



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa y desempeño laboral en la Unidad de Gestión
Educativa Local Datem del Marañón San Lorenzo, Loreto – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Dosantos Curi, Sergio (orcid.org/0000-0002-9802-1402)

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (orcid.org/0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Desarrollo Sostenible, Emprendimiento y Responsabilidad Social

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por haberme dado la vida y permitirme culminar con éxito esta etapa de mi vida personal y profesional. A mis padres, esposa e hija, por su constante e incondicional apoyo que contribuyen con mi crecimiento profesional.

Sergio

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, a los profesores de la Maestría en Gestión Pública, por sus conocimientos impartidos durante la maestría. A mi profesora asesora por guiarme en el desarrollo de este proyecto.

El autor

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	8
III. METODOLOGÍA.....	32
3.1. Tipo y diseño de investigación	32
3.2. Variables y operacionalización	33
3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	33
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
3.5. Procedimientos.....	36
3.6. Método de análisis de datos.....	36
3.7. Aspectos éticos	37
IV. RESULTADOS.....	38
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de la gestión administrativa en la UGEL – San Lorenzo, Loreto – 2022	31
Tabla 2.	Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – San Lorenzo, Loreto – 2022	31
Tabla 3.	Nivel de las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-San Lorenzo, Loreto-2022.....	32
Tabla 4.	Prueba de normalidad de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-San Lorenzo, Loreto-2022.....	33
Tabla 5.	Correlación entre las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral.....	33
Tabla 6.	Relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral.....	34

Índice de figuras

Figura 1. Coeficiente de determinación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.....	34
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión educativa Local Datem del Marañón San Lorenzo, Loreto-2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 70 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de gestión administrativa fue alto en 70,0 %, el desempeño laboral fue alto en 68,6 %. Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Datem del Marañón San Lorenzo, Loreto -2022, ya que el coeficiente de Spearman fue de 0,284 (correlación positiva baja) y un p valor igual a 0,017 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, gestión.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between administrative management and work performance in the Local Educational Management Unit Datem del Marañón San Lorenzo, Loreto-2022. The research was basic, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational, whose population and sample was 70 workers. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of administrative management was high in 70.0 %, the work performance was high in 68.6 %. Concluding that there is a significant relationship between administrative management and work performance of workers in the Local Educational Management Unit Datem del Marañón San Lorenzo, Loreto -2022, since Spearman coefficient was 0.284 (low positive correlation) and a p value equal to 0.017 ($p\text{-value} \leq 0.05$).

Keywords: Administrative management, job performance, management.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, y con esta última tendencia aún se viene pasando de la pandemia universal lo cual nos ha afectado completamente a la mayoría de personas a convertir y adecuar la forma de realizar sus trabajos, por lo mismo se ha visto que las empresas de diferentes partes siguen cubierto dentro del mismo estado debido que no pudieron continuar utilizando un idéntico modelo de gestión administrativa que en años pasados tenían resultados, mientras que ahora es de mucha importancias que lo primero que se debe de hacer es analizar para después precisar los cambios imprescindibles que se exigen escoger para dar forma la gestión y organización lo cual conlleve al avance y al sustento de la compañía durante este tiempo (Sánchez, 2020).

De este modo, en las instituciones las gestiones administrativas tienen un valor sustancial porque mediante ello permiten encaminar a las personas juntamente con los demás empleados para la culminación del resultado, con la finalidad de continuar creciendo por el compromiso de todos de forma total, en la actualidad se ha vuelto en un hecho con un inconveniente grande por la dificultad que soporta establecer ese significado de asociación entre el personal, y se vuelve más difícil aun observar y supervisar todas las demás áreas de trabajo porque la finalidad de todo esto es seguir el modelo de una buena gestión que se tienen que aplicar para que pueda generar una igual actuación de verdaderos procedimientos organizativos (Sánchez, 2020).

Por consiguiente, para una determinada administración se requieren que los trabajadores tengan un buen rendimiento siendo fundamental las destrezas para poder realizar un buen trabajo de tal modo llevar a cabo lograr confrontar de lo que se requiere en la actualidad, es por esta razón lo necesario es realizar una determinada selección y reemplazo con la persona adecuada y relacionar sus peculiaridades asegurando tener un buen rendimiento siendo flexible a los diferentes cambios ello con el único fin de que en estos tiempos actuales la exigencia es sobre todo en tener la capacidad de encajar con las diferentes disposiciones que hay dentro de la empresa para continuar ejecutando los trabajos que se tienen que hacer a diario, para ello, la tarea de asimilar o darse cuenta de un método que no se ejecuta de modo fácil y

demanda de un análisis profundo para poder relacionar con una cierta cantidad de trabajadores dispuestos en los lugares correspondientes (Molano, 2020).

Indudablemente, la variable desempeño laboral es visto con mucho interés en las distintas sociedades y necesario porque es el eje que desplazan a una institución, y así pueda existir un buen desempeño, para el equipo, se solicita de estrategias y aceptar con un compromiso a todos los trabajadores con la finalidad que cuando exista el cambio no lo vean de una forma diferente y así no las puedan subestimar cuando quieran participar dentro del grupo. Sin embargo, no es fácil establecer un reciente modelo de trabajo que se nivele a las precisiones del entorno vigente puesto que es un tema que imposibilita probar y se espera de lo que se propone sea la mejor alternativa de una forma decisiva para utilizar las habilidades y destreza en los trabajadores (Yong, 2020).

De esta manera, se considera que las variables que se está investigando tienden hacer muy importantes porque permitirán lograr un avance para la ejecución del planeamiento, estos a su vez dejará tener mayores resultados para el cumplimiento de los objetivos en el momento cuando sean aplicados en la práctica, en todo caso si se aplican de una forma incorrecta afecta grandemente a la organización perjudicando que no se pueda cumplir con el objetivo propuesto. Frente a este problema le sumamos a la flexibilidad siendo importante en soportar el tiempo de la pandemia, la consecuencia más óptima sería las pérdidas de muchas empresas, sin tener en cuenta las caídas constantes y las bajas con respecto a todas las entradas por el mal manejo total de las empresas (Yong, 2020).

Cabe resaltar, en el país la gestión administrativa es un tema de actualidad, que busca eficiencia y eficacia en las distintas instituciones públicas, aplicando sus fundamentos desde el verdadero soporte de descentralizar las demás leyes orgánicas, con el objetivo de fortalecer a las instituciones y dar una adecuada solución a la problemática social presentada en los diferentes distritos y provincias de nuestro país y especialmente en la región Loreto, con fuertes problemas sociales que se acontecen por una mala gestión

administrativa por parte de nuestros gobernantes.

Por su parte, respecto a la gestión pública, se ve que no se está implementando de acuerdo como lo indica la ley, es por ello, que carecemos de personal calificado para estar en un puesto respectivo. El presupuesto que asigna el MEF en la actualidad nunca fue bien administrado tienen deudas pendientes de años anteriores, que no fueron cancelados en su debido momento, ocasionando así que se utilice presupuesto de otras partidas, todo ello, por la falta de coordinación y más aún por tener personal no capacitado en conceptos básicos en el uso de las herramientas de administración acorde con el nuevo milenio. Los trabajadores muestran un gran descontento, ante la deficiente planeación administrativa de la que proviene el aspecto del trabajo y decisiones anticipadas, las cuales deben ser realizadas de manera adecuada.

Evidentemente, con la universalización se ha producido innumerables variaciones organizacionales los cuales, se han generado de manera particular dentro de las estructuras políticas y administrativas, lo mismo que requieren la actualización, el avance reciente de una muestra de administración que argumente a la demanda social (Tirado, 2014). En tal sentido el mismo orden de ideas Chiavenato (2012), afirmó en primera instancia que una buena gestión con un enfoque administrativo, es llevar a cabo para conseguir un resultado dentro de una empresa para ello se tiene que comprender al modelo, el hecho y las políticas puesto en práctica por los directores, empresarios y trabajadores dentro de la dirección. Para desarrollar una dirección se debe abarcar plenamente mucha eficiencia considerando el desarrollo de los procesos administrativos a su vez las empresas puedan concretizar a través de sus funcionarios o gerentes.

Resulta claro, que al relacionar con los procesos especificados de las gestiones administrativas se repercute en las labores que realizan los trabajadores, debido que, no cuentan con direccionamiento estratégico para la culminación de metas y el logro institucional. Es así que, de acuerdo a lo referido, se considera fundamental que una institución pública como la UGEL - San Lorenzo, que vela en la educación por los estudiantes de esta parte del

país se encuentre bien encaminada dentro del campo del desempeño laboral teniendo un personal eficiente con las capacidades necesarias para brindar una buena atención que necesitan los usuarios en la cual se debe aplicar una gestión administrativa acorde a la modernidad y al desarrollo. Debido al constante cambio que se presentan a la realidad para así poder lograr los objetivos dados la cual permita aportar un mejor servicio educativo de calidad a los usuarios que llegan a diario a esta institución; y sobre todo dar soluciones a las diferentes necesidades que estos tengan a través de un orden administrativo organizacional.

Por lo demás, los principales problemas para estas dos variables de estudio necesariamente se ha hecho un análisis previo para la investigación de tal manera se ha llegado a concluir que el mayor problema en esta institución como unidad ejecutora del sector educación es que se tiene una mala gestión administrativa y por otra parte haciendo mención sobre los desempeños laborales que realizan cada trabajador de la UGEL Datem del Maraón San Lorenzo, no son eficientes ya que los recursos del Estado no son bien administrados lo cual genera que los resultados sea ineficiente, mucho menos idóneo, por la falta de pago a tiempo de sus remuneraciones, por ello los ingresos propios que administra la institución no son lo suficiente como para poder cumplir con las obligaciones. Esta causa lleva a que los propósitos institucionales, no se pueda lograr obteniendo una buena gestión administrativa, al no brindar una calidad de servicios que compensa, muchas veces también no existe capacidad de gestión para poder resolver estos tipos de problemas considerando que no hay un trabajo en equipo, para poder encaminar y realizar bien las cosas.

Es por ello, el trabajo de investigación fue elaborado en la UGEL-San Lorenzo, lo cual es una unidad ejecutora del gobierno local con su propia atribución administrativa, políticas y económicas de acuerdo a su competencia y/o capacidad, quien representa a toda la comunidad educativa magisterial, que fomentan una adecuada prestación de los servicios que se brindan a todos los docentes de la zona urbana y medio rural, para sus enseñanzas hacia los estudiantes y así lograr buenos resultados para el aprendizaje de los estudiantes respecto a todas las II.EE, de la provincia de la UGEL-San

Lorenzo.

Por consiguiente, dentro de este contexto global que se está aplicando hasta estos momentos en la UGEL Datem del Marañón San Lorenzo como unidad ejecutora se ha venido tomando diferentes medidas sociales, económicas y elemental, las cuales fueron diseñados en función a las necesidades y prerrogativas presupuestarios, los mismos que sirven para cerrar brechas sociales con todos los educandos tanto del ámbito urbano y rural de toda la jurisdicción de la provincia de San Lorenzo y que servirán para dar solución a las diferentes problemáticas y necesidades que se aquejan en el sector educación presentados por no tener un buen manejo del presupuesto de las que administra la UGEL.

En consecuencia, es así que se tiene como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL - SL, Loreto - 2022? Como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en la UGEL - SL, Loreto - 2022? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la UGEL - SL, Loreto- 2022? ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL - SL, Loreto-2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL - SL, Loreto - 2022?

Sin duda, en cuanto a satisfacción, se tiene en primer lugar la conveniencia; porque permitirá conocer la relación peculiar y expresivo que existe entre las dos variable de estudio, cuyo resultado aceptará utilizar las medidas represivas pertenecientes a la UGEL Datem del Marañón San Lorenzo; su relevancia social, permitirá conocer los factores que alimentan la problemática además las conclusiones servirán para nuevas investigaciones y así perfeccionar una buena administración y que la gestión sea óptima lo que repercutirá para el bienestar de la ciudadanía; Valor práctico, el estudio permitirá al equipo directivo (Oficina de Administración, Abastecimiento, Área de Gestión Institucional, Personal, Presupuesto y Tesorería), y con los resultados alcanzados, podemos predecir, y/o recomendar a los directivos y funcionarios de la UGEL Datem del Marañón San Lorenzo, cual ha de ser el camino adecuado para la gestión de la institución; valor teórico, busca mostrar

informaciones detalladas y bien sustentadas de las dos etapas de la variable de estudio del cual se está investigando.

Por lo tanto, con todo esto lo que se busca principalmente es presentar aclaraciones valiosas acerca del tema, sin lugar a dudas nos servirán como una base de estudio para otras recientes investigaciones que nos permitirán tener presente nuevas opciones para retar y dar las soluciones del caso frente a las diferentes problemáticas que se presentan en nuestra realidad. Es por eso para tomar como referencia de la primera variable para su desarrollo se tomará en cuenta el estudio teórico de lo que sostienen Robbins y Coulter (2014); y para el desarrollo de la segunda variable de estudio se tendrá en consideración teniendo como referencia el aporte teórico según lo que sostiene Chiavenato (2000); y utilidad metodológica, se utilizarán métodos estadísticos, técnicas e instrumentos que permitan recopilar información relevante utilizando métodos científicos, que pueden ser argumentados por la comunidad investigadora.

Es por ello, se plantea como objetivo general: Establecer la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL-SL, Loreto - 2022. Como específicos: Medir el nivel de la gestión administrativa en la UGEL - SL, Loreto – 2022; Identificar el nivel del desempeño laboral en la UGEL - SL, Loreto-2022; Identificar el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL -SL, Loreto – 2022; finalmente, Identificar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL - SL, Loreto - 2022.

Como hipótesis general: H_i: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL - SL, Loreto - 2022. Como específicas: H₁: El nivel de la gestión administrativa en la UGEL - SL, Loreto – 2022, es bajo; H₂: El nivel del desempeño laboral en la UGEL - SL, Loreto - 2022, es bajo; H₃: El nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL - SL, Loreto – 2022, es bajo; H₄: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL - SL, Loreto -2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, según Montes (2019), investigación de tipo representativo, un diseño no aplicado, se relacionó teniendo la cantidad de población censal constituido por 12 colaboradores, llegando a utilizar como técnica una entrevista y la encuesta según el estudio dado, el instrumento para recolectar la información se usó un cuestionario. Concluyeron, no habiendo una buena gestión administrativa dentro de la organización no se han propuesto métodos de trabajo para llevar hacia adelante a la empresa y como también hacia todos los empleados y por otra parte no se hizo una determinada programación enfocado hacia las metas y objetivos.

Además no tuvieron en cuenta la disposición y el estudio que tienen cada uno de los trabajadores, muchas veces el trabajo impide realizar los deberes que se tiene que hacer, de tal manera no se puede determinar de una forma correcta los resultados que se tiene de los empleados, muchas veces se encuentran amenazados por el responsable de la organización validando realizar un trabajo de manera grupal, tomando una decisión de forma independiente para producir proximidad entre los trabajadores y la empresa lo cual más adelante tenga un resultado y puedan solucionar la deficiencia en la parte administrativa, alcanzando un buen rendimiento en la parte económica de una organización.

Según, Rosado (2018), la investigación es tipo básico, diseño no aplicado, población censal constituido por 120 trabajadores y utilizó como técnica una encuesta como instrumento un cuestionario. Concluyendo tener estimación por coherencia con la primera variable, con una adecuación expresiva respecto a la segunda variable aplicables en las instituciones del ámbito educativo vigentes y verídicos para ser aplicados a los docentes. Por eso siendo necesario la aplicación de los procedimientos administrativos es importante mejorar los niveles de desempeños laborales de cada uno de los trabajadores.

Los resultados representativos llevaron que ciertas cantidades de porcentajes son resultados obtenidos de cómo fueron analizados una determinada gestión dentro de una institución pública. Sin embargo, se tiene los siguientes resultados el 46% indica que hay una buena gestión en la parte administrativa, el 34% representa regular, 18.5% la gestión es bajo. Haciendo referencia a la segunda variable el 41.4% presenta bueno, el 35.4% regular, el 22.4% presenta un desempeño malo. Con estos resultados deducidos se evidencia que la primera variable mantiene una coherencia clara ($Rho=0,711$) de modo significativo con un resultado de ($P=0,001$) para los empleados de las instituciones del sector educación.

Posteriormente según Rodríguez (2019), investigación de tipo descriptivo, diseño transversal, con una población censal está constituido por 85 docentes, aplicando como técnica una encuesta y el instrumento utilizó el cuestionario. Concluye en cuanto a los desempeños laborales son muy necesarios porque el factor influye mucho con la obligación, entendimiento del puesto, igualdad en el trabajo y aptitud para liderar, estos a su vez se patentan de una forma constante siendo lo óptimo muy bajo, referente a los docentes, la cual el efecto de una comunicación hace que exista la disconformidad entre cómo se sienten los trabajadores y con la nula retroalimentación que hay, por lo que es necesario conectar y motivar dentro de la organización, dar mejores tratos entre todos los trabajadores para mejorar la buena comunicación y el desempeño pueda ser eminente y firme.

A nivel nacional también se ha realizado estudios, tal es el caso de Panduro (2019), información de tipo correlacional representativo, con diseño no aplicado, población censal conformado de 32 empleados solamente parte administrativa y utilizando como técnica una encuesta como instrumento para recoger información el cuestionario. Concluyó, existe estrecho enlace en ambas variables resulta de modo que los resultados obtenidos fueron que el 82.26% según Chi cuadrado un reconocido estadístico, indica que tiene un vínculo directo con la gestión; asimismo con la dimensión de atención a los usuarios, comportamiento interpersonal e implementación logística tuvieron los siguientes resultados 79.14%, 79.14% y 79.14% respectivamente permitiendo confirmar que a cuanto mejor sea el desempeño, toda la gestión

será mejor.

Según Silva (2018), investigación de tipo aplicativo, diseño descriptivo correlacional, lo cual está conformada con una población censal de 75 trabajadores del consejo municipal la técnica a utilizar una encuesta, y el instrumento un cuestionario; concluyó que los desempeños laborales en el consejo municipal indica un nivel bajo de validez teniendo una predisposición constante de 35% y 37% malo con estos resultados se muestra el no cumplimiento de los objetivos concertados por institución. Sin embargo, como indicador para una determinada respuesta que hay con los trabajadores es importante mencionar el incompleto cumplimiento de los métodos hechos de parte los empleados.

Según Rosas & Flores (2018), investigación es tipo representativo, diseño no aplicado, población censal de 50 profesores, utilizando la técnica, de exploración instrumento se utilizó una investigación; concluyendo, se deben tomar acciones para estimular su cambio, para aumentar la eficacia y producir mayor trabajo laboral, en la parte Administrativa y estos resultados que se muestran es deducida por una cierta cantidad de personas las que fueron encuestados teniendo un porcentaje del 25% expresa que es buena y un 60% da como resultado que la gestión administrativa es óptima por los trabajadores.

A nivel regional o local según Hidalgo (2019), información de tipo básico, diseño no aplicado, población constituida por 20 empleados utilizando la técnica una encuesta, y el instrumento de investigación el cuestionario. Concluyendo, hacia la primera variable el resultado es moderado porque los trabajos planeados en su totalidad fueron cumplidas, por ello hay buenos resultados en la parte organizativa que dan realce a un liderazgo eficiente involucrados con la institución. Según Paucar (2018), el estudio fue tipo transversal y correlacional, diseño no aplicado, población censal constituido por 20 empleados y como técnica utilizó una encuesta el instrumento de investigación un cuestionario. Concluyó mediante la valoración de Pearson podemos afirmar que hay correlación relevante con un promedio de (hipótesis

0.9056), debido a las preferencias opcionales como la de planificar, estructurar, gestionar y evaluar lo cual ocurrirán que el 36% asume que los entrevistados afirman que una gestión bien administrada es habitual, por otra parte, el 26% asume que es buena y el 60% confirma que está avanzado por los trabajadores.

Al respecto, Lozano (2021), el estudio fue tipo representativo, diseño correlacional, población censal constituida por 57 empleados y utilizando como técnica una encuesta el instrumento para investigar el cuestionario, concluyendo para esta investigación tuvo una adecuación favorable muy aceptable porque hubo una conexión entre variables de los empleados de la SBCH 2021; sin embargo, ambas variables de estudio son ineficientes.

Cuanto, a las definiciones, tomaremos en primera instancia a Robbins & Coulter (2014) define a la primera variable que está vinculada en controlar, organizar las tareas dadas por los asistentes de forma competente y valioso.

Lo que propone el investigador es que gestión administrativa es un intercesor para continuar monitoreando a la parte administrativa con el fin de llegar al objetivo y metas organizacionales. Para Sánchez (2014), afirma que la tarea de planificar, organizar, direccionar y controlar es muy esencial porque estos a su vez son cumplidas por los gerentes, sin ver el tipo de entidad, su actividad primordial y nivel donde que trabaja el director. Dentro de las instituciones el aspecto fundamental son las planeaciones que por medio de ello se pueden cumplir los objetivos y así buscar recursos necesarios para poder lograr.

Por otra parte, si los gerentes no tienen un plan en marcado no pudieran manejar los recursos de una manera adecuada, tampoco pueden organizar de manera óptima a su personal, quizás incluso no tengan la idea de lo que deben organizar, necesariamente se necesita un plan para poder dirigir con seguridad y así hacer tiempo para que todos lo prosigan. Cabe indicar el investigador mediante el desarrollo administrativo básico la entidad, puede hacer una apropiada administración y lograr el objetivo planteado. A través de ello han realizado diferentes teorías, como las relaciones humanas hipótesis propuesto por Elton Mayo (2006).

De esta manera, respecto a las teorías vinculadas al tema gestión administrativa, la ley 27658 (2018), lo establece como la adaptación y el avance del desarrollo administrativo dentro las instituciones públicas a fin de realizar una gestión eficaz los recursos económicos y financieros y lograr alcanzar los objetivos expuestos para lograr el avance de la búsqueda programado, cogiendo como fundamento el plan estratégico coherente en la investigación de las distintas causas que perjudican y favorezca a la planificación, explorando subestimar los efectos negativos que puedan haber en la institución y delinear los excelentes planes conforme para prevalecer la pertinencia que el sector brinda, de forma que se pueda facilitar ofrecimientos para restablecer el trabajo métodos del sistema integrado para buscar la eficacia y validez; entre otro mandato dadas por la autoridad idónea.

Es por ello, según Díaz (2016), define establecer el cual a fin de poder realizar que la administración se obtenga y fomente por medio de etapas constantes; que incluyan un motivo importante en cuatro cursos fundamentales que serán importantes para un eficiente desarrollo lo cual se tiene que dirigir bajo cuatro ejes que admitirán un crecimiento cuantioso dentro del proceso administrativo que son la planeación, organización, dirección y control, manifestado por otro lado como el proceso administrativo, si todo estos lineamientos se cumple se tiene un idóneo proceso administrativo que nos admitirá realizar con un fin, los objetivos y progreso mayor del mismo.

Según Robbins & De Cenzo (2009), afirma que el proceso administrativo o procedimiento administrativo, la que se rige primero por una guía que nos dará una línea para cumplir con aquellas acciones que lo disponen orientar en las principales acciones de planificación, organización, dirección y control. Los gerentes deben iniciar en disponer un factor asociado de grupos con jefes comprensivos, necesitan ser capaz de agrupar aquellas índolescon capacidad y disposición de cumplir estas cuatro actividades logrando una relación laboral buena considerando que cada uno de las etapas se halla unida, de tal forma será factible ejecutar el motivo diseñado en función del cargo del administrador para el oportuno proceso administrativo.

Así mismo, Ramírez (2009), sostiene que todo tipo de organización estructurada ya sea estatal/pública o privada se debe desarrollarse en la ordenación de la norma y orientación encaminadas al desarrollo administrativo asiendo la labor de prevenir que admitirá el apropiado uso de (planeación, organización, dirección, coordinación y control), ya que de ellas depende la relación del proceso administrativo que efectuará cuidar la probidad, eficiencia, del crecimiento tanto en el sector público o privado habiendo garantes de la apropiada planificación de lo que se debe atribuir en los diferentes sectores para la realización del mismo por ende es importante tener en cuenta los cuatro directrices como entes de soporte para el proceso administrativo referente a planeación, organización, dirección, coordinación lo cual nos dará certeza el procedimiento entre uno y otro de los sectores, a manera además la fiabilidad laboral para todo el personal.

Asimismo, para Blandez (2014), define que el proceso administrativo es un instrumento, estrategia, que de forma fundamental proporcionan la potestad para el trabajo que realizan los administradores en el ámbito de un grupo organizado. Los componentes que lo conforman parte del mismo lo cual autorizan a los conocidos métodos tácticos y estratégicos. Por ende es importante obtener que el desarrollo de ordenación, organización, dirección y control de una determinada empresa logren de una u otra forma desenvolverse con suma potestad de nomenclatura. Se denomina procedimiento administrativo porque la función que se considera en las organizaciones se organiza diferentes trabajos que resalte el valor para llevar a cabo el logro provisional del motivo: en el ejercicio que estos determinen, para que después definir los diferentes bienes principales que expondrán su ejecución, se realizan en conjunto las acciones y por último se revisa la culminación de los objetivos.

Asimismo el autor Münch (2014), define a la gestión administrativa que es un proceso incorporado por distintas fases los cuales se hallan de forma coherente y una depende de otra, por ello es primordial que cada una de ellos sea efectuada con mayor compromiso y eficacia probable, de manera que los resultados favorables sea mucho más evidentes; de tal forma, la gestión

administrativa parte con la planificación como esencial para desarrollar todas las acciones que son necesarios para el desarrollo del análisis integral, al igual que por medio del análisis correspondiente, se señalan los bienes económicos, financieros y humanos que serán importantes para lograr los objetivos, de tal manera pueda gestionarlos a plazo; seguido se halla el periodo de organizar lo cual se establecen de forma estratégica cada recurso diferente que explica el grupo de acuerdo a las acciones proyectadas; además, se halla la fase de dirección, como está conducida a guiar las acciones del equipo para lograr resultados favorales.

Por último, se halla la fase de verificación, en el que se desarrollan las acciones dirigidas a saber la eficacia con la que se emplean los medios y comprobar que se estén realizando su ejercicio de acuerdo a lo planteado. En lo que se dispone en entendimiento alusivo a la realización de una correcta gestión administrativa concretamente, se tiene que explicar el significado es decir expresar que esta implica al grupo de acciones que se tienen que realizar en el avance de la gestión para así poder proceder a la debida organización por medio de recursos, labor y esfuerzo de modo razonable.

Según, Raffino (2020), se basa en un criterio técnico con una concertación que se debe ordenar y controlar las acciones que abarcan en la realización y de las distintas responsabilidades o funciones que se pueden fomentar dentro del entorno de la entidad corporativo que permite la advertencia de dificultad y el logro de las metas que se trazan las entidades. La gestión administrativa con la que se efectúa el sistema de conducción perfecta es la que debe ayudar el lograr resultados favorables para la entidad, siendo así que es importante incluirse para el logro de resultados que fortalezca la gestión.

Acorde a Tejerina et al. (2018), la gestión administrativa se define como un instrumento de total significado en las entidades, cuya finalidad es aumentar un desarrollo asociado que contribuya al aumento institucional de forma unida por medio del beneficio excelente de cada uno de sus medios orientados en un fin clave, el cual es favorable que la entidad repercuta recientes tipos de desarrollo fundamentado en la capacidad y la mejora de los procesos internos, por tanto es resultado de una plan estratégico eficaz, lo que separa a destacar la firmeza y las inconsistencias que tiene la entidad, de manera que, se debe trabajaren apoyo a esta inconsistencia para poder moderar por medio del uso de la vitalidad; asimismo aprueba aquellas pertinencias localizadas, sean beneficiadas de forma óptima, así que favorece un modelo de desarrollo plena en acuerdo con cada uno de los miembros, a partir de una perspectiva de un panorama dividida y desarrollo integro. Sin embargo, la gestión administrativa, se tiene como una parte importante para el manejo institucional.

Asimismo, la gestión administrativa es estimada como una clase de instrumentos, actos, mecanismos o manera que se crean posible de poder dar una utilización correcta de aquellos bienes firmes, humanos y financieros de alguna institución, así también un posible fin unido básico de hacer poder lograr al objetivo de metas, así como a los apoyos dados. Sin embargo, aún se realizó de igual manera, la dirección que es precisamente administrativa le hace falta de una mayor capacidad humana en su labor, cuyo fin destacado será el mejoramiento de la competencia y elemento solo de utilidad, sabiendo entender de la capacidad humana con destreza se realizan sumo valor además son importantes recursos para ese término definido que valdrá a lo largo del desarrollo. (Díaz, 2016).

Cabe resaltar, que la gestión administrativa, reúne actos encaminadas a conseguir un motivo con sustento a la aplicación de capital, es así que con una buena gestión de los propios se pueden lograr amplios beneficios que suponen el fin de objetivos establecidos. Es por ello, como punto importante de la gestión administrativa, los jefes indagan distintas opciones para la tomar de decisiones relevantes sobre la dirección organizativa, es decir que se emplean métodos para lograr los objetivos, no solo abarca el manejo de los bienes, pero que entre a entablar medios estratégicos para cumplir los resultados esperados. Los gobiernos han brindado expectativas entre estos años al cambio de una gestión pública eficiente eligiendo instrumentos innovador que facilite obtener buenos efectos, por ello, estando igual con las escasez y falta del lugar (Sy, 2019).

Por consiguiente, según los autores Hellriegel et al. (2009), dieron a conocer que la administrativa es una base bastante primordial de una entidad, separadamente de su dimensión, por lo que debe acoplarse a los beneficios que se va a lograr, por ello que necesitan ser evaluados, factibles y reales. Una gestión eficaz de los medios en una organización hace fácil que se obtenga buenos logros en apoyo a la planificación de menores bienes viables, tal que una gestión administrativa buena, acepta conseguir buenos logros que ayuden al crecimiento organizacional, con la finalidad que todas las acciones de planificación resulten importantes, puesto que servirán como un manual dirigir los procedimientos de una organización, brindando una decisión oportuna sobre el camino institucional para obtener muy buenos beneficios. Hablar de planificación nos permite tener como una referencia para poder analizar las mejoras para la obtención de los objetivos a lograr como entidad, es así que las acciones tiendan para lograr las metas definidas.

Por su parte, según Anzola (2014), refiere que la gestión se somete mucho del método a aplicar, dentro de ello es un factor de manejo, para fomentar el trabajo en grupo y para reconocer a los colaboradores para ser aplicados de acuerdo a los fines de cada entidad. Por otro lado hace mención que cada factor para controlar una buena planeación se requiere de una mejor dirección. En el ámbito del sector público, es importante que se implemente la transparencia para tener una gestión con un sistema administrativo

moderno para controlar todas las acciones y el manejo de bienes para adoptar buenas decisiones y así poder cumplir con las metas de la entidad. La actualización en la parte estatal tiene muchas ventajas para las instituciones, puesto que hace posible la celeridad de la tramitación de los procesos institucionales.

Según Raffino (2020), la gestión administrativa es un instrumento que requiere aplicar en todas las entidades sea del sector público y privado, teniendo en cuenta el tipo de aplicación en la que se pueda aplicar, todo ello es necesario emplear para poder obtener mejores resultados y así saber controlar los recursos que se administra, para alcanzar mejoras para el crecimiento económico de la entidad.

Tal es así, una gestión debe ser aplicada de una forma correcta y bien planificada para el desarrollo de una gestión eficaz y óptima, por lo cual es fundamental nombrar a un profesional competente que tenga todo sus atributos para poder asumir sus compromisos como trabajador, sobre todo debe tener las actitudes y la capacidad para que pueda emplear en su ámbito laboral de tal manera sepa planificar sus distintas actividades y toma de decisiones en bienestar de la institución para el desarrollo integro de todos los miembros de la entidad y de forma equitativa.

Cabe mencionar que la dirección de la empresa tiene una sugerencia de acción que intenta orientar a la misma hacia el objetivo, salvo medidas de control o acciones según planes previos (Tejerina et al., 2018). Como todos sabemos, la gestión administrativa es sistémica porque es portadora de acciones para la consecución de objetivos de manera coherente al desempeñar las funciones clásicas de la administración en el proceso de gestión, es decir, organizar, controlar, planificar y orientar. En el actual gobierno la innovación empresarial juega un papel importante porque se considera una mejora en el modelo de negocio, sin embargo, el nuevo resultado radica en cambios organizativos e innovaciones tecnológicas o productivas en las propuestas. (Mendoza, 2017).

Característica de la gestión administrativa, Según Koontz et al. (2012), en referencia a las definiciones de los procesos administrativos es importante

enseñar estrategias que orienten a unir e integrar esfuerzos para que se puedan cumplir los objetivos y metas. En mención al autor respecto al proceso administrativo, lo define como un sistema de componentes que sirven para cumplir y lograr los planes y metas de la entidad, puesto que cada etapa del proceso administrativo pueda ser flexible y modificado para luego dentro de un determinado tiempo planificado sea imprescindible. Por consiguiente, Chiavenato (2014), sostiene que, para aplicar el proceso administrativo, es importante que por ventaja para su aplicación lo primero que se debe tener en cuenta es saber ejecutar de la manera correcta los recursos con la que cuenta la institución con el fin de lograr los objetivos y alcanzar el desarrollo favorable de la organización por medio de potencializar la competencia.

De acuerdo, a Mendoza (2017), la gestión administrativa es una teoría que se aplicado durante mucho tiempo, lo cual ha venido cambiando de acuerdo a los constantes modificaciones que ha venido surgiendo durante cada año pasando así por diferentes transformaciones y de acuerdo a la realidad organizativa y en relación al aumento global y la obligación del día a día; tal es así a partir de la primera teoría administrativa, hasta entonces, estos procesos han ido cambiando de forma constante, ahora en la actualidad tenemos procesos precisamente planeadas y modernizadas, para ser empleados en algún ambiente organizacional de forma eficaz, los cuales obtener resultados positivos, esto con el fin que se pueda realizar un estudio metódico de los medios internos para determinar las mejores estrategias para mejorar los resultados, considerando que una organización son muy distintos en la realidad para ello se necesita actuar de manera eficiente y responsable realizando un análisis continuo acerca de las distintas necesidades.

Con la finalidad de tener una mejora en la decisión en la que se tome con respecto a los planteamientos estratégicos que se deben aplicar. Según Münch (2014), sostiene que lo fundamental relevante para una buena administración se ha considerado series de virtudes: Acorde a la importancia de los métodos y técnicas a aplicarse con el fin de que se obtenga un eficaz resultado, ligereza y análisis en diferentes acciones disminuyendo el tiempo y el costo mismo maximizando constantemente la producción apoyado en la

clase, eficacia y aquella capacidad, logrando la duración en el mercado.

Por consiguiente, las medidas de la gestión administrativa para el caso de Planificación según Uriarte (2021), relaciona que la planeación pueda tener un resultado perfecto para una organización se deben de cumplir ciertos procedimientos específicos que puedan ser muy capaces de dar una orientación al trabajador y conducir hacia el mejor desarrollo organizacional, lo primordial sería establecer los objetivos, para precisar una forma evidente y concisa el objetivo de lo que se quiere lograr para cada uno de las áreas en lo particular, como segunda alternativa está en establecer diferentes estrategias, en las que se pueda analizar cuál es la vía que se pudieran tener en caso se puedan presentar problemas, al final lo tenemos al estudio de planeación, para ello lo que se puede hacer es determinar la eficacia de la planificación que se ha propuesto cuando una vez se haya determinado el tiempo para su ejecución, permitiendo restablecer los planes a futuro.

Según Raffino (2020), afirma que una organización se enmarca para delinear en determinada forma para lo cual sea capaz de tener una satisfacción y poder otorgar todos los medios que hay en una organización en los diferentes puestos para poder organizar todas las acciones, siendo dadas al equipo para estar preparado y que sus conocimientos puedan ser admitidos de una forma eficiente; puesto que en una planificación es muy necesario y primordial una gestión administrativa adecuada ya que es un factor que se tiene que realizar de modo adecuado porque de ahí dependerá para el desarrollo de una organización.

Para el caso de Ramirez (2021), la organización es una forma por lo cual por medio de ello se comparten todos bienes presupuestarios y además humanos la forma para usar un plan ya trazado juntamente con la dirección administrativa quien lo define como un modelo de las se pueden, establecer dentro ellos están el liderazgo empático de todos los trabajadores, la confianza verdadera, como asimismo el uso de los estímulos de una y otra manera motivan a todos los empleados.

Según Raffino (2020), define a la Dirección, radica en la realización de estrategias ya consignadas con mucha prioridad, por la que sitúa al trabajador lograr las metas propuestas enfocado necesariamente la que direcciona para ser capaz de motivar, liderar y ser muy comunicativo con todos sus compañeros de trabajo, de tal forma no solo ordenando sino a la vez atendiendo de lo que tiene que comunicar respecto a su puesto. También una dirección conduce el incentivo de lo que debe tener un trabajador para poder realizar sus actividades de una forma excelente lo cual debe confiar para buscar mecanismos donde se puedan propiciar y al mismo tiempo motivar a los trabajadores.

Mendoza & Barreiros (2018), define que el Control, es una agrupación de transformaciones que suelen darse mayormente en las entidades con el objetivo de comprobar si los planes de acción se llevan de una forma eficiente como se ha establecido, de tal forma para estar considerando si dichas órdenes propuestas siguen siendo cumplidas de acuerdo al rendimiento de los trabajadores esto con el único fin de estar acorde con todos los modelos establecidos en su debido momento tanto así asegurar con ello el buen desarrollo organizacional.

En cuanto a las definiciones de la segunda variable Argote (2006), define que son acciones en la que la persona cumple dentro de una organización, y para determinar se mide lo primero cual es el nivel de desempeño que tiene el trabajador y para poder medir se tiene que utilizar indicadores mediante ello se obtendrá un resultado que permitirá tener un modelo donde se ubique al empleado puesto que servirá para conocer si tuvo un buen rendimiento, o deficiente; considerando que en la actualidad para poder ocupar un puesto de trabajo dentro de una institución es muy exigente porque cada uno de los trabajadores cumplen una función importante, y por ende el desempeño laboral es muy necesario para poder medir los resultados del trabajador; no depende del nivel de estudio sino más bien que tenga las ganas de aportar conocimientos nuevos para el desarrollo de la empresa, todo ello también dependerá de la responsabilidad del cargo o función de la cumple para poder cumplir los resultados esperados institucionales que exige una entidad.

La finalidad de toda entidad sea del sector público o privado es siempre rescatar a los mejores empleados con la finalidad de ver el rendimiento sobre todo ser muy eficientes y eficaces con manejos técnicos y adecuados de acuerdo al cargo que desempeña. Chiavenato (2009), hace mención principalmente a las personas por su manera con las que realiza su trabajo para cumplir las responsabilidades, y deberes de manera individual que esto afecta a todo el grupo porque no se logran buenos resultados y esto afecta grandemente a un grupo de trabajo y a una organización en su conjunto.

Mientras que trabajando de una manera grupal y armonizada se logran buenos resultados porque a más ideas mejores se obtienen las cosas y hacia un solo objetivo y todo esto se manifiesta teniendo un buen resultado en toda la organización. Sin embargo, no suma hacia la obtención del resultado que se espera por la institución. Para Bardales (2016), realizar un trabajo profesional enmarca cuando los trabajadores realizan actividades diarias, además establecen trabajos y compromisos dadas por la entidad. De tal modo, el trabajo personal de cada individuo es muy necesario porque de tal forma influye en el rendimiento que tiene hacia el equipo de trabajo.

Respecto a la variable desempeño laboral, la RM 626-2008, describe como las distintas conductas y disposición que muestran los trabajadores al punto de trasladar a fin las acciones dadas como parte de su función, deben estar acompañadas de un factor elemental que es la obligación, para poder alcanzar las metas establecidas; además es un medio importante que se utilizan para que puedan mejorar su desempeño laboral cosa que no tendrá impedimentos que pueda detenerlos para que sean cumplidas.

De acuerdo a Chiavenato (2009), define que el desempeño laboral es una forma que los trabajadores de una institución se deben de organizar para hacer actividades, trabajos y acciones para brindar adecuados servicios e indispensables que resultan necesarios para una institución. Se debe tener en cuenta que los trabajadores tienen diferentes actitudes y habilidades personales que les permiten desempeñarse de acuerdo a su función considerando dos puntos importantes de habilidades primero se puede mencionar a las habilidades duras y abstractas puestos que son esenciales

para aplicar de forma directa para brindar buenos resultados hacia una institución.

Para Newstrom (2011), el talento humano está enfocado básicamente a las actividades que se realizan dentro de una empresa con el fin de incrementar mejores resultados para el desarrollo de la organización. Por ende, que todo el personal sea reconocido por sus acciones que muestran hacia la entidad tan solo por cumplir sus objetivos propuestos.

Para que los trabajadores de una institución puedan tener buenos resultados tienen que estar en perfectas condiciones tanto física y mentalmente con el fin de realizar sus actividades acorde a sus funciones que debe de cumplir, para eso los directivos deben cumplir con las expectativas en mostrar preocupaciones hacia sus trabajadores para que estén satisfechos y dispuestos a cumplir sus. Los jefes de las áreas siempre se deben de preocuparse por todos sus trabajadores con el fin de que se puedan sentir satisfechos para mejorar sus rendimientos en el trabajo.

La administración, en una institución pública cumple un factor muy importante el cual permite a los trabajadores, hacer uso de ello porque permiten desarrollar mecanismos para realizar una buena gestión administrativa puesto que genera validez para cumplir con las actividades. Por consiguiente, brinda un soporte para afianzar a nuestro conocimiento y es una herramienta adecuada para que todos los trabajadores tengan un buen uso de los procesos administrativos. Por ende, ha servido de mucho para que las entidades lo resalten como una clave que facilite de una y otra forma incentivar a los empleados hacer uso de modelos estratégicos puesto como persona se debe satisfacer sus necesidades con el fin de realizar una buena actividad de sus acciones.

Asimismo, Alles (2005), hace mención a la evaluación que es muy importante porque permite en mejorar el desempeño de los trabajadores con el fin de que se utilice como una herramienta para una determinada gestión para lograr buenos resultados por parte de la institución.

El desempeño laboral, es un factor fundamental que por medio de ello se consiguen resultados positivos puesto que en una gestión administrativa es prioridad para lograr los objetivos de una institución.

La parte administrativa de una institución tiende a ser muy fundamental por que es la clave que permite administrar de una forma adecuada de parte de los trabajadores lo cual influye para su trabajo y producción. La producción profesional se logra gracias a los valores de trabajo óptimos, donde que los jefes deben fomentar dicha forma. Según Alles (2008), la apreciación de realizar tiene un empleo que es fundamental para el que conduce el directivo, que en algunos casos debe ser el responsable importante de la entidad y el empleado.

Según Quintero (2008), el desempeño laboral es muy importante para dar una buena atención a los usuarios, y está relacionado básicamente al resultado de los trabajadores.

Se tiene que establecer estrategias favorables para aplicar en las instituciones con el fin de establecer una buena comunicación entre todos los trabajadores todo con el objetivo de cumplir con las metas trazadas. Autoestima: Es un estado que permite al ser humano lograr una meta en cualquier institución por lo cual sea reconocido en un grupo de trabajo.

Por lo tanto, así que la autoestima es muy importante puesto que se deben aplicar en las actividades de cada trabajador. Trabajo en Equipo: Trabajar en equipo entre todos los integrantes para realizar una determinada labor es muy valioso, porque permite intercambiar ideas que se puedan cumplir hacia un determinado objetivo, siendo en la actualidad uno de los medios que permiten lograr grandes cosas para el bien de la ciudadanía y así se pueda reflejar la seguridad y la confianza hacia la población.

Capacitar a los trabajadores: Es un factor muy importante, puesto que toda entidad debe de realizar a todo el personal, con la finalidad de que estén capacitados de acuerdo al trabajo que realizan día a día en beneficio de toda la población, esto es un derecho que siempre se debe tener en cuenta para cumplir con todos los estándares de calidad que se requiera para su

desempeño. En toda institución el área de RR.HH, cumplen un papel muy fundamental en velar por la eficiencia de los funcionarios siendo muy relevante en mejorar la gestión pública y con una visión de calidad en las diversas actividades que estén enfocados al desempeño laboral para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Las entidades, en la actualidad cumplen un papel muy importante, puesto que lo primero que deben hacer para contratar a un trabajador es mediante una evaluación no solo al inicio sino también de manera continua esto con la finalidad de tener buenos resultados para el cumplimiento de los objetivos que se tiene en la entidad. Sin embargo, esto se realiza con el fin de asegurar un buen desempeño del trabajo que brinda a toda la sociedad civil, dando cumplimiento a las diferentes necesidades que atender a todos los usuarios. Hay que tener en cuenta que para poder cumplir con todo lo establecido se tiene que incentivar a todos los trabajadores para que puedan brindar buenos resultados, así evitando que se cuente con su permanencia y ganas de trabajar en bien de la institución de tal forma se pueda maximizar los recursos públicos en bien de toda la población.

Según, Robbins y Judge (2013), el desempeño laboral, intervienen diferentes componentes como las costumbres, los comportamientos, las actitudes y competencias, entre otros, pero algo que realmente marca la diferencia, es la unión de valores y principios morales, los cuales ayudan a demostrar los trabajos con puntualidad, actuar con honradez, trabajar bajo un enfoque de apoyo y compañerismo, entre otros que ayudan a mejorar los índices de producción y una apreciación favorable que marca la diferencia por parte de los jefes.

La parte administrativa de una institución tiene un valor real ante el trabajo de los colaboradores, pues estos deben tener las características importantes para el buen resultado de las labores, por ello, es primordial dar los ideas y formas oportunas para que los trabajadores realicen lo bueno de ellos mismos. Cuando el jefe se preocupa por los trabajadores, estos se sienten importantes por el ejercicio de sus funciones, pudiendo buscar de manera oportuna sus ganas de trabajar y con ello mejorar sus niveles de desempeño.

El desempeño laboral, es la manera como un subalterno ejecuta sus labores, accediendo a encajar en ello, su forma, compromiso, cuidado, disposición, oficio, apoyo, entre otros formas principales que determinan su labor. Una gestión institucional de excelencia, lleva también formas estratégicas hacia el trabajador, lo cual que este se encuentre en perfectas calidad y se consigan grandes, metas y objetivos propuestas en el período, es óptimo, que se pueda periódicamente evaluar el desempeño a los trabajadores, para poder realizar acciones en razón si es que se perciben descontentos por la falta de oportunidades de las autoridades hacia el trabajador, tal que, factible que los trabajadores analicen a sus jefes, mediante una recolección de quejas, sugerencia, opinión, consejo y otros aspectos básicos para que los trabajadores realicen una idea sobre las altas mandos, para que se tenga en consideración y se mejoren aquellos puntos en los cuales existen obstáculos.

Haciendo realce a cambios fundamentales en la estructura organizacional se debe tener en consideración para lograr los objetivos. Según Robbins y Judge (2013), es primordial que, como los directivos evalúan el desempeño de los trabajadores, por ello los trabajadores deben dar a conocer aquellas dificultades que atienden en la directiva que debe ser arreglado, de tal manera que se cumpla la mejoría constante de la entidad. Los directivos deben estar dispuestos a recibir recomendaciones, quejas y puntos de vista con razón a su dirección empleando orientación de desarrollo institucional, tal es así que en tantos óptimo sean los lineamientos aplicados de forma interna para dar realce a la gestión administrativa, los indicadores de desempeño laboral será mucho más eficaz, ayudará a lograr objetivos organizacionales y el desarrollo integral; por ende se establece que, suficiente importancia al avance de cada uno de los factores que fortalezca el avance de una gestión favorable los recursos internos y del capital humano para llevarlos a realizar los objetivos.

A iniciar cada una de los trabajos designados como parte de sus funciones. Es importante plantear los objetivos de la evaluación de desempeño laboral Según Peiró (2007), manifiesta que los propósitos estrictamente importantes para actuar a cabo con la correspondiente razón que se debe determinar sobre rendimiento que son los que nombraremos: Por ello es importante

alcanzar el propio dato que vale sobre todo para la correspondiente decisión administrativa con dirección al trabajador, por ello, se estima que se debe al cambio de contratos, destituciones, aumentos de salarios, que están dentro de la administración.

Acepta elegir el feedback a los trabajadores sobre su productividad laboral, además de aquellos puntos de fortaleza principales por lo tanto es importante conocer cuáles son las inconsistencias para compensar y hacer un plan para mejorar. Es necesario convertir en un fundamento que coge ser especialmente del particular motivo para el avance de la profesión, así según refuerza la comunicación respectivo y el trato entre jefes y subalterno. Según Robbins y Judge (2013), el desempeño laboral en los grupos es un estado que debe tenerse muy en consideración desde la parte administrativa, igual forma que se apliquen procedimientos estratégicos para ampliar dichas escalas, dejando el logro de buenos resultados, tal como la utilidad de los bienes de la entidad, por ello que se nombra que el desempeño laboral está sujeto incluso a una gestión administrativa interna de condición en la institución, razón así que se tiene que realizar un estudio organizado sobre procesos y efectos administrativos en el trabajo de los colaboradores.

La administración tiene la facultad de producir mejorías en el espacio laboral de los trabajadores, la cual debe efectuarse teniendo en cuenta la idea de los trabajadores, de forma que plazcan sus necesidades laborales. Según Peiró (2007), es adecuado nombrar que no solo debe valorarse el desempeño de los trabajadores que se hallan en el apoyo de la institución o en la parte media, asimismo los jefes o directivos, prefiriendo que cumplan sus labores de forma favorable para lograr la finalidad institucional. La apreciación del desempeño de los jefes, tiene que contemplar con su talento de administración, la cual se puede establecer apreciando los resultados conseguidos, puesto que un buen desempeño laboral, refleja en sí el trabajo de los directivos, pues lo cual necesitan hacer las gestiones precisas y adecuadas para llegar a un buen desempeño laboral en todos los niveles, facilitando la mejora óptima con efectos y la eficaz aplicación de los bienes institucionales.

Puesto que no es adecuado que se compruebe el logro como parte único, conste a la institución de haberlo alcanzado. Por ende, es prioridad que los directivos tengan en cuenta que, no todos los trabajadores trabajan de manera igual, tal es así que deben atender las capacidades y técnica que tiene cada uno al momento de evaluarlos, de forma que se alcance establecer integridad buenas que pueden ayudar en otros punto de vista donde no está indicado, logrando planificar mejor la solidez profesional. Según Peiró (2007), la apreciación del desempeño de los trabajadores debe ser firme y muy radical en las instituciones con el objetivo de consolidar su óptimo desarrollo, tal como el estilo y aprovechamiento óptimo de los bienes que se hallan bajo su administración. Dentro del desarrollo administrativo, existen una secuencia de trabajos orientadas a restablecer el desempeño de los trabajadores, sosteniendo así al grupo, como un estado importante para preservar a los trabajadores moderados y cumpliendo papeles factibles que incitan el logro de metas.

La estructura como parte del desarrollo administrativo es importante para priorizar a los trabajadores, puesto que no todos pueden estar en el mismo altura, es preciso que alguno proporcione órdenes y guía a proseguir, de modo que se continúe un rumbo, por lo tanto que los niveles más eminentes les retribuyan a personas más preparadas, que cuenten con destrezas y habilidades directivas pues bajo su autoridad están otros individuos que desean una buena dirección. Según Peiró (2007), el líder en las entidades cumplen una función importante, para restablecer y fortalecer un buena productividad laboral, pues el jefe es la persona que orienta, apoya, motiva, conduce, enseña, anuncia y colabora prontamente a que los otras personas acaten con sus funciones eficazmente.

En el campo laboral, el líder debe priorizar, que no todo los trabajadores mantienen las mismas virtudes para fomentar los trabajos de los otros, siendo así el líder debe conocer las tareas a dar y encomendar obligaciones de acuerdo al talento de cada trabajador, llevando a cabo la incorporación y la amistad en cada instante, ya que esto ayuda a incentivar y producir mejores valores de desempeño en los empleados. Tal es así que el desempeño

laboral, a la medida que se gestiona con buenos hábitos de grupo acepta optimizar de los bienes útiles, dejando a la institución lograr mejores resultados al bajo valor factible.

Según Robbins y Judge (2013), la apreciación del desempeño laboral, se debe hacer en base a la utilidad estándar que debe tener un trabajador, bajo regular índole, pero normalmente el respeto de un sujeto está subordinado a aspectos adverso contrarios en el lugar donde efectúa sus obligaciones, es por ello que los jefes necesitan garantizar perfectas estados para que el empleado cumpla sus labores de forma excelente, por ello que la administración de una entidad debe dotar al trabajador no solo los recursos esenciales para dar cumplir a sus deberes, sino que también es importante alcanzar los saberes necesarios razón de sus labores, lo cual sepan desarrollar oportunamente, eludiendo la falta de descuidos y desorden que perjudican la eficiencia institucional.

La verificación del trabajo en un medio laboral debe llevarse a cabo teniendo en consideración la mejora de los bienes, es decir que no solo necesitan de valorar los resultados alcanzados por el asistente, sino asimismo los bienes que aplica para adquirir, tomando en consideración el costo o gasto que requiere la institución para conseguir dichos resultados. Según Robbins y Judge (2013), el rendimiento laboral se consigue en base al adecuado trabajo de los trabajadores, el cual debe ser constantemente evaluada, puesto que un trabajador puede alcanzar amplios resultados que, a un costo muy alto para el grupo, donde también están desechos que perjudican al ente, manifestar que no solo se trata de conseguir resultados, sino de aumentar los bienes a fin de lograr mejores resultados al menor costo factible, es así que la eficacia en el trabajo, produce utilidad institucional, aportando a producir óptimos resultados al termino del tiempo.

Es oportuno que en las instituciones se impulse un saber de eficacia, donde completamente los trabajadores lleven a cabo una disposición de ahorro y mejora, eludiendo en diversas ocasiones el resto de los bienes de la entidad. Igualmente, la verificación de las actividades debe darse como un saber, aceptando la comunicación adecuado de desorden halladas con el objetivo

de evitar consecuencias principales a partir de un suceso que puede resolverse lo antes probables. Respecto a la utilización de trabajos para el desarrollo de valoración del trabajo, el autor Chiavenato (2009), sustenta que, el estudio de una causa para valorar el nivel de desempeño los trabajadores, logra estarmotivado por distintos elementos, dentro los cuales se enfatiza la obligación de resumir un dato fundamental que ayude a resolver el modo en cómo se está realizando las actividades laborales, al mismo puede observar avance para tener entendimiento de los probables faltas e inconvenientes que logren estar acortando el desempeño eficaz, toda esta investigación acepta la toma de determinación claras en el punto adecuado, de modo que la duda no se sigan empeorando y logren resolverse a tiempo; además un proceso de valoración de desempeño, puede estar enfocado al entender el ingenio y habilidad de los trabajadores para defender un lugar mayor vacante, examinando el saber que los trabajadores sostienen sobre la labor a ejecutar, lo cual es un componente factible que ayuda a lograr mejores resultados.

Dentro de las dimensiones que se tiene del desempeño laboral como la eficacia según Fernández (2017), la define como una consecución de los objetivos para poder obtener lo que nos proponemos. Sin embargo, según Diez (2016), la eficiencia es una coherencia entre las metas conseguidas, por lo cual se logra mayores objetivos cuando estos a la vez intervienen utilizando una menor cantidad de los recursos, con la finalidad que no se desperdicien materiales y darle un uso razonable a todos los instrumentos que se tiene para poder tener mejores logros de acuerdo al uso realizado con los recursos.

Para Raffini (2018), lo define a la motivación como una reacción positiva de un trabajador para que pueda dar lo mejor de sí mismo, en beneficio de la empresa cosa que no es considerada una tarea fácil por lo que tiene que realizar diferentes acciones fundamentales que permitan una influencia para el trabajador, por lo cual existen dos puntos muy importantes para poder respaldar la idea como son el buen trato y la consideración. Por otra parte, también lo describe que lo remunerativo es muy importante para poder incentivar a todos los empleados, y poner pequeñas cuantías que a su vez sobre todo sienten un compromiso.

Que de tal forma puedan llevar a tener mejores resultados en sus puestos de trabajo, puesto que son estrategias que pueden ser aplicados dentro de una institución. Finalmente, trabajar en grupo es una manera o método de llegar a los objetivos planteados, con el apoyo de diverso de individuos que tienen el mismo fin en particular. Para el cual es muy propicio ya que, hay diversos ideales, métodos y maneras de explicar una labor y es uno de los formas más importantes para lograr ciertos objetivos. Considerando que el individuo labora bien en grupo para lograr las metas y así contribuir al logro de las metas del grupo y la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

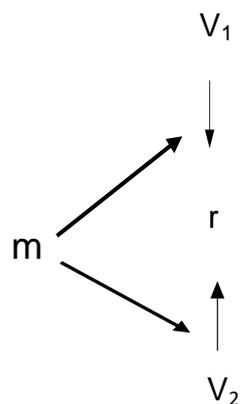
Es tipo básico, conducida hacia un entendimiento más exacto mediante el conocimiento de la presencia elemental de la manifestación, de los acontecimientos perceptibles de las conexiones que ordenan los entes (CONCYTEC, 2018).

Enfoque cuantitativo, conforme que tuvo situada la validación de las hipótesis de estudio por medio de la recolección de información a fin de transformarlos y manifestarlos de manera numérica (Hernández – Sampieri & Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

El diseño es no experimental, porque preciso a la investigación se desarrolló sin manejo hacia las variables, con un nivel correlacional porque, su fin precisar la correlación actual para las variables planteadas, manteniendo como referencia la investigación resumida desde la muestra de corte transversal ya que la recopilación de la información fue para determinar un tiempo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El diseño es lo siguiente:



Dónde:

m: Muestra

V₁: Gestión administrativa

V₂: Desempeño laboral

r: Correlación entre variables

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Desempeño laboral

Nota: La operacionalización detalla en el anexo 01 de la investigación.

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población: Según Shukla (2020), una población consta por todas las unidades en que se pueden aplicar los resultados de la investigación. Es así por conocer nuestra población, en cuanto a ambas variables, estará constituida por 70 colaboradores de la UGEL San Lorenzo.

Criterio de inclusión: Estará conformada solamente por todo el personal nombrado y por contrato administrativo de servicios (CAS).

Criterio de exclusión: Estará conformada por todos los trabajadores que prestan servicios de forma temporal (Locación).

3.3.2. Muestra: Arias (2020), lo define que es un subconjunto representativo de la población, además forman parte de todo el universo. En nuestro estudio la muestra será censal, es decir 70 sujetos de investigación.

3.3.3. Muestreo

No se aplicará debido a que es una muestra censal.

3.3.4. Unidad de análisis

Un trabajador de la UGEL - San Lorenzo Datem del Marañón.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para este estudio fue utilizado una muestra y Reyes et al. (2018), lo definieron que es una técnica mediante lo cual es importante para poder recolectar datos y está constituido con preguntas diversas, con la finalidad de recibir informaciones verídicas de una determinada muestra. El instrumento que fue utilizado para este estudio es un cuestionario; sin embargo, también se menciona a los siguientes autores como son Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), quienes la definen conforme al equipo de diversas interrogantes, entre una sola o diversas variables a medir y deben estar relacionadas con los problemas para la explicación de las hipótesis, sin embargo, también se enmarcó realizando preguntas abiertas y cerradas.

Instrumentos

Para establecer la primera variable de estudio fue utilizado el cuestionario propuesto por Raffino (2020), adaptado por el autor. Dicho cuestionario cuenta con 18 ítems dividido por 4 dimensiones: Planeación (5 ítems), dirección (4 ítems), organización (5 ítems), control (4 ítems). Para medir las escalas es: Muy malo (1), Malo (2), Regular (3), Bueno (4), y Muy bueno (5).

Nivel de la gestión administrativa

Alto : 66 – 90 puntos

Medio : 42 – 65 puntos

Bajo : 18 – 41 puntos

Tercio:

18 ítems (1,2,3,4,5 puntos)

Puntaje mínimo: 18 puntos

Puntaje máximo: 90 puntos

Diferencia : 72 puntos

Rango : 24 puntos

Sin embargo, para medir la segunda variable de estudio de la investigación utilizó un cuestionario basado en la propuesta de Sy (2019), adaptado por el autor. Dicho cuestionario cuenta con 17 ítems dividido en 4 dimensiones: Compromiso (5 ítems), responsabilidad (5 ítems), conocimiento (4 ítems) y actitud (3 ítems). La escala de medición es: Muy malo (1), Malo (2), Regular (3), Bueno (4), y Muy bueno (5).

Nivel de desempeño laboral

Alto : 63 – 85 puntos

Medio : 40 – 62 puntos

Bajo : 17 – 39 puntos

Tercio:

17 ítems (1,2,3,4,5 puntos)

Puntaje mínimo: 17 puntos

Puntaje máximo: 85 puntos

Diferencia : 68 puntos

Rango : 23 puntos

Validez

Los instrumentos que se aplicaron en el desarrollo de la investigación, que corresponde a dos cuestionarios, estuvieron supeditados al juicio de tres expertos que fueron procesados con anterioridad; expertos que asumieron la labor de comprobar la coherencia y pertinencia de los indicadores con las variables de estudio. En ese sentido, en referencia a la primera variable, el resultado obtenido fue un promedio de 4.8, representando el 95% de similitud y, en referencia a la segunda variable, se obtuvo un promedio de 4.7, representando el 94% lo que señala, que tiene alta validez; reuniendo las condiciones metodológicas para ser aplicado. En cuanto al promedio Para los autores Hernández- Sampieri & Mendoza (2018) la validez de un trabajo de investigación sirve para medir las variables de investigación (anexo 5).

Confiabilidad

De acuerdo al procesamiento de los datos de la investigación, el instrumento tiene un alfa de Cronbach de 0,950 para gestión administrativa y 0,895 desempeño laboral, todo ello significa que el cuestionario se puede llevar a cabo sin ningún inconveniente, contrastando así las teorías de Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), indican que la confiabilidad es aquella que se otorga a un instrumento produciendo resultados sólidos y coherentes, en la cual nos indica que los instrumentos tienen que tener un coeficiente entre 0.70 y 0.90 para ser fiables y aptas para el estudio las cuales debe producir un resultado consistente y coherente (anexo 6).

3.5. Procedimientos

En primer lugar, para poder realizar el trabajo de recolección de datos, hacia la institución, se hizo una carta solicitando la autorización para realizar la investigación correspondiente para poder presentar y tener el permiso por parte del director de la UGEL, esto con el fin de hacer saber que se desarrollará una investigación considerando solamente al personal nombrado y por contrato administrativo de servicios (CAS). Donde la forma de recolección de la información se realizará de manera directa, y presencial con la debida autorización de la entidad, proporcionando así aplicar dichos instrumentos a los trabajadores y por ello, se recolectará mediante instrumentos como son dos cuestionarios para las dos variables, donde se aplicará de manera individual usando una encuesta. Posteriormente frente a ello se pasará a procesar los datos correspondientes para poder realizar dicho análisis estadístico mediante un software denominado SPSS.

3.6. Métodos de análisis de datos

Luego de haber recopilado toda la investigación utilizando los instrumentos se consolidará aplicando una base de datos que es el software SPSS, para luego ser incorporado los datos para medir la fiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach lo cual simplificará los porcentajes, valores que se establecerán a manera de escala, para así obtener resultados precisos mediante el análisis que se realizará la misma que serán reflejadas para un mayor entendimiento y así terminar con un resultado final. Sin embargo al aplicar el método sistemático se

tendrá una ventaja importante porque el único objetivo es que nos ayudará a efectuar la investigación basada en teorías ayudándonos a correlacionar el suceso tanto de la primera y segunda variable de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

El estudio ha encontrado fundamento primeramente hacia los principios de la ética internacional iniciando de la justicia, integridad científica, respeto a los trabajadores, sus participaciones voluntarias y el apoyo incondicional de los encuestados esto con el fin de obtener informaciones para fines académicos. Sin embargo, para afianzar el tipo de ética de la investigación se consideró las dispuestos en el reglamento de la UCV, las cuales son beneficencia, no maleficencia, autonomía y la justicia. Para detallar cada uno de ellos a continuación se indica que la beneficencia se enmarca en dar el servicio hacia los demás, no maleficencia refiere para prevenir daños que puedan ocurrir posteriormente, autonomía asumen una consecuencia, riesgo que se pudiera presentar y para finalizar se menciona a la justicia con la finalidad de hallar beneficio hacia la institución, individuos y la comunidad en general. Finalmente se ha cumplido lineamientos fundamentales tanto de la universidad y los criterios de la norma APA, séptima edición donde se consideró el derecho del autor.

IV. RESULTADOS

4.1. Medir el nivel de la gestión administrativa en la UGEL - SL, Loreto - 2022.

Tabla 1:

Nivel de gestión administrativa

Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18 – 41	0	0,0%
Medio	42 – 65	21	30,0%
Alto	66 – 90	49	70,0%
Total		70	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL, San Lorenzo – 2022.

Interpretación:

En cuanto al nivel de gestión administrativa en la UGEL, San Lorenzo, 2022, es predominantemente “Alto” en 70% (49), “Medio” en 30% (21) y en 0% (0) se ubicó en el nivel “Bajo”.

4.2. Identificar el nivel de desempeño laboral en la UGEL - SL, Loreto – 2022.

Tabla 2:

Nivel de desempeño laboral

Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17 – 39	0	0.0%
Medio	40 – 62	22	31.4%
Alto	63 – 85	48	68.6%
Total		70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL, San Lorenzo – 2022.

Interpretación:

En cuanto al nivel de desempeño laboral en la UGEL, San Lorenzo, 2022, es predominantemente “Alto” en 68,6% (48), “Medio” en 31.4% (22) y en 0% (0) se ubicó en el nivel “Bajo”.

Tabla 3:*Nivel de las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral.*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N° [<p25]	%	N° p25- 75	%	N° >p75]	%	N°	%
1ra Variable								
Planificación	0	0%	42	60%	28	40%	70	100%
Organización	0	0%	69	98,6%	1	1,4%	70	100%
Dirección	0	0%	1	1,4%	69	98,6%	70	100%
Control	0	0%	67	95,7%	3	4,3%	70	100%
2da variable								
Eficacia	0	0%	64	91,4%	6	8,6%	70	100%
Eficiencia	0	0%	12	17,1%	58	82,9%	70	100%
Motivación	53	75,7%	5	7,1%	12	17,1%	70	100%
Trabajo en equipo	0	0%	9	12,9%	61	87,1%	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL, San Lorenzo – 2022.**Interpretación:**

De la tabla 1, se observa el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa que tiene la UGEL, Datem del Maraón San Lorenzo, Loreto -2022, desde la percepción de los colaboradores. En la dimensión planificación 60%, organización 98,6%, dirección 98,6% y control 95,7%. Para la segunda variable de desempeño laboral en la dimensión eficacia 91,4%, eficiencia 82,9%, motivación 75,7% y control 87,1%.

4.3. Conocer el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL-SL, Loreto – 2022.

Prueba de normalidad

Se desarrolla esta prueba para determinar si se utilizará una prueba paramétrica o no paramétrica.

Ho: La información de la muestra proceden de una distribución normal.

Ha: La información de la muestra no proceden de una distribución normal.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho), es decir, que se aplicará una prueba paramétrica para determinar la correlación entre variables: Pearson.

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta Ha, es decir, que se aplicará una prueba no paramétrica para determinar la correlación entre variables: Spearman.

Se utilizó prueba de Kolmogorov smirnov, ya que fueron 70 los sujetos de investigación, con esta prueba definiremos si los datos recogidos son de una distribución normal o no, determinaremos el método a utilizar en la prueba de hipótesis.

Tabla 4.

Prueba de normalidad de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,391	70	,000
Organización	,533	70	,000
Dirección	,533	70	,000
Control	,540	70	,000
Gestión Administrativa	,104	70	,059
Desempeño Laboral	,111	70	,031

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación

Conforme a la prueba de normalidad mediante Kolmogorov – Smirnov para una muestra mayor a 50 nos indica que, según el resultado que se obtuvo el grado de significancia está por debajo de 0.05, por lo que se procedió a emplear la prueba de Rho Spearman para conocer el grado de correlación de las variables y dimensiones.

Prueba de hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL – San Lorenzo, Loreto – 2022.

Ha: Existe relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL – San Lorenzo, Loreto – 2022.

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es $\alpha = 0,05$, correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

100% (1) ---- 95% precisión (0.95) y error 5% (0.05)

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Tabla 5:

Correlación entre las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral

Correlaciones			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	,166
		Sig. (bilateral)	,171
		N	70
	Organización	Coeficiente de correlación	-,201
		Sig. (bilateral)	,095
		N	70
	Dirección	Coeficiente de correlación	,192
		Sig. (bilateral)	,112
		N	70
	Control	Coeficiente de correlación	-,162
		Sig. (bilateral)	,181
		N	70
PtajeDL	Coeficiente de correlación	1,000	
	Sig. (bilateral)	.	
	N	70	

Fuente: Base de datos SPSS V27. Correlación Rho Spearman.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 5, se muestra la correlación entre las dimensiones de la variable gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL – San Lorenzo – Loreto, 2022, por medio del análisis estadístico Rho de Spearman se evidencia que la dimensión planificación tiene un valor ($R=0,166$; $p=0,171$), organización ($R=0,201$; $p=0,095$), dirección ($R=0,192$; $p=0,112$), y, control ($R=0,162$; $p=0,181$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula que refiere, No existe relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral.

4.4. Identificar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL - SL, Loreto – 2022.

Prueba de hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL – San Lorenzo, Loreto – 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL – San Lorenzo, Loreto – 2022.

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es $\alpha = 0,05$, correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

100% (1) ---- 95% precisión (0.95) y error 5% (0.05)

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Tabla 6:

Relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral.

		Correlaciones		
			PtajeGA	PtajeDL
Rho de Spearman	PtajeGA	Coeficiente de correlación	1,000	,284*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	70	70
	PtajeDL	Coeficiente de correlación	,284*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	70	70

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

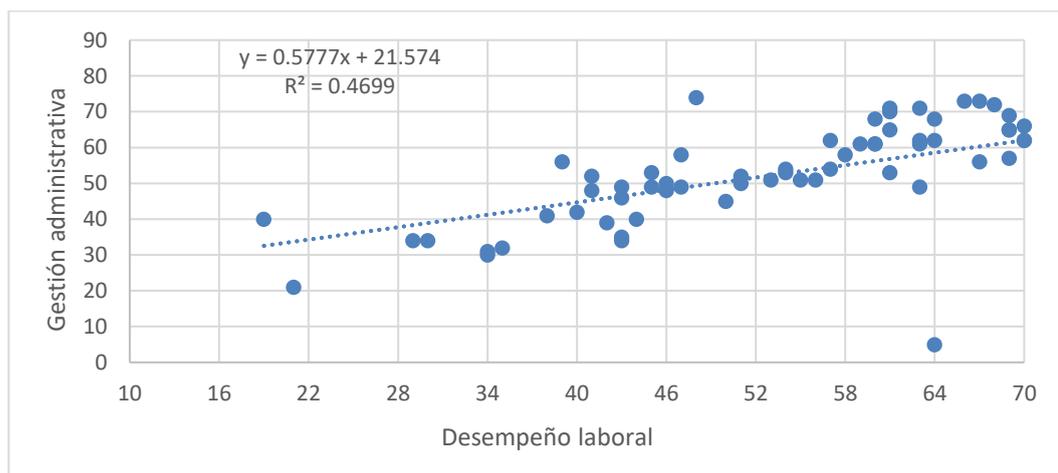
Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 27.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 6 se muestra la correlación entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral, mediante el estadístico Rho Spearman se consiguió el coeficiente de 0,284 (correlación positiva baja), y un p valor = 0,017 (p valor \leq 0,05), rechazando de eso modo la hipótesis nula y aceptando la alterna afirmando así que la gestión administrativa se relaciona con un (nivel medio) con el desempeño laboral. Indicando que con una aplicación eficiente de gestión administrativa mayor será los niveles de eficiencia del desempeño laboral que se brindan en la UGEL, San Lorenzo, Loreto – 2022.

Figura 1

Coefficiente de determinación entre la gestión administrativa y desempeño laboral.



Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 27.

Acorde a la figura 1, se puede observar haber un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.4699$ entre la gestión administrativa y desempeño laboral, mostrando que el 46.99% de la gestión administrativa, se influencia por el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Conforme al primer objetivo planteado, lo cual consiste en medir el nivel de la gestión administrativa en la UGEL – San Lorenzo, Loreto – 2022, obtuvo que, de los 70 trabajadores encuestados, el 70% estiman que la gestión administrativa es alta, 30% estiman que es medio y el 0% considera que es malo, lo cual, hace concluir que, la primera variable es alta. Montes (2019), su investigación sobre la gestión administrativa concluyó que, no habiendo una buena gestión administrativa en la organización no se han propuesto métodos de trabajo para llevar hacia adelante a la empresa.

También hacia todos los empleados y por otra parte no se hizo una determinada programación enfocado hacia las metas y objetivos, además no tuvieron en cuenta la disposición y el estudio que tienen cada uno de los trabajadores, muchas veces el trabajo impide realizar los deberes que se tiene que hacer, de tal manera no se puede determinar de una forma correcta los resultados que se tiene de los empleados, muchas veces se encuentran amenazados por el responsable de la organización validando realizar un trabajo de manera grupal, tomando una decisión de forma independiente para producir proximidad entre los trabajadores y la empresa lo cual más adelante tenga un resultado y puedan solucionar la deficiencia en la parte administrativa, alcanzando un buen rendimiento en la parte económica de una organización.

En tal sentido, como segundo objetivo específico de la investigación identificar el nivel del desempeño laboral en la UGEL – San Lorenzo, Loreto-2022, el resultado obtenido demuestra que, en relación a la segunda variable respecto a los colaboradores de la UGEL, se aprecia que, los 70 colaboradores encuestados, el 68,6% es alto, el 31.4% consideran que es medio y el 0% consideran que es malo. En atención a lo indicado, Rodríguez (2019), en su investigación del desempeño laboral, concluye en cuanto a los desempeños laborales son muy necesarios porque el factor influye mucho con la obligación, entendimiento del puesto, igualdad en el trabajo y aptitud para liderar, estos a su vez se patenta de una forma constante siendo lo óptimo muy bajo, referente a los docentes, la cual el efecto de una comunicación hace que exista la disconformidad entre cómo se sienten los trabajadores y con la nula retroalimentación que hay, por lo que es necesario conectar y motivar dentro de la organización, dar mejores tratos entre todos los trabajadores para mejorar la buena comunicación y el desempeño pueda ser eminente y firme.

En cuanto al tercer objetivo específico la cual consiste en conocer el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL –San Lorenzo, Loreto – 2022, para este contexto se comparó con las conclusiones de Rosado (2018), siendo necesario la aplicación de los procedimientos administrativos es importante mejorar los niveles de desempeños laborales de cada uno de los trabajadores los resultados representativos llevarán que ciertas cantidades de porcentajes son resultados obtenidos de como fueron analizados una determinada gestión dentro de una institución pública.

Sin embargo, se tiene los siguientes resultados el 46% indica que hay una buena gestión en la parte administrativa, el 34% representa regular, 18.5% la gestión es bajo. Haciendo referencia a la segunda variable el 41.4% presenta bueno, el 35.4% regular, el 22.4% presenta un desempeño malo. Con estos resultados deducidos se evidencia que la primera variable mantiene una coherencia clara ($Rho=0,711$) de modo significativo con un resultado de ($P=0,001$) para los empleados de las instituciones del sector educación.

El resultado encontrado para este objetivo se puede observar que, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman evidencia la dimensión planificación tiene un valor ($R=0,166$; $p=0,171$), organización ($R=0,201$; $p=0,095$), dirección ($R=0,192$; $p=0,112$), y, control ($R=0,162$; $p=0,181$); y un $Rho=1,000$ para el desempeño laboral respectivamente. En cuanto al cuarto objetivo específico relacionado a identificar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL – San Lorenzo, Loreto – 2022, se obtuvo como resultado que, existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral.

Al respecto es importante señalar del autor Panduro (2019), quien en su indagación denominado “Desempeño laboral y gestión administrativa de la universidad privada de Pucallpa, 2018-2019”, concluyó que, existe estrecha relación entre ambas variables resulta de modo como resultados obtenidos fuerón que el 82.26% según Chi cuadrado un reconocido estadístico, indica que tiene un vínculo directo con la gestión; asimismo con la dimensión de atención a los usuarios, comportamiento interpersonal e implementación logística tuvieron los siguientes resultados 79.14%, 79.14% y 79.14% respectivamente permitiendo confirmar que a cuanto mejor sea el desempeño, toda la gestión será mejor.

En cuanto al objetivo general de la investigación que es establecer la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL-San Lorenzo, Loreto – 2022, conforme a lo que se ha podido obtener se observa que hay correlación significativa positiva moderada en ambas variables, conforme al $Rho = 0,284$ y un p valor = $0,017$ (p valor $\leq 0,05$), negando la hipótesis nula y aceptando la alterna teniendo así la gestión administrativa tiene una relación con un (nivel medio) con el desempeño laboral, y se puede contrastar con el trabajo de Rosado (2018), concluyó que con estos resultados deducidos se evidencia que la primera variable mantiene una coherencia clara con coeficiente de correlación de $Rho = 0,711$) de modo significativo teniendo un resultado de ($P=0,001$) para los empleados de las instituciones del sector educación.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – San Lorenzo, Loreto – 2022, donde nos muestra que el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0,284 (correlación positiva baja), y un p valor = 0,017 (p valor \leq 0,05), asimismo, el 46.99% de la primera variable, es influenciada por la segunda variable.
- 6.2. El nivel de la gestión administrativa de la UGEL – San Lorenzo, Loreto – 2022, tiene un nivel alto que corresponde a 70%, con un nivel medio en 30% y luego un nivel malo en 0%.
- 6.3. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – San Lorenzo, Loreto – 2022, obtiene un nivel alto que corresponde a 68,6%, siguiendo un nivel medio de 31,4% y finalizando se obtiene el nivel malo en 0%.
- 6.4. Existe relación significativa entre la dimensión de dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL– San Lorenzo, Loreto – 2022, mediante un Rho de Spearman de 0,192 a un nivel de valor de 0,000 menor a 0,05.
- 6.5. Existe relación altamente significativa entre la dimensión control y el desempeño laboral en los trabajadores del área de mantenimiento de la UGEL– San Lorenzo, Loreto – 2022, mediante un Rho de Spearman de 0,162 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director de la UGEL – San Lorenzo, buscar formas en las cuales nos posibilitan identificar los problemas más frecuentes en cada una de las áreas de la entidad, con el fin de obtener mejores resultados para el desarrollo de la entidad.
- 7.2. Al director, se sugiere tener una dirección operativa y actualizada, con el objetivo de llevar a cabo una buena gestión para el bienestar de la institución y así poder lograr cumplir con cada uno de las diferentes necesidades o metas que se tiene como unidad ejecutora del sector educación.
- 7.3. Al jefe de personal, capacitar a todos los trabajadores sobre la normatividad vigente, esto con el fin de llevar acorde tanto el trabajo realizado con la norma puesto en vigencia para evitar problemas con las actividades. Además, esto permitirá contar con un personal conocedor de las normas y así poder cumplir con los objetivos de la entidad.
- 7.4. Al jefe de personal, se sugiere hacer un plan de monitoreo para supervisar a todas las áreas de las labores delegadas, afianzando tal cual que los trabajos se lleven con total normalidad de acuerdo al plan de cada área.
- 7.5. Al especialista de presupuesto y finanzas de la UGEL, designar presupuesto acorde a las necesidades de las áreas con la finalidad de que puedan desarrollar sus actividades con el objetivo que cada plan se pueda cumplir dentro de lo programado estos a su vez logren sus metas.

REFERENCIAS

- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*, (2da ed.), México: Interamericana S.A.
- Argote, L. (2006). *Gestión del conocimiento y capacidad de innovación*. Cúcuta, Colombia: Universidad Simón Bolívar.
- Alles, M. (2008) *Dirección estratégica de Recursos Humano: Evaluación de desempeño*. Ediciones Granica, Buenos Aires – Argentina
- Angulo, J., Masacón, M., Díaz, P., Aristega, J. & Chávez, D. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. Babahoyo: Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación.
<http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43/52>
- Bautista, J. y Delgado, J. (2020) *Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal*. Ciencia Latina. *Revista Multidisciplinar*. Vol. 4 Núm. 2.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración*. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzalesProyectoDeTesislibro.pdf>
- Becker, H. (1960). *Notas sobre el concepto de compromiso*. Massachusetts, Estados Unidos: American Sociology.
- Bardales, V. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí. Año 2015* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1003/bardales_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cerezo, J. (2019). *Gestión administrativa y la calidad de atención al usuario en la unidad judicial multicompetente Vinces - Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39365>.
- Carmona, S. y Tirado, D. (2019). *“Una guía de cómo empezar a investigar”*. [Trabajo fin de grado máster, Universidad CEU Cardenal Herrera]. http://www.bibliotecadigitalcecova.com/contenido/revistas/cat8/pdf/Fin_d_e_Grado-Master_digital.pdf.
- Cháves, S. (2018), *Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28631/Ch%C3%A1vez_DSN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Mc GrawHill.
- Díaz, M. (2016). *Gestión empresarial e innovación*. Revista UCA Profesional. (1), 22- 24.
- Diez (2016) *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. Revista *Espacios*, 39(6),11. *Medellín Colombia*.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (5ta ed.), México: Pearson Educación.
- De Souza, B. (2017). *Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016*. (Artículo científico). Revista Lex de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas, Perú. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1828>

- Fernández (2017) Evaluación de la eficacia de la formación en la administración pública: *la transferencia al puesto de trabajo*. Madrid: INAP.
- Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2009) Administración, un enfoque basado en competencias (11va ed.), México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Hidalgo A. (2019). Gestión administrativa y recaudación tributaria en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Región Loreto, 2019. (Tesis maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39786>
- Hidalgo, A. (2019). *Gestión administrativa y recaudación tributaria en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Región Loreto, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Tarapoto. ¿Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39786/>
- Ley 27658 (2018), Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/DS-123-2018-PCM-Reglamento-del-Sistema-Administrativo-deModernizaci%C3%B3n-de-la-Gesti%C3%B3n-P%C3%ABblica.pdf>
- Loo, M. (2017). El significado del procedimiento administrativo. Valparaiso: Revista Derecho del Estado. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3004825
- Lozano, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In Repositorio Institucional - UCV. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xml/ui/handle/11531/1046>

- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dialnet*, 3(2), 947-964. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964>
- Mendoza, W., Garcia, T. Delgado, M. & Barreiros, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Científica* ISSN: 2477-8818. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240>. Ecuador
- Molano, N. (15 de enero de 2020). *Inteligencia emocional y pensamiento crítico, requisitos para ser gerente en 2020*. La República. Recuperado de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/inteligencia-emocional-y-pensamiento-critico-requisitos-para-ser-gerente-en-el-2020-2951930>
- Montes, (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*, 3(Ed. Esp.), 1-14. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i11.1191>
- Münch, L. (2010). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson.
- Münch, L. (2014). *Administración gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos*. (4ª. ed). México: Pearson
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Ordóñez Parra, J., Cárdenas Muñoz, J., Cuadrado Sánchez, G., & Zamora, G. (2020). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28065533035/html/>

- Peiró, J. (2009). *Introducción a la psicología del trabajo*. México D. F: CEF.
- Panduro, L. O., Bollet, F., Ramírez, L., y Chenet, M. E. (2019). Desempeño laboral y gestión administrativa de la universidad privada de Pucallpa, 2018-2019. *Repositorio de revistas de la universidad privada de Pucallpa*, 4(2), 5. <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i2.149>
- Paucar, Y. (2018). *Relación de la gestión administrativa con la recaudación tributaria en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, año 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Moyobamba. ¿Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31619/paucar_gy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Raffino, M. (2020). *Gestión Administrativa*. <https://concepto.de/gestionadministrativa/>
- Raffino, M. (2020), *Gestión administrativa Argentina*. Recuperado de: <https://concepto.de/gestion-administrativa/>.
- Ramírez, C. (2009). *Fundamentos de Administración*. (3ª ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Ramírez, L. (2021) *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Hotel San Marino*. Tarapoto-Perú
- Raffini, J. P. (2018). *150 formas de incrementar la motivación en clase*. México: Editorial Pax México.
- Robbins y Judge (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15va ed.). México. Pearson
- Robbins, S., Decenzo, D. y Coulter, M. (2014). *Desempeño laboral: dimensiones con el desempeño laboral*. Madrid, España: Planeta.
- Robbins, S. y DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de administración*. (6ª ed.). México: Pearson.
- Rosado, A. (2018), *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación*, Cañete 2018. Lima: Universidad Cesar

Vallejo.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31465/Rosado_NAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, K. P., y Lechuga, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Rosas, C & Flores, E. (2018). *Sistema de control de tesis para mejorar la gestión administrativa de la escuela de posgrado en Universidad Privada de Chiclayo*. (Artículo científico). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Recuperado de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/864/745>

Samaniego, D. (2019), *Gestión administrativa y calidad de servicio en el área de neonatología del Hospital II – 2 Tarapoto, 2018*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31862/Samaniego_HDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, C. (20 de junio de 2020). Una empresa más precavida tras el virus: *Diez altos ejecutivos españoles dibujan una gestión enfocada en la previsión, el control de riesgos y el refuerzo del teletrabajo*. *El País*. Recuperado de <https://elpais.com/economia/2020-06-20/una-empresa-mas-precavida-tras-elvirus.html>

Sy, H. (2019). Desempeño laboral: características y ejemplos. Recuperado de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

Sy, H. (12 de febrero de 2019). *Gestión Administrativa: Funciones y Procesos*. Recuperado de <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>

Silva, E., Silva, G. y Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Morales, Región San Martín. *Revista Científica Institucional TZHOECOEN*, 10 (1), 56-63. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>

- Suarez, A. (2018), Desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Unamba en la ciudad de Abancay, 2018. Lima Universidad Cesar Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37098/Su%20c3%a1rez_OAN.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Uriarte, J. (2021) Planeación Administrativa. Recuperado de:
<https://www.caracteristicas.co/planeacion-administrativa/>
- Velásquez, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. Monterrey: Group in InterAction and eLearning. 53
<https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/1088/1/2444-8729-2017-0018-0004-0053-0073.pdf>
- Vijay, K. (2012). Business organization and management text and cases. (1ra ed.). India: Pearson education in South Asia. University of Delhi.
https://www.researchgate.net/publication/334194925_Business_Organization_and_Management_Text_and_Cases
- Vilca, E. (2018), Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto, año 2018. Moquegua: Universidad Cesar Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27156/vilca_te.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yong, N. (7 de abril de 2020). *Toma de decisiones en tiempos de pandemia*. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/blog/brujula-de-gestionempresarial/2020/04/toma-de-decisiones-en-tiempos-depandemia.html/?ref=gesr>

Yong, N. (7 de mayo de 2020). *La fortaleza del talento humano en tiempos de COVID19*. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/blog/brujula-de-gestionempresarial/2020/05/la-fortaleza-del-talento-humano-en-tiempos-de-covid19.html/?ref=gesr>

ANEXOS

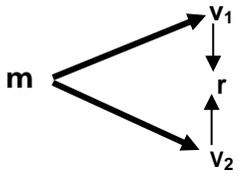
Anexo 01
Matriz de operacionalización de variables

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión administrativa	Son acciones que tienen el único propósito de cumplir todos los objetivos o metas institucionales y está relacionada con supervisar y coordinar los trabajos de todos los colaboradores de una manera eficiente y eficaz respetando todo el proceso administrativo, que son la planificación, la organización, dirección y control (Ordoñez, 2020)	Es el uso de técnicas, actividades y procesos que permiten a la UGEL-San Lorenzo, determinar la hoja de ruta de dicha entidad, cumpliendo de esta manera con el logro de sus objetivos, misión, visión y metas, con la finalidad de optimizar las actividades propias de cada trabajador, directivo y de esta manera dar el uso correcto a los recursos del Estado, el mismo que será evaluado mediante un cuestionario de 18 preguntas en sus dimensiones planificación, organización, dirección y control.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ● Plan operativo institucional ● Capacitación del personal ● Metas institucionales 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> ● Diseño de cargos ● Fortalecimiento de capacidades ● Desarrollo del trabajo 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ● Liderazgo ● Clima laboral ● Estrategias planificadas ● Motivación 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de tareas ● Acciones correctivas ● Control de calidad 	
V2: Desempeño laboral	Es como las personas efectúan sus labores cotidianas, tareas establecidas y actividades encomendadas por la institución. Asimismo, el desempeño individual del colaborador influye en el desempeño general del equipo (Bardales, 2016)	Para la medición de la variable de lo que se va a utilizar como herramienta es un cuestionario diseñado en base a sus dimensiones y/o indicadores.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ● Estrategias ● Toma de decisiones ● Capacitación ● Logro de objetivos 	Ordinal
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocimientos técnicos ● Racionalización de los recursos ● Adaptabilidad del trabajador 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconocimiento ● Adaptación al cambio 	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ● Apoyo en grupo ● Compromiso 	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 02
Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL–San Lorenzo, Loreto - 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en la UGEL – San Lorenzo Loreto - 2022? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la UGEL – San Lorenzo, Loreto- 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL – San Lorenzo, Loreto -2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL – San Lorenzo, Loreto - 2022?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL- San Lorenzo, Loreto - 2022.</p> <p>Objetivos específicos Medir el nivel de la gestión administrativa en la UGEL – San Lorenzo, Loreto – 2022. Identificar el nivel del desempeño laboral en la UGEL – San Lorenzo, Loreto – 2022. Identificar el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL-SL, Loreto-2022. Identificar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL – San Lorenzo, Loreto – 2022.</p>	<p>Hipótesis general H_i: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL - SL, Loreto – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas H₁: El nivel de la gestión administrativa en la UGEL – San Lorenzo, Loreto – 2022, es bajo; H₂: El nivel del desempeño laboral en la UGEL – San Lorenzo, Loreto - 2022, es bajo; H₃: El nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL - SL, Loreto – 2022, es bajo; H₄: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL - SL, Loreto -2022.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>Tipo: Básico Diseño: No experimental, cuantitativa, transversal descriptiva, correlacional.</p>  <p>Donde: m : Muestra v₁ : Gestión administrativa. v₂ : Desempeño laboral r : Correlación entre variables</p>	<p>Población Estará conformada por 70 trabajadores de la UGEL San Lorenzo (fuente: Elaboración Propia)</p> <p>Muestra Será censal, es decir 70 sujetos de investigación.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1379 443 1547 480">Variables</th> <th data-bbox="1547 443 1758 480">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1379 480 1547 596" rowspan="4">Gestión administrativa</td> <td data-bbox="1547 480 1758 507">Planificación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1547 507 1758 534">Organización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1547 534 1758 561">Dirección</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1547 561 1758 588">Control</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1379 596 1547 759" rowspan="4">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="1547 596 1758 624">Eficacia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1547 624 1758 651">Eficiencia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1547 651 1758 678">Motivación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1547 678 1758 759">Trabajo en equipo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión administrativa	Planificación	Organización	Dirección	Control	Desempeño laboral	Eficacia	Eficiencia	Motivación	Trabajo en equipo
Variables	Dimensiones														
Gestión administrativa	Planificación														
	Organización														
	Dirección														
	Control														
Desempeño laboral	Eficacia														
	Eficiencia														
	Motivación														
	Trabajo en equipo														

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 03

Título: “Gestión administrativa y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Datem del Maraón San Lorenzo, Loreto – 2022”

Cuestionario 1: Gestión Administrativa

Instrucciones:

Estimado trabajador gracias por brindar un momento de su tiempo, por lo cual esperamos su total consideración a responder verazmente el presente cuestionario. Por otro lado, vale recalcar que la prueba solo será realizada para dicho estudio que es materia de investigación. Por tanto, su aplicación será de suma importancia.

Se le recomienda que lea minuciosamente y conteste a las preguntas marcando con una “X” en una solo alternativa, tal como se detalla:

Escala de Valoración	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
	1	2	3	4	5

GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
Dimensión: Planificación		1	2	3	4	5
1	¿Cómo califica la participación en la formulación del plan operativo institucional para el logro de metas de la UGEL?					
2	¿Cómo lo evalúa que la gestión planifique actividades para motivar a los trabajadores?					
3	¿Cómo analiza el presupuesto asignado para fortalecer capacidades del recurso humano?					
4	¿Cómo aprecia usted el presupuesto asignado para la realización de pasantías en otras instituciones públicas?					
5	¿Qué piensa de la planificación de recursos para lograr las metas de la institución?					
6	¿Cómo estima el establecimiento de metas en la UGEL para cumplir los objetivos planificados?					
Dimensión: Organización						
7	¿Es importante que los jefes de área promuevan el trabajo en equipo para cumplir con las metas u objetivos?					

8	¿Cómo considera que la UGEL tenga a su cargo al personal idóneo según nivel de puestos del ROF?					
9	¿Considera importante que se promueva capacitaciones al personal periódicamente para garantizar los procedimientos administrativos para mejorar la gestión?					
10	¿Cómo califica la duración de las capacitaciones recibidas (virtual o presencial) realizadas por la organización?					
11	¿Cómo evalúas el trabajo de tu área que realizas con tus demás compañeros?					
Dimensión: Dirección						
12	¿Cómo califica que la UGEL, promueva el liderazgo para el logro de metas?					
13	¿Cómo evalúa que el director o jefes de área, escuchen las inquietudes de los trabajadores para fomentar el buen clima laboral?					
14	¿Cómo analiza las estrategias planificadas para poder cumplir con los objetivos de la institución?					
15	¿Cómo califica que la UGEL motive a sus trabajadores por el reconocimiento de su logro?					
Dimensión: Control						
16	¿Cómo califica usted el seguimiento de las tareas o actividades que se realizan en la institución?					
17	¿Cómo califica usted las acciones correctivas realizadas por el director o jefes de área para mejorar la gestión administrativa?					
18	¿Cómo considera usted la evaluación del desempeño laboral de RR. HH por parte de los directivos?					

Anexo 4

Cuestionario 2: Desempeño Laboral

Instrucciones:

Estimado trabajador gracias por brindar un momento de su tiempo, por lo cual esperamos su total consideración a responder verazmente el presente cuestionario. Por otro lado, vale recalcar que la prueba solo será realizada para dicho estudio que es materia de investigación. Por tanto, su aplicación será de suma importancia.

Se le recomienda que lea minuciosamente y conteste a las preguntas marcando con una "X" en una solo alternativa, tal como se detalla:

Escala de Valoración	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
	1	2	3	4	5

DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN: Eficacia		1	2	3	4	5
1	¿Cómo considera las estrategias utilizadas en la entidad para lograr las metas?					
2	¿Cómo califica usted las decisiones tomadas por el jefe de área en la mejora de la gestión administrativa?					
3	¿Considera usted que las capacitaciones recibidas contribuyeron a mejorar su desempeño laboral?					
4	¿Cómo califica usted que el personal se auto capacite de manera permanente para mejorar la gestión que realiza?					
5	¿Considera que se logró los objetivos planificados por la institución?					
DIMENSIÓN: Eficiencia						
6	¿Cómo califica usted que los conocimientos técnicos de los trabajadores permitieron tener un buen rendimiento en la institución?					
7	¿Considera usted que los recursos otorgados le permitieron cumplir las metas institucionales?					
8	¿Considera usted que los materiales de oficina brindados le permitieron cumplir sus objetivos y metas?					
9	¿Cómo califica usted el ambiente laboral donde realiza sus actividades diarias?					

DIMENSIÓN: Motivación						
10	¿Cómo califica usted el reconocimiento de desempeño otorgado a los trabajadores por el director de la UGEL?					
11	¿Cómo calificaría usted la adaptación de los trabajadores a los cambios de gestión realizadas?					
DIMENSIÓN: Trabajo en equipo						
12	¿Cómo califica el grado de apoyo que existe entre el personal nombrado o contratado de la entidad?					
13	¿Cómo califica el grado de compañerismo que existe entre las áreas de la institución?					
14	¿Cómo califica el grado de apoyo que existe dentro de las áreas de la UGEL?					
15	¿Cómo califica el trato cordial o amable que existe entre todo el personal de la entidad?					
16	¿Cómo califica la empatía que existe entre el personal con los usuarios de la UGEL?					
17	¿Cómo lo evalúa el compromiso de las tareas que le encomiendan?					

Anexo 5

Validación de los instrumentos de investigación

Instrumento	Experto	Ponderación
Gestión administrativa	Experto 1 (metodólogo)	4.8
	Experto 2 (Especialista)	4.9
	Experto 3 (Especialista)	4.7
	Promedio	4.8
Desempeño laboral	Experto 1 (metodólogo)	4.7
	Experto 2 (Especialista)	4.7
	Experto 3 (Especialista)	4.8
	Promedio	4.7

Anexo 6

Confiabilidad

Análisis de confiabilidad de gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	70	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	70	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	18

Análisis de confiabilidad de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	70	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	70	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	17

Validación de los instrumentos de investigación
INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Delgado Bardales José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar la gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Dosantos Curi Sergio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY MALO (1) MALO (2) REGULAR (3) BUENO (4) MUY BUENO (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		48				

(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 válido para su aplicación

Tarapoto, 28 de octubre de 2022

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8


Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Saavedra Reátegui Cindy
Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Shatoja
Especialidad : Maestra en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Gestión administrativa
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Dosantos Curi Sergio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY MALO (1) MALO (2) REGULAR (3) BUENO (4) MUY BUENO (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		49				

(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 VÁLIDO PARA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 28 de octubre de 2022


Mg. Cindy Saavedra Reátegui
GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Burgos Bardales Roger
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar la gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Dosantos Curi Sergio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY MALO (1) MALO (2) REGULAR (3) BUENO (4) MUY BUENO (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		47				

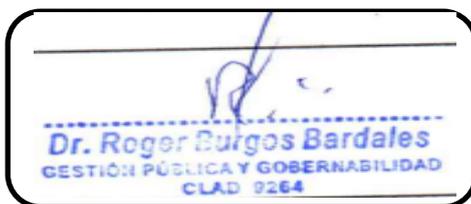
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

cumple con el objetivo de la investigación
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 28 de octubre de 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Delgado Bardales José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Dosantos Curi Sergio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY MALO (1) MALO (2) REGULAR (3) BUENO (4) MUY BUENO (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		47				

(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 válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 28 de octubre de 2022



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Saavedra Reátegui Cindy
 Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Shatoja
 Especialidad : Maestra en gestión pública
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Dosantos Curi Sergio

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY MALO (1) MALO (2) REGULAR (3) BUENO (4) MUY BUENO (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		47				

(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 VÁLIDO PARA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 28 de octubre de 2022


 Mg. Cindy Saavedra Reátegui
 GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Burgos Bardales Roger
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Dosantos Curi Sergio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

		MUY MALO (1)	MALO (2)	REGULAR (3)	BUENO (4)	MUY BUENO (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		48				

(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

cumple con el objetivo de la investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 28 de octubre de 2022



Gestión administrativa																							
Nro.	Dimensión 1: Planificación							Dimensión 2: Organización					Dimensión 3: Dirección					Dimensión 4: Control				SUMA	
	1	2	3	4	5	6	Ptaje D1	7	8	9	10	11	Ptaje D2	12	13	14	15	Ptaje D3	16	17	18		Ptaje D4
1	4	3	4	5	4	3	23	4	4	5	5	4	22	3	4	3	4	14	4	4	4	12	71
2	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	4	5	19	4	4	3	5	16	3	3	5	11	64
3	4	4	3	3	3	3	20	3	4	4	5	5	21	4	4	3	3	14	3	3	3	9	63
4	3	4	2	3	2	2	16	3	4	4	3	3	17	3	3	4	4	14	3	4	4	11	59
5	4	4	2	3	3	2	18	3	4	4	3	4	18	3	3	3	4	13	3	4	4	11	60
6	3	4	3	2	3	3	18	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	15	3	4	4	11	63
7	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	3	4	4	11	66
8	3	5	3	3	4	3	21	4	4	4	2	4	18	4	4	3	4	15	3	4	4	11	65
9	3	3	3	2	4	3	18	4	4	4	2	4	18	4	4	3	4	15	4	4	4	12	63
10	3	4	4	4	4	2	21	4	4	4	2	4	18	4	4	3	4	15	4	4	4	12	66
11	4	5	5	4	3	4	25	4	4	3	2	4	17	4	4	4	5	17	2	4	4	10	69
12	4	3	2	4	3	4	20	3	4	3	3	4	17	3	5	4	4	16	2	5	4	11	64
13	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	3	17	3	3	4	5	15	3	4	4	11	68
14	5	4	5	3	3	3	23	3	3	3	4	3	16	3	4	4	5	16	4	4	3	11	67
15	3	4	2	2	3	2	16	3	3	3	4	3	16	3	5	4	4	16	4	5	3	12	61
16	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	4	3	17	3	5	4	4	16	5	5	3	13	65
17	4	4	3	2	4	3	20	3	3	3	3	4	16	3	4	4	5	16	5	3	3	11	63
18	4	4	4	3	4	3	22	3	3	4	3	4	17	3	4	5	5	17	3	4	4	11	67
19	4	4	4	4	4	3	23	4	2	4	3	4	17	5	3	5	5	18	4	3	4	11	69
20	4	4	3	3	3	2	19	4	4	4	3	4	19	5	4	3	4	16	3	4	4	11	65
21	3	4	3	4	4	3	21	4	5	4	3	5	21	5	4	4	4	17	2	2	5	9	67
22	3	5	3	4	4	4	23	4	3	4	3	5	19	5	4	4	4	17	3	2	5	10	68
23	3	5	4	4	4	2	22	4	5	3	3	5	20	3	3	4	4	14	4	3	3	10	65
24	3	3	4	4	2	3	19	4	4	4	3	5	20	4	3	4	3	14	3	4	4	11	63

25	4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	4	5	20	4	3	4	4	15	3	5	4	12	67
26	4	4	3	3	3	3	20	5	3	4	4	5	21	4	3	4	5	16	4	3	5	12	68
27	4	5	3	3	3	2	20	3	5	4	4	4	20	4	3	4	5	16	4	4	5	13	69
28	4	5	3	3	3	3	21	3	3	4	3	4	17	4	4	3	5	16	3	5	4	12	66
29	4	4	2	2	2	3	17	3	4	4	3	4	18	3	5	3	5	16	3	4	4	11	62
30	3	4	2	2	3	4	18	4	4	4	3	4	19	3	5	3	3	14	4	4	4	12	63
31	3	5	3	4	3	4	22	5	4	4	4	4	21	3	4	3	4	14	4	4	4	12	69
32	3	5	2	3	3	4	20	5	4	4	4	3	20	4	4	3	4	15	3	4	4	11	67
33	3	3	2	3	3	4	18	5	4	4	3	3	19	4	5	3	4	16	3	4	4	11	65
34	4	3	4	3	2	3	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	3	4	4	11	65
35	4	4	3	2	4	3	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	68
36	4	4	4	4	3	3	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	5	4	13	72
37	4	3	5	4	3	3	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	5	4	13	72
38	3	4	2	3	3	4	19	5	3	4	2	4	18	4	4	4	4	16	4	5	4	13	66
39	5	4	3	4	4	2	22	4	3	3	3	4	17	3	4	5	4	16	4	5	4	13	68
40	3	4	3	3	3	2	18	4	4	3	4	4	19	4	4	5	5	18	4	5	4	13	68
41	4	5	2	2	2	3	18	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	14	4	3	4	11	61
42	4	4	2	4	3	4	21	3	4	3	3	3	16	3	5	4	5	17	4	3	4	11	66
43	4	5	4	3	3	4	23	3	4	3	3	3	16	4	5	3	4	16	4	4	4	12	68
44	4	4	4	4	3	4	23	3	5	3	3	5	19	4	5	3	4	16	4	4	4	12	69
45	4	3	4	4	3	4	22	3	5	3	4	3	18	4	5	4	5	18	4	4	4	12	71
46	4	3	5	3	3	4	22	3	5	4	4	4	20	4	4	4	5	17	4	4	3	11	70
47	5	3	4	4	4	3	23	4	3	4	4	3	18	4	3	4	5	16	5	4	5	14	72
48	5	4	3	4	4	2	22	4	2	4	2	4	16	4	5	4	5	18	5	4	5	14	70
49	3	4	3	3	3	3	19	3	4	4	2	3	16	4	4	4	4	16	5	4	5	14	66
50	4	3	3	3	3	4	20	3	3	4	4	5	19	4	4	4	4	16	4	4	5	13	67
51	3	4	3	3	3	4	20	4	3	4	4	3	18	5	3	5	5	18	4	4	5	13	70
52	4	4	3	4	3	4	22	4	5	3	5	3	20	5	3	5	5	18	4	4	5	13	74

53	4	4	2	2	3	4	19		4	4	3	5	4	20		4	3	5	4	16	5	4	4	13	68
54	4	4	4	3	4	4	23		4	3	2	3	5	17		3	3	5	5	16	3	4	4	11	66
55	3	5	5	3	4	2	22		4	3	2	4	3	16		5	3	5	4	17	4	4	4	12	68
56	4	5	4	4	4	3	24		4	4	4	4	5	21		4	4	5	5	18	5	4	3	12	74
57	4	3	5	3	2	3	20		4	4	5	3	4	20		3	4	4	4	15	4	3	4	11	66
58	5	5	2	3	4	3	22		3	4	3	5	3	18		5	4	4	4	17	4	4	4	12	70
59	4	5	4	3	2	4	22		3	4	3	3	4	17		4	4	4	4	16	4	4	4	12	67
60	5	5	4	4	2	4	24		4	4	3	3	4	18		5	4	4	4	17	4	3	4	11	70
61	3	3	4	4	3	4	21		4	5	4	4	4	21		3	4	4	5	16	5	3	5	13	71
62	4	4	2	3	3	4	20		4	3	4	4	4	19		5	5	3	5	18	5	3	5	13	70
63	5	4	3	4	4	3	23		4	5	4	4	4	21		4	3	4	4	15	2	4	5	11	70
64	4	4	3	2	4	5	22		4	3	4	3	4	18		4	4	5	4	17	4	4	4	12	69
65	4	5	2	2	4	3	20		4	4	4	4	4	20		4	4	5	4	17	5	4	4	13	70
66	3	4	4	2	5	3	21		4	4	4	4	4	20		4	4	5	4	17	4	4	4	12	70
67	5	4	2	3	3	2	19		4	3	4	4	3	18		4	3	4	4	15	4	4	4	12	65
68	3	4	3	4	5	3	22		4	4	4	4	4	20		4	4	3	5	16	4	4	4	12	70
69	3	3	3	5	4	3	21		4	4	4	4	4	20		3	4	3	5	15	4	4	4	12	68
70	4	5	2	3	3	4	21		4	4	4	3	4	19		5	4	3	5	17	4	4	4	12	69

Desempeño laboral

Dimensión 1: Eficacia					Dimensión 2: Eficiencia					Dimensión: Motivación			Dimensión 4: Trabajo en equipo								
1	2	3	4	5	Ptaje D1	6	7	8	9	Ptaje D2	10	11	Ptaje D3	12	13	14	15	16	17	Ptaje D4	SUMA
4	3	3	4	3	17	4	2	3	4	13	4	2	6	3	4	3	3	3	4	20	56
3	4	4	3	3	17	4	4	3	5	16	5	3	8	3	3	4	4	5	4	23	64
3	3	3	4	4	17	4	2	2	3	11	3	4	7	4	4	3	3	4	4	22	57
4	4	3	2	3	16	4	2	2	4	12	3	1	4	4	4	3	3	4	4	22	54
4	4	3	2	3	16	3	3	3	4	13	3	2	5	4	4	4	3	4	4	23	57
4	4	3	3	4	18	3	3	2	4	12	3	3	6	4	4	3	4	5	4	24	60
4	4	3	3	4	18	3	3	3	4	13	3	2	5	4	4	2	5	5	4	24	60
4	4	3	4	2	17	4	3	4	4	15	3	3	6	4	4	3	3	5	4	23	61
4	4	4	4	2	18	4	4	3	4	15	3	3	6	4	4	3	3	5	4	23	62
4	4	4	4	3	19	4	3	3	3	13	4	2	6	4	4	2	3	5	4	22	60
5	5	4	4	4	22	4	3	3	4	14	4	3	7	4	4	4	3	3	4	22	65
4	5	4	4	5	22	2	3	3	4	12	4	3	7	3	4	4	4	3	4	22	63
3	3	4	4	5	19	2	4	3	4	13	5	3	8	3	4	2	4	3	4	20	60
3	3	4	5	4	19	2	4	3	3	12	5	2	7	3	4	3	4	3	4	21	59
3	3	4	5	4	19	3	4	3	3	13	3	3	6	3	3	4	4	5	4	22	60
3	3	4	5	3	18	4	4	3	5	16	4	2	6	3	3	2	4	4	3	19	59
3	4	4	4	4	19	4	4	3	5	16	4	3	7	3	5	3	4	3	3	21	63
5	4	4	4	2	19	4	4	3	5	16	4	3	7	3	5	3	4	4	3	22	64
5	4	4	4	4	21	3	4	3	4	14	3	1	4	5	5	4	4	4	3	25	64
5	4	4	3	4	20	4	5	4	4	17	3	2	5	4	5	4	4	4	3	24	66
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	3	3	6	4	4	4	4	4	3	23	64
4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	15	3	4	7	4	3	4	4	5	3	24	64
4	4	4	2	3	17	3	4	3	4	14	3	2	5	5	4	4	4	3	4	24	60
4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	14	3	1	4	5	4	4	4	3	4	25	62

4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	14	4	2	6	4	4	4	3	4	5	23	62
4	4	4	5	3	20	3	4	3	4	14	4	2	6	4	4	4	4	5	4	24	64
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16	4	2	6	5	4	4	5	4	3	25	68
4	5	3	5	4	21	4	5	4	4	17	3	2	5	5	4	3	4	4	3	24	67
4	4	3	5	4	20	4	5	4	4	17	4	2	6	4	4	3	4	4	4	23	66
4	3	3	3	3	16	5	5	3	5	18	4	4	8	4	4	3	5	3	4	23	65
4	4	3	4	3	18	3	5	3	5	16	4	4	8	4	4	4	3	3	4	22	64
4	4	3	4	4	19	4	3	2	3	12	4	4	8	4	3	2	4	3	4	20	59
4	4	3	5	3	19	5	4	3	3	15	4	3	7	4	5	2	4	3	4	22	63
4	5	5	5	4	23	5	5	4	3	17	4	1	5	4	5	2	4	4	4	23	68
4	4	5	5	4	22	5	3	3	3	14	4	3	7	4	5	3	4	4	4	24	67
3	4	5	5	4	21	5	4	4	3	16	4	3	7	4	5	3	5	4	4	25	69
3	4	5	5	3	20	5	4	3	4	16	4	4	8	4	5	3	5	4	4	25	69
3	4	5	4	3	19	5	4	3	4	16	4	2	6	4	4	3	5	4	4	24	65
4	4	5	3	2	18	4	4	3	4	15	4	4	8	4	4	4	3	4	4	23	64
4	4	4	4	2	18	4	4	3	4	15	4	1	5	4	4	4	4	4	4	24	62
4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	17	4	2	6	4	3	4	4	4	4	23	65
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	4	2	6	4	4	4	4	4	4	23	66
5	5	4	4	5	23	4	4	4	5	17	4	1	5	4	4	4	4	4	3	23	68
5	5	4	2	4	20	4	4	4	4	16	4	2	6	4	4	3	4	4	3	22	64
3	5	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	1	5	4	4	3	4	4	3	23	63
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	3	3	6	4	4	3	4	4	4	23	64
5	4	3	5	4	21	4	4	4	4	16	3	1	4	3	4	3	4	4	4	22	63
4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	3	1	4	3	4	3	4	4	4	22	61
4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15	3	3	6	3	4	2	4	4	4	21	62
4	4	4	5	4	21	3	4	4	4	15	4	2	6	3	4	2	4	4	4	21	63
4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	16	5	2	7	4	4	2	4	4	4	22	63
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	2	7	5	4	2	4	4	4	23	66
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16	5	4	9	4	5	3	4	4	4	24	70

4	5	4	2	4	19	4	4	4	4	16	5	4	9	4	5	3	3	5	4	24	68
5	3	4	2	4	18	4	4	4	4	16	5	3	8	3	5	4	3	5	4	24	66
5	4	4	2	4	19	5	4	4	4	17	5	2	7	4	5	4	4	4	4	25	68
3	5	4	4	4	20	5	4	4	5	18	4	2	6	5	4	4	4	4	4	25	69
3	4	4	4	4	19	4	5	3	4	16	4	2	6	4	4	4	3	4	4	24	65
4	4	4	4	4	20	3	5	4	4	16	4	1	5	4	4	4	4	4	5	23	64
4	4	3	3	4	18	3	5	4	4	16	4	1	5	4	4	4	4	4	3	23	62
4	4	4	3	4	19	4	5	4	4	17	4	1	5	4	4	3	4	4	3	22	63
4	4	3	4	3	18	4	5	4	4	17	4	2	6	4	4	3	4	5	3	23	64
4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	17	5	2	7	3	4	3	4	4	3	22	68
3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	16	4	2	6	3	4	3	4	4	4	22	64
3	4	5	3	4	19	3	4	4	4	15	4	2	6	4	4	2	4	4	4	22	62
4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15	5	2	7	4	4	3	4	4	4	23	65
5	4	4	3	3	19	4	4	3	4	15	5	2	7	4	4	4	4	4	4	24	65
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	5	2	7	4	4	4	4	4	4	24	66
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	3	8	3	4	4	4	4	4	23	67
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16	5	2	7	3	4	4	4	4	4	19	63

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20520292918
UGEL - SAN LORENZO - DATEM DEL MARAÑÓN	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos EDGAR CURI MISAICO	DNI: 10127902

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión administrativa y desempeño laboral en la Unidad de Gestión educativa Local Datem del Marañón San Lorenzo, Loreto - 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública.	
Autor: Nombres y Apellidos SERGIO DOSANTOS CURI	DNI: 45489308

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: San Lorenzo 26 de octubre del 2022.

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Datem del Marañón San Lorenzo, Loreto -2022

", cuyo autor es DOSANTOS CURI SERGIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 08 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR DNI: 00953069 ORCID: 0000-0002-2126-2769	Firmado electrónicamente por: DPALOMINOAL el 03-01-2023 11:56:23

Código documento Trilce: TRI - 0479126