14	¿Cómo califica deseos de mejoras laborales por parte de los trabajadores?					
15	¿Cómo califica el nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?					

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rodríguez Mendoza, Segundo Saúl
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Maestro en ciencias económicas, mención gestión empresarial
Instrumento de evaluación : Gestión administrativa
Autor (s) del instrumento (s): Fiorella Iveth Franco Bocanegra.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Gestión administrativa de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión administrativa.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa.				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Moyobamba, 17 de mayo del 2021



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rodríguez Mendoza, Segundo Saúl
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en ciencias económicas, mención gestión empresarial
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Fiorella Iveth Franco Bocanegra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Desempeño laboral, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
Instrumento coherente y viable para su aplicación
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Moyobamba, 17 de Mayo del 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Jeisy Ríos Culqui
 Institución donde labora : Dirección Regional Vivienda Construcción y Saneamiento
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): Fiorella Iveth Franco Bocanegra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión administrativa.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

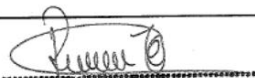
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Moyobamba, 17 de Mayo del 2021



Mg. Jeisy Elvith Ríos Culqui
DNI. 46412582

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Jeisy Ríos Culqui
 Institución donde labora : Dirección Regional Vivienda Construcción y Saneamiento
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Fiorella Iveth Franco Bocanegra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

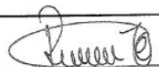
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Moyobamba, 17 de Mayo del 2021



Mg. Jeisy Elvith Rios Culqui
DNI. 46412552

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Elvis Golac Tenorio
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Moyobamba
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): Fiorella Iveth Franco Bocanegra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión administrativa.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Moyobamba, 18 de Mayo del 2021


 Mg. Elvis Golac Tenorio
 DNI N° 45356481

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Elvis Golac Tenorio
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Moyobamba
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Fiorella Iveth Franco Bocanegra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Moyobamba, 18 de Mayo del 2021


 Mg. Elvis Golac Tenorio
 DNI N° 45356481

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

PERU	MINISTERIO DEL INTERIOR	POLICIA NACIONAL DEL PERU	REGPOL-SAM	SEC-OFAD
------	-------------------------	---------------------------	------------	----------

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Morales, 08 de julio del 2021

OFICIO N° 103 - 2021-XI-MACREPOL-SAM/REGPOL-SAM-SEC-OFAD.

SEÑOR Coronel PNP
Luis A. TORRES ECEHEVARRIA
Jefe DIVPOL MOYOBAMBA

ASUNTO Autorización para estudiantes de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo-Tarapoto, por motivo que se indica. COMUNICA

REF. MEMORÁNDUM N° 12-2021-SUB COMGEN/XI-MACREPOL-SAM/SEC.
MEMORÁNDUM N° 13-2021-SUB COMGEN/XI-MACREPOL-SAM/SEC.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. con la finalidad de hacer de su conocimiento que mediante los documentos de la referencia el Sr. General PNP Deny RODRIGUEZ BARDALEZ, Jefe de la XI.MACREPOL-SAM, ha otorgado la autorización a las estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo filial Tarapoto que a continuación se señala

- Elizabeth VASQUEZ CHUQUIJAJAS
- Fiorella Iveth FRANCO BOCANEGRA

Al respecto se comunica se otorgue las facilidades del caso a las mencionadas estudiantes de la Escuela de Gestión Pública de la UCV, quienes realizarán encuestas con fines netamente académicos a los efectivos policiales de la Comisaria PNP Familia – Moyobamba, con la finalidad de concluir con el proyecto de investigación "Gestión Administrativa y desempeño laboral de los efectivos policiales de la Comisaria PNP Familia-Moyobamba", asimismo estas actividades académicas deberán ser realizadas respetando los protocolos de bioseguridad sanitaria, las mismas que se efectuaran durante el presente mes de forma presencial.

Es propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima personal.

Dios guarde a Ud.

DA-202583
Max Anibal MIRANDA DELGADO
CORONEL PNP
JEFE REGPOL SAN MARTIN

Jr. Ciro Alegria N° 273- Morales
Teléfono: 931697953 email: ofad.regpolsam@gmail.com

REGPOL-SAM
28/07/21

Base de datos estadísticos

Variable: Gestión administrativa

NUMERO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	SUB.TOTAL D1	p7	p8	p9	p10	p11	p12	SUB.TOTAL D2	p13	p14	p15	p16	p17	p18	SUB.TOTAL D3	p19	p20	p21	p22	p23	p24	SUB.TOTAL D4	TOTAL
1	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	3	16	2	3	3	2	2	2	14	60
2	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	3	19	3	3	4	4	4	4	22	82
3	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	2	3	10	31
4	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	2	10	1	2	2	2	4	5	16	45
5	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	4	21	3	4	3	4	4	5	23	85
6	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	2	10	1	2	2	2	4	4	15	46
7	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	2	4	21	92
8	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	2	15	61
9	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	3	3	4	23	91
10	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	4	2	1	21	99
11	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	3	3	23	98
12	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	2	2	16	3	2	4	3	3	4	19	67
13	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	3	3	15	2	3	2	2	1	1	11	56
14	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	3	3	21	4	3	4	2	2	2	17	78
15	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	1	4	3	13	45
16	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	3	16	2	3	3	2	2	2	14	60
17	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	3	19	3	3	4	4	4	4	22	82
18	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	2	3	10	31
19	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	2	10	1	2	2	2	4	5	16	45
20	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	4	21	3	4	3	4	4	5	23	85
21	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	2	10	1	2	2	2	4	4	15	46
22	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	2	4	21	92
23	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	2	15	3	2	3	2	3	2	15	61

24	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	3	3	4	23	91
25	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	4	2	1	21	99
26	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	2	1	20	95
27	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	2	2	16	3	2	4	3	4	3	19	67
28	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	3	3	15	2	3	2	2	3	1	13	58
29	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	3	3	21	4	3	4	2	3	4	20	81
30	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	1	3	3	12	44
31	2	2	1	3	3	2	13	2	2	1	3	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	3	3	3	14	50
32	4	4	3	2	2	4	19	4	4	3	2	4	4	21	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	2	3	3	19	82
33	1	3	1	3	3	1	12	3	3	4	3	1	3	17	1	3	1	1	3	3	12	1	3	1	3	1	1	10	51
34	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	3	19	3	3	4	4	2	2	18	78

Variable: Desempeño laboral

Números	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	SUB.TOTAL D1	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	SUB.TOTAL D2	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	SUB.TOTAL D3	TOTAL
1	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
2	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
3	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
4	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
5	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
7	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
8	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
9	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56
10	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65
11	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	63
12	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	14	41
13	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	37
14	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	51
15	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	26
16	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
17	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
18	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
19	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
20	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
21	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
22	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
23	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
24	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24

25	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
26	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
27	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
28	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
29	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56
30	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65
31	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	63
32	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	14	41
33	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	37
34	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	51