



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Proceso administrativo y desempeño laboral en la Dirección
de Logística de la PNP, Lima 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Matute Larreategui, Ronal (orcid.org/0000-0001-7662-4168)
Quispe Gutiérrez, Karen Melissa (orcid.org/0000-0003-4973-5203)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por darnos salud, fuerzas y paciencia para cumplir una de nuestras metas y no dejarnos vencer ante las adversidades de la vida, a nuestros padres por ser el pilar de lo que somos hoy en día, por su amor, valores, consejos y apoyo constante día a día, por ser mi ejemplo de lucha, trabajo y superación, a nuestros hermanos por su amor incondicional, por ser el principal motivo para ser mejor persona no solo en lo personal sino también en lo profesional.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro asesor de tesis por su orientación, seguimiento, paciencia, supervisión y apoyo constante para poder culminar el trabajo, asimismo permitirnos ampliar nuestros conocimientos a lo largo de ese tiempo. Y a nuestra querida alma mater por las oportunidades brindadas a sus alumnos y formarnos en conocimiento al pasar de los años, actualizándonos de acuerdo a los avances de la tecnología.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	v
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1. Tipo de investigación	14
3.1.2. Diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas de instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1 Dimensión Planeación	20
Tabla 2 Dimensión Organización	21
Tabla 3 Dimensión Dirección	22
Tabla 4 Dimensión Control	23
Tabla 5 Proceso Administrativo	24
Tabla 6 Dimensión Productividad	25
Tabla 7 Dimensión Calidad de Trabajo	26
Tabla 8 Dimensión Eficiencia	27
Tabla 9 Dimensión Objetivos Alcanzados	28
Tabla 10 Variable Desempeño Laboral	29
Tabla 11 Correlación de las variables	30
Tabla 12 Correlación Planeación y Desempeño Laboral	31
Tabla 13 Correlación Organización y Desempeño Laboral	32
Tabla 14 Correlación Dirección y Desempeño Laboral	33
Tabla 15 Correlación Control y Desempeño Laboral	34
Tabla 16 Matriz de operacionalización	54
Tabla 17 Matriz de consistencia	56
Tabla 18 Análisis de la confiabilidad Proceso Administrativos	97
Tabla 19 Análisis de la confiabilidad Desempeño Laboral	97
Tabla 20 Prueba de normalidad	98
Tabla 21 Correlaciones	100

Índice de figuras

Figura 1 Dimensión Planeación	20
Figura 2 Dimensión Organización	21
Figura 3 Dimensión Dirección	22
Figura 4 Dimensión Control	23
Figura 5 Variable Proceso Administrativo	24
Figura 6 Dimensión Productividad	25
Figura 7 Dimensión Calidad de Trabajo	26
Figura 8 Dimensión Eficiencia	27
Figura 9 Dimensión Objetivos Alcanzados	28
Figura 10 Variable Desempeño Laboral	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el proceso administrativo y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2023. Para dicho fin se implementó un enfoque cuantitativo, la investigación fue de tipo aplicada correlacional con un diseño no experimental transversal. Para la recolección de datos se usó la encuesta y el cuestionario y se analizaron mediante el SPSS26.

La muestra estuvo conformada por 80 efectivos del área de logística. Entre los resultados obtenidos relacionados con la variable proceso administrativo, los encuestados manifestaron en un 67.5% que la Dirección de Logística de la PNP, desarrolla un proceso administrativo en un nivel bajo, para el 30% se encuentra en un nivel medio, mientras que para el 2.5% restante se encuentra en un nivel alto. Finalmente, se determinó un coeficiente de Rho de Spearman de 0.841 entre el proceso administrativo y el desempeño laboral el cual es considerado como muy fuerte y positivo, además de significativo (p -valor < 0.05), por lo que se concluyó que existe relación significativa entre el Proceso Administrativo y el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2023. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Proceso administrativos, Desempeño Laboral, Planeación, Productividad, Eficiencia.

ABSTRACT

The main objective of this investigation was to determine the correlation between the administrative process and job performance in the Logistics Department of the PNP, Lima 2023. For this purpose, a quantitative approach was implemented, the investigation was of a correlational applied type with a non-specific design. cross-sectional experiment. For data collection, the survey and the questionnaire were used. The sample consisted of 80 personnel from the logistics area. Among the results obtained related to the Administrative Process variable, 67.5% of the respondents stated that the PNP Logistics Department develops an administrative process at a low level, for 30% the administrative process developed is at a medium level, while for the remaining 2.5% said administrative process is at a high level. Finally, a Spearman's Rho coefficient of 0.841 was determined between the administrative process and job performance, which is considered very strong and positive, as well as significant ($p\text{-value} < 0.05$), for which it was concluded that there is a significant relationship between the Administrative Process and Labor Performance in the Logistics Department of the PNP, Lima 2023. Therefore, the null hypothesis is rejected.

Keywords: Administrative process, Labor Performance, Planning, Productivity, Efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los procesos administrativos en una empresa o institución son sumamente importantes, ya que brinda un mejor control y seguimiento de las funciones que desarrollan sus colaboradores, así como la toma de decisiones acertadas. Asimismo, permite llevar un adecuado funcionamiento y, por ende, concretar los objetivos, y así evitar problemas de ineficiencia e ineficacia. En cuanto al desempeño laboral, es importante, ya que, de acuerdo a ello se tendrá un mejor desarrollo de las actividades de los colaboradores y la empresa o institución tendrá alcance a sus metas y propósitos.

A nivel internacional, la mayoría de empresas y organizaciones opta por implementar procesos o herramientas que les permita mejorar su rentabilidad, así como optimizar sus servicios. Ante esto los procesos administrativos ofrecen una nueva perspectiva para aumentar la competitividad, productividad y el logro de objetivos, es por ello que se posiciona como un procedimiento necesario para que las empresas sean sostenibles en el tiempo, sin embargo, no es considerada por todas las entidades (Vásquez et al., 2021).

En países como Chile, los procesos administrativos son actos jurídicos que le permiten a una empresa gozar de legalidad o validez ante los ojos de la ley. Del mismo modo en Argentina, los procesos administrativos son herramientas que promueven el desarrollo, fomentan la instrumentación de compromisos y facilitan el logro de metas. Por otro lado, en Ecuador, el proceso administrativo es una herramienta sumamente importante porque permite la correcta administración y conseguir los objetivos generales, asimismo, evita improvisaciones en momentos difíciles, ya que permite tomar decisiones acertadas (Muños et al., 2020).

A nivel nacional, los procesos administrativos se relacionan con el buen desempeño de la entidad porque consiste en tener una adecuada gestión que garantice el funcionamiento organizacional. Las empresas e instituciones peruanas optan por esta herramienta porque es un sistema de planeamiento que recoge las necesidades de la entidad y en base a esto, organiza procedimientos para articular el sistema y mejorarlo, sin embargo, si bien es implementado por

distintas empresas, no todas obtienen resultados positivos respecto a esto (Vásquez y Farje, 2020).

Esto no es ajeno en entidades públicas, ya que se evidencian deficiencias internas, tal es el caso de las instancias de la PNP, las cuales presentan algunas carencias en la administración, por ejemplo, una de las áreas en donde se establece una mayor problemática es dentro de los procesos de atención, impactando de forma negativa en las metas u objetivos que tiene la dirección de logística. Cabe señalar que esto también genera una desconfianza y falta de transparencia hacia la población, quienes no se sienten tranquilos por la mala gestión existente y el mal desempeño de sus autoridades (Cueva, 2022).

En la Dirección de Logística de la PNP, el proceso administrativo que se tiene no es eficiente, ya que, al recibir los requerimientos de las unidades usuarias, no se trabaja rápidamente y existe una desorganización interna que demora las solicitudes y la búsqueda de una solución. Además, al no contar con una supervisión de las actividades internas, el índice de desempeño laboral es bajo, lo cual también afecta al cumplimiento de objetivos institucionales. A esto se le suma que la entidad no posee lineamientos estrictos para regular los procesos y pese a que se tiene un manual interno, este se encuentra desactualizado. Todos estos problemas se deben a que la entidad no se preocupa por el funcionamiento interno y la búsqueda de la calidad para maximizar los resultados, asimismo, debido a la gran carga laboral en el presente año, resulta complicado llevar un control y gestión óptima.

A partir de lo antes mencionado, se planteó como problema general, cuál es la relación entre el proceso administrativo y el desempeño laboral de la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022. También, se plantearon problemas específicos como, cuál es la relación entre la planeación y el desempeño laboral dentro de la Dirección de Logística de la PNP, también cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral dentro de la Dirección de Logística de la PNP, también cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral y finalmente cuál es la relación entre el proceso de control y el desempeño laboral en la consideró determinar en la Dirección de Logística de la PNP.

Dado los planteamientos anteriores, la investigación se justifica de forma práctica, parte en analizar cómo se da la correlación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral en la dirección de logística de la PNP, con la finalidad de que se amplíen los conocimientos de los investigadores y de la sociedad, asimismo, contribuye positivamente a las futuras generaciones académicas de las universidades y refuercen el tema o sigan una línea de investigación similar.

Además, la justificación teórica, se realiza con la recolección de datos nacionales e internacionales sobre las variables, desde artículos científicos, tesis e informes, de manera que sobre la base de teorías y definiciones se pueda brindar un panorama amplio y actual de la realidad problemática, permitiendo poder aceptar o rechazar las hipótesis de los investigadores.

La justificación práctica del estudio es que permitirá solucionar un problema, demostrando que tener un adecuado proceso administrativo facilitará el logro de objetivos y que los empleados tengan un buen desempeño. Además, esto permitirá que otras entidades puedan mejorar sus procesos internos y alcanzar una eficiencia con toda la información que se exponga.

Finalmente, la justificación metodológica, se realiza con un enfoque cuantitativo, de tipo básico entre el desempeño laboral y los procesos administrativos. Además, como herramientas para el estudio se empleó un cuestionario dirigido a una muestra experta en el tema, que servirá para establecer conclusiones y recomendaciones que permitan solucionar el problema.

En cuanto a los objetivos, como objetivo principal se buscó determinar la relación entre el proceso administrativo y el desempeño laboral de la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022. También se plantearon como objetivos específicos determinar la relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022, también se buscó la relación entre la organización y el desempeño laboral, como también determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral y por último, también se consideró determinar la relación entre el proceso de control y el desempeño laboral de la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.

Finalmente, se menciona la hipótesis general: Existe relación significativa del proceso administrativo y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú, Lima 2022. Asimismo, las hipótesis específicas

- a) El proceso de planeación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú, Lima 2022.
- b) El proceso de organización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú, Lima 2022.
- c) El proceso de dirección se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú, Lima 2022.
- d) El proceso de control se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para una mejor comprensión de las variables de estudio, se buscaron algunos antecedentes internacionales y nacionales, los cuales fueron expuestos a continuación por su relevancia para el estudio presente. Se encontraron 10 estudios que cumplieran con las características de objetivo, metodología y resultados, por ello fueron considerados.

Respecto a los antecedentes internacionales, Tobar (2022) destacó que el propósito de su trabajo fue determinar qué variables están correlacionadas, siendo factores causales en el desempeño laboral; por ello, tuvo un aspecto cuantitativo, nivel correlacional, diseño prospectivo – transversal y la muestra se constituyó con un total de 30 personas para aplicarles una encuesta. Sus resultados identificaron una correlación entre las dos variables por análisis bivariado, sugiriendo que pueden ser responsables del desempeño laboral de los funcionarios municipales, concluyendo que, se puede recomendar la creación de un modelo estadístico que permita la identificación de factores que influyan en rendimiento de tal forma que lo mejoran, dentro de los servicios públicos de gobiernos locales de Guatemala y su posterior implementación en otros entornos públicos.

Mayoral et al. (2021) plantearon como objetivo reconocer cómo la motivación influye en la calidad del desempeño laboral en efectivos de la Policía Nacional de Quibdóchoco. Para ello, usaron una metodología cuantitativa, de diseño no experimental. La investigación contó con la colaboración de 19 policías y para la obtención de los datos se usó el cuestionario y la entrevista. Como resultados encontraron altos índices de desmotivación laboral dentro de los miembros policiales, y esto se veía reflejado en una baja calidad de vida de los funcionarios. Los autores concluyeron que la falta de sueño de los efectivos policiales disminuía la calidad del desempeño laboral y además afectaba a sus relaciones interpersonales.

Tacuri y Orbe (2021) expusieron como finalidad realizar un análisis sobre la correlación entre el desempeño laboral y la motivación dentro de una universidad pública, para ello, utilizaron un enfoque cuantitativo, de campo descriptivo. Su muestra estuvo constituida por un total de 35 profesionales en educación y 14 del área de administración los cuales fueron sometidos a una

encuesta. En los resultados se muestra que la institución tiene un grado de compromiso de los empleados, ha logrado identificar y premiar a cada empleado por su rol en su perfil como empleado; sin embargo, se concluye que en relación a la organización del trabajo existe un sentido de la carga de trabajo del empleado y las horas de trabajo se mostraron escépticos acerca de las horas extra y el trabajo de fin de semana informados.

Mendoza (2019) planteó determinar la incidencia del proceso administrativo sobre el desempeño laboral en una empresa llamada VINSOTEL S.A. El estudio tuvo un enfoque mixto, del tipo exploratoria y de diseño descriptivo correlacional. En sus técnicas de recolección se usaron la observación, entrevista y encuesta. En sus resultados con respecto a las competencias organizacionales, se evidenció que existen deficiencias por parte de los jefes departamentales. Se determinó que dentro del proceso de administración hubo deficiencias en las etapas de organización y control, lo que trajo como consecuencia que el desempeño de algunas áreas de la empresa sea deficiente como también una difícil integración entre las etapas del proceso administrativo.

Álvarez et al. (2018) evaluó el desempeño laboral del talento, con el fin de diseñar lineamientos para los procesos de evaluación del desempeño laboral como una estrategia para beneficiar a los administradores y conectar a una universidad pública. La metodología es de enfoque cualitativo, nivel descriptivo y la muestra fueron las referencias bibliográficas por medio de revistas, libros o documentos del tema específico. Los resultados evidenciaron que la forma y el estilo de la toma de decisiones seleccionados por las universidades públicas no contribuyeron al liderazgo de su organización; por ende, el Estado ecuatoriano debe adecuar las leyes y normas a las realidades sociales; entonces, se concluye que el verdadero significado de la evaluación del talento es la necesidad de la combinación adecuada de habilidades y conocimientos en el desempeño laboral de los ejecutivos para apoyar el impulso de mejora continua.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Salas (2022) abordó determinar la correlación entre el cumplimiento de funciones y los procesos administrativos de la Comisaría del Distrito de San Hilarión, 2021. Para dicho fin, el autor llevó a cabo una metodología básica, con diseño no experimental. Su investigación

contó con el apoyo de 32 efectivos policiales de la comisaría antes mencionada. Entre sus resultados encontró que del total de encuestados el 44% consideró los procesos administrativos como bueno, mientras que, al evaluar el cumplimiento de funciones, el 44% también lo consideró como alto. El autor determinó la presencia de una correlación alta y positiva de 0.9066 de los procesos administrativos y el cumplimiento de funciones.

Cubas (2022) identificó la vinculación entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano de una universidad nacional; así, el marco metodológico tuvo un enfoque cuantitativo, nivel relaciona, tipo observacional – prospectivo y transversal – analítica, constituida por un total de 75 colaboradores del área de administración los cuales fueron sometidos a una encuesta. En los resultados se logra evidenciar que el 55% perciben un mejoramiento continuo en sus expectativas y el trabajo en equipo para mayor eficiencia; además, el 50% menciona que quiere relacionarse con planes de crecimiento y desarrollo profesional. Se determinó la relación de las variables mencionadas, arrojando un valor de $X^2= 11.789$ y $p=0.003<0.05$.

Franco (2021) se propuso evaluar la correlación existente del desempeño laboral y la gestión administrativa en policiales de la comisaría de familia de Moyobamba, 2021. Su desarrollo fue básica, no experimental y correlacional. El trabajo de investigación contó con una población de 34 efectivos policiales. La recopilación de los datos se hizo a partir del uso de cuestionarios y una encuesta. Entre los resultados se evidenció una correlación moderada positiva ($R_s=0.474$) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, además, el 53% de encuestados consideró a la gestión administrativa como en un nivel medio, mientras que, al evaluar el desempeño laboral, el 50% de encuestados lo consideraron como nivel medio. El autor concluyó verificando la relación significativa entre el desempeño laboral y la gestión administrativa en los policías de la región antes mencionada.

Ramos (2021), investigó cómo se desempeñan los trabajadores del sector de logística en la unidad de sanidad de la PNP en Lima. La metodología utilizada fue cuantitativa y descriptiva, y se trabajó con una población de 15 personas. Los resultados mostraron que el 53,3% de los trabajadores siempre cumplían con sus objetivos, el 33,3% casi siempre lo hacían y el 6,7% no tenía opinión o casi

nunca lo hacían. En cuanto a la iniciativa y la actitud, se determinó que el 66,7% siempre mostraba iniciativa y el 80% tenía una buena actitud en el trabajo.

En el estudio de Monteagudo (2018), se buscó determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la policía nacional del Perú en la unidad ejecutora 012-X-DIRTEPOL-CUSCO. La metodología fue cuantitativa correlacional, y para evaluar dicha correlación se hizo uso de la prueba Chi Cuadrado de Pearson. Se obtuvo que la relación entre las variables era significativa (p -valor < 0.05). La conclusión fue que existía una alta correlación entre desempeño laboral y liderazgo, ya que el grado de relación era del 74.2%.

Con respecto a la variable proceso administrativo, Chiavenato (2001) indica que es una herramienta que contextualiza un orden, una esquematización en cuanto a la administración que conlleve a poder tener un mejor direccionamiento de lo que se maneja y se logren cumplir los objetivos.

Desde la visión de Vásquez et al. (2021), es la herramienta utilizada por una organización para alcanzar sus metas y satisfacer sus necesidades sociales y de utilidad ya que tiene mayores posibilidades de lograr sus objetivos cuando sus gerentes realizan correctamente su trabajo a través de una gestión eficiente y eficaz.

Anyanwu y Okereke (2021) define el proceso administrativo como un medio para armonizar las acciones, organizar las cosas e integrar recursos, de manera que exista un mecanismo de control para obtener resultados positivos. Además, debe ser considerado como un sistema abierto que garantiza los procesos dirigidos hacia un cambio y mejoramiento de la entidad.

Por otro lado, Trashlieva y Ravera (2018) señalan que se trata de una serie de procedimientos y tareas en secuencia para tener una gestión interna óptima. Este medio se compone de dos etapas estructuradas “tarea” y documento”, las cuales poseen ciertos valores específicos, a esto se le suma el tiempo, control y cumplimiento.

Finalmente, Vásquez et al. (2021) señala que puede ser entendido como una relación de funciones que tiene como objetivo aprovechar los recursos disponibles, agilizar los procesos y obtener resultados positivos. También, es

muy utilizado porque integra etapas, en base a la planificación, organización, dirección y control, facilitando las actividades internas y el funcionamiento.

Para la dimensión planeación; según Taylor (2022), determina la cantidad de horas de trabajo que los usuarios comerciales deben completar y, por lo tanto, afecta directamente las fechas de vencimiento de la programación del trabajo para las instancias de proceso y las actividades.

También, Laubengaier et al. (2022) indica que ayuda a anticipar necesidades y problemas e identificar las opciones disponibles, realizar su trabajo con precisión y evitar errores costosos, incluso, cuando organiza y planifica su trabajo con anticipación, puede trabajar de manera más eficiente y productiva.

Para la dimensión organización, según Rivera et al. (2018), son todas las prácticas y políticas adoptadas por un empleado o una empresa para aumentar la productividad y la organización; también es cuando el empleado tiene un conjunto de reglas y métodos para organizar su trabajo.

Así, Santiago y Rojas (2021) argumentan que mantener un lugar de trabajo organizado es importante para aumentar la productividad y la calidad, como también el status vivencial y el confort diario en el lugar de trabajo. Según los autores, esto es relevante para todos los profesionales.

Según Rizky et al. (2022), destacan que la dimensión dirección busca garantizar la ejecución de las normas laborales, supervisar su aplicación, interpretarlas y orientar a todas las partes para que se cumplan de manera correcta. Además, promueve la capacidad de autorregulación de empleadores y trabajadores para fomentar una relación equilibrada entre ellos.

Igualmente, implementa las pautas establecidas en materia de planificación y organización ya que, si no se hace nada, estas pautas sólo quedarán en ideas; incluso, permite a los empleados lograr un mejor comportamiento dentro de la organización (Arminadav y Papaioannou, 2020).

Para la dimensión control, el autor Carrasco (2020) detalla que los trabajadores tienen que controlar la cantidad de horas de trabajo y la posibilidad

de su distribución, incluyendo la autonomía en el tiempo de entrada y salida, o descansos.

A su vez, según Mizuno et al. (2020), existen ventajas de la asistencia profesional como el cumplimiento garantizado de la jornada laboral; así, se disuade las malas prácticas identificando a aquellos que sistemáticamente llegan tarde, obteniendo información sobre las horas de trabajo efectivas y los períodos de descanso.

En relación con la variable desempeño laboral, está en relación con el rendimiento, en la cual dependerá de factores como calidad de trabajo, eficiencia y formación adquirida; de manera que ello dependerá para que se obtenga un desarrollo eficiente de las labores (Carranza, 2017).

Asimismo, Bautista et al. (2020) manifiestan que es relevante hacer evaluaciones del desempeño porque la realización del mismo mide las capacidades y habilidades de los empleados para que cada empleado pueda ser entrenado y asesorado para que pueda empoderarse y crecer profesionalmente.

Perera (2019) entiende por desempeño laboral al performance que evidencian que un empleado viene desarrollando sus actividades y contribuyendo a la entidad, asimismo, puede ser considerado como un procedimiento estructural y sistemático que les permite a los dueños de una empresa conocer si las áreas vienen alcanzando sus metas.

Además, Choon et al. (2019) indica que puede considerarse como el logro de calidad en los procesos internos de una empresa, así como el cumplimiento de metas. En otros términos, los autores señalan que se trata de estudiar y conocer el comportamiento de cada trabajador y área, de manera que se reconozca lo positivo como lo negativo, y así realizar cambios o mejoras.

Finalmente, Yang et al. (2021) comprende como un tipo de valoración que evalúa si un trabajador es eficiente o no, basada en las competencias, valores y conocimientos que este tenga. Además, constituye un factor imprescindible por el cual los jefes pueden conocer si las responsabilidades y funciones asignadas se encuentran propiamente resueltas.

La productividad es una medida de eficiencia en el trabajo. Es medida por medio de la cantidad de productos útiles obtenidos del proceso de producción en relación con los recursos usados para mantener esa producción. Esta productividad se puede medir en una persona, equipo o máquina (Agudelo & Escobar, 2022).

Seguidamente, para Ramírez et al. (2020) es importante porque es clave para los resultados empresariales ya que medirlos nos ayuda a optimizar los recursos de nuestra empresa, identificar empleados inusuales, ausentes e inadecuados y tomar mejores decisiones comerciales.

Por otro lado, según Leitão et al. (2019), la dimensión calidad del trabajo está en virtud de lograr colmar sus expectativas y necesidades de los colaboradores en el lugar de trabajo. Incluye los recursos, actividades y resultados que resultan de la coadyuvación de los integrantes de la empresa. La calidad del trabajo puede influir en el percibir de las expectativas de los colaboradores.

Mientras que, según Farid et al. (2015), la calidad conlleva a servicios mejorados, reduce los costos, permitiendo mejorar ganancias económicas de las empresas. Esto es un aliciente motivador e integrador para los empleados pues es el objetivo que todos buscan cumplir en la organización.

La dimensión eficiencia se entiende como la capacidad de completar las tareas en el menor tiempo posible, con el uso mínimo posible de recursos. (Chanca, 2021).

Así, los autores Rojas et al. (2018) indican su importancia, pues se busca obtener los mejores resultados a partir del menor uso de recursos posibles, además, a menudo se describe como lo correcto, es decir, cumplir las actividades que se coadyuven a lo que se proyectaron sobre la obtención de sus objetivos.

También, según Sonnega et al. (2017), en la dimensión objetivos alcanzados son los resultados finales, pero estas deben ser realistas, permitiendo identificar oportunidades o recursos que pueden no haber sido

considerados; igualmente, las posibilidades, así como las limitaciones personales y económicas, deben tenerse en cuenta al definir.

En otra línea, los autores Ochiai et al. (2020) señalan dentro de los objetivos alcanzados está uno en general que expresa el resultado deseado de manera clara, concisa y realista al final de un proyecto, un ejemplo de este objetivo es crear más oportunidades de contacto para el equipo de ventas.

En cuanto a teorías relacionadas con las variables de estudio, se suele aplicar recursos cuando se aumentan los activos o se reducen los pasivos y el patrimonio, como en el caso de hacer una inversión, comprar inventario o propiedad, o pagar deudas financieras. Lardy, 2017). La asignación de recursos es el proceso mediante el cual identifica y asigna los recursos disponibles para una iniciativa específica, permitiendo utilizar adecuadamente los recursos del equipo, maximizar los resultados y apoyar los objetivos del equipo (Law, 2019). La cantidad de logros, obtenidos, según Barrow et al. (2018), es un resultado exitoso cuando realiza una acción específica y logra una meta; además, las capacidades de cada colaborador ayudan para su realización.

Del mismo modo, el control individual y grupal es realizado cuando los colaboradores hacen sus actividades y la directiva o líderes de cada equipo controlan el desempeño de cada uno (Chartzman, 2022). El corto plazo es la medida más baja y se refiere a un período de hasta un año, como las inversiones a corto plazo (Tapia, 2016). El desarrollo de funciones se basa en los hábitos personales como dedicación o esfuerzo, combinados con el desarrollo profesional de tu puesto (Cortés, 2018). El diseño estructural organizacional es el proceso de selección de responsabilidades y relaciones de poder dentro de una organización, teniendo varias conexiones entre diferentes áreas o departamentos (Equipo Editorial, 2020).

Las estrategias deben ser implementadas y ejecutadas en las empresas, necesariamente en aquellas que buscan implementar planes de incentivos para sus empleados con el fin de mejorar su motivación y productividad (Pidun, 2019). La evaluación del desempeño es una herramienta útil para viabilizar la gestión de personas al ofrecer una mejor comprensión del rendimiento de cada empleado (Raoli, 2021). La gestión de proyectos es el desarrollo de la puesta en escena sobre los procesos, y sobre quiénes conforman la empresa y así aporten sobre sus conocimientos y destrezas y por ende para evidenciar proyectos que estén direccionados a la concreción de sus planteamientos y requisitos fijados. A largo plazo la empresa debe tener en cuenta que no hay costes fijos; por tanto, la empresa puede ajustar los procesos a sus necesidades (Rowley & Oh, 2021).

Respecto a la motivación laboral se dirige el proceso mediante el cual las personas desarrollan habilidades para lograr objetivos específicos y satisfacer necesidades y/o expectativas. El objetivo en corto tiempo es definido como un período de tiempo específico, como una semana o un mes (Chadha, 2016). Los objetivos, es lo que una persona quiere lograr a nivel profesional; incluso, es el camino que desea tomar para adquirir conocimientos y desarrollar sus habilidades. Los procesos laborales se basan en cinco principios: inmediatez, elocuencia, enfoque, rapidez, economía procesal y autenticidad (Ríos, 2021). Los resultados óptimos ayudan a estructurar adecuadamente lo que en un inicio se planificó y lo que se desarrolló en base al proyecto (Ross, 2020).

Finalmente, la satisfacción, se deriva de la propia experiencia laboral, este estado se logra a través de la satisfacción de determinadas necesidades personales a través de su trabajo (Pérez, 2020). La supervisión, según Manna et al. (2019), es una actividad técnica, especializada, cuyo propósito básico es utilizar racionalmente los elementos que posibilitan el proceso de trabajo: personas, materias primas, equipos, máquinas, herramientas, dinero, etc. (Dyer, 2018).

III. METODOLOGÍA

En este apartado se detalla el diseño metodológico y los procedimientos necesarios para dar respuesta a las preguntas y comprobar las hipótesis. De este modo, para alcanzar los objetivos propuestos se optó por un tipo de investigación aplicada y de diseño no experimental, como se detalla a continuación. Asimismo, se especificó la población y muestra, así como la técnica, instrumento, procesos y métodos de análisis.

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue del tipo aplicada, la cual estudia un problema en la sociedad y busca implementar una solución para cambiar la realidad, y con ello se conduzca por un camino de resolución de lo que aqueja a las personas (Tobi & Kampen, 2017). Este estudio se desarrolló con un aspecto cuantitativo, ya que utiliza herramientas técnicas para realizar mediciones estadísticas y sustentar la teoría propuesta, contando con resultados precisos y detallados debido a la diversidad de métodos; además, garantiza la recopilación de datos (Lai, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

En la pesquisa se presenta un diseño no experimental pues el estudio se realizó sin alterar deliberada en ambas variables; por lo que la investigación se basó especialmente en observar a los fenómenos del entorno para analizarlos; también es de corte transversal ya que este trabajo se clasifica en ser observacional porque este enfoque tiene doble objetivo que son ser descriptivo y analítico (Rodríguez & Mendivelso, 2018). Seguidamente, se especifica que el trabajo tiene un nivel correlacional- transversal y descriptivo, ya que es cuando el investigador mide dos variables para comprender y evaluar la relación estadística (Hernández Sampieri, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Procesos administrativos

- **Definición conceptual:** De acuerdo con Chiavenato (2001) indica que es una herramienta que contextualiza un orden, una

esquematación en cuanto a la administraci3n que conlleve a poder tener un mejor direccionamiento de lo que se maneja y se logren cumplir los objetivos.

- **Definici3n operacional:** La variable especificada ser3 categorizada gracias a sus dimensiones: planeaci3n, organizaci3n, direcci3n y control.
- **Indicadores:** Dependiendo de las dimensiones, se proporcion3 un total de 10 indicadores: Objetivos, estrategias, asignaci3n de recursos, dise1o estructural organizacional, procesos laborales, supervisi3n, motivaci3n laboral, aplicaci3n de recursos, evaluaci3n del desempe1o, control individual y grupal.
- **Escala de medici3n:** Se utiliz3 en nivel bajo/medio y alto; mientras que en escala Likert se emple3 de forma (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

Variable 2: Desempe1o laboral

- **Definici3n conceptual:** Est3 en relaci3n al rendimiento, en la cual depender3 de factores como calidad de trabajo, eficiencia y formaci3n adquirida; de manera que ello depender3 para que se obtenga un desarrollo eficiente de las labores (Carranza, 2017).
- **Definici3n operacional:** La variable de estudio ser3 operacionalizada en base a las dimensiones productividad, calidad de trabajo, eficiencia y objetivos alcanzados.
- **Indicadores:** En cada dimensi3n se encontr3 9 indicadores que fueron cantidad de logros obtenidos, objetivo en corto tiempo, utilidad, satisfacci3n, desarrollo de funciones, resultados 3ptimos, gesti3n de proyectos, corto plazo y largo plazo.
- **Escala de medici3n:** Se utiliz3 en nivel bajo/medio y alto; mientras que en escala Likert se emple3 de forma (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para el autor Ventura (2017), la población abarcó un conjunto grande sobre sujetos u objetos que presentan similitud para el análisis. En esta investigación, la población la conformaron 100 efectivos del área de logística.

- **Criterios de inclusión:** Se consideró a los efectivos que se encontraban laborando actualmente en la entidad y quienes por libre disposición deseaban participar.
- **Criterios de exclusión:** No se tomó en cuenta a los efectivos que no se encontraban laborando durante el proceso de recolección de información.

3.3.2. Muestra

Según Hernández (2018), es el subconjunto obtenido de la población, de manera que se logre concretar la información y datos requeridos para el trabajo. Dicho esto, se seleccionaron 80 efectivos del área de logística.

3.3.3. Muestreo

Fue no probabilístico, el cual se utiliza cuando no se puede obtener una muestra de probabilidad aleatoria debido a limitaciones de tiempo o costo. Este método depende más de la experiencia del investigador, volviéndolo menos riguroso (Otzen y Manterola, 2017).

La unidad de análisis es determinada por el o los sujetos principales de los cuales se busca obtener alguna información y que serán medidas por medio de las herramientas ya mencionadas (Hernández y Helmark, 2020).

Por ello, la investigación precisó que la unidad de análisis son los efectivos de la Dirección Logística de la PNP.

3.4 Técnicas de instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Se basó en la encuesta, el cual utiliza un conjunto estandarizado de procedimientos que involucran tanto la recopilación, el procesamiento y el análisis de los datos recolectados (Marx y Mouselli, 2018). Esta técnica fue elegida por estar direccionada hacia personas y por recoger diferentes percepciones u opiniones, lo cual permite medir las variables a partir de lo que expresen los efectivos del área logística.

3.4.2 Instrumento

Fue el cuestionario porque es un documento que consta de un conjunto de elementos que necesitan ser especialmente redactados, organizados y estructurados de acuerdo con un determinado plan para que sus respuestas nos brinden toda la información necesaria sobre la problemática (Stockemer, 2018).

El cuestionario diseñado para la presente investigación consta de 20 preguntas para la variable “proceso administrativo” y 18 preguntas para medir la variable “desempeño laboral”, siendo un total de 38 interrogantes por elaboración propia.

3.4.3 Validez

Se llevó a cabo mediante la evaluación de expertos, con el fin de poder realizar la recolección de datos de manera óptima con lo que la información precisada por el instrumento se corrobore para realizar diversas valoraciones (Fernandez y otros, 2014). Para la presente investigación se contó con la evaluación de tres especialistas quienes fueron: Dr. Kerwin José Chávez Vera, Dra. África del Valle Calanchez Urribarri y Dra. Salazar Llerena, Silvia Liliana.

3.4.4 Confiabilidad

Para Hernández (2018) la confiabilidad es un cálculo estadístico que mide el grado de replicabilidad de un instrumento. En la presente investigación la confiabilidad se calculó a partir del Alfa de Cronbach, obteniendo para el cuestionario de la variable Proceso Administrativo un coeficiente de 0.854 y para

el cuestionario de la variable Desempeño Laboral un coeficiente de 0.813, lo cual indica que ambos instrumentos se encuentran en la categoría de buenos.

3.5 Procedimientos

Al realizar la recopilación de datos se encuestó a un total de 38 colaboradores de organización seleccionada en el estudio; así, en relación con sus perspectivas y opiniones es que se puede mostrar un panorama más claro sobre la problemática; además, estos serán procesados por la base de datos y el estadístico SPSS V26.

3.6 Método de análisis de datos

Fue por medio del programa estadístico SPSS V26, aquello genera tablas y gráficos de porcentajes basados en datos específicos para identificar la realidad del problema y sugerir posibles recomendaciones.

Este software estadístico es muy popular en la investigación cuantitativa porque organiza los datos y permite aceptar o rechazar las hipótesis de investigación (Stehlik y Babinec, 2017).

También, es menester precisar que se usó el coeficiente de correlación de Spearman, ya que previo análisis de la normalidad de los datos se encontró que estos no presentaban distribución normal. La prueba de normalidad usada fue la de Kolmogorov Smirnov pues la muestra fue de tamaño 80.

3.7 Aspectos éticos

La realización de la presente pesquisa presenta un respeto a los principios éticos fundamentales de no plagio, imparcialidad y autonomía, permitiendo al investigador comportarse con profesionalidad y respeto durante todo el proceso. Además, la ética se define como lineamientos para la realización eficaz de la investigación y el avance de la sociedad, con la debida aplicación de las normas APA 7ª edición para citar adecuadamente a los autores utilizados en el trabajo.

De acuerdo con la Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV la universidad establece algunos parámetros que el investigador debe tomar en cuenta, a continuación, se precisan 5 de ellos:

Autonomía, establece que las personas que participen deben hacerlo teniendo la capacidad de decidir.

Beneficencia, el estudio debe buscar un bienestar o resolver una problemática.

Integridad, el investigador debe garantizar que el estudio fue realizado dejando de lado los intereses personales.

Justicia, se garantiza un trato igualitario a todos los participantes de la investigación.

La no maleficencia, se desplegó en el estudio sin buscar generar daños a terceros.

IV. RESULTADOS

Posteriormente, se presentarán para determinar la correlación entre el proceso administrativo y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022, los cuales fueron analizados descriptivamente y de manera inferencial.

4.1. Estadística Descriptiva

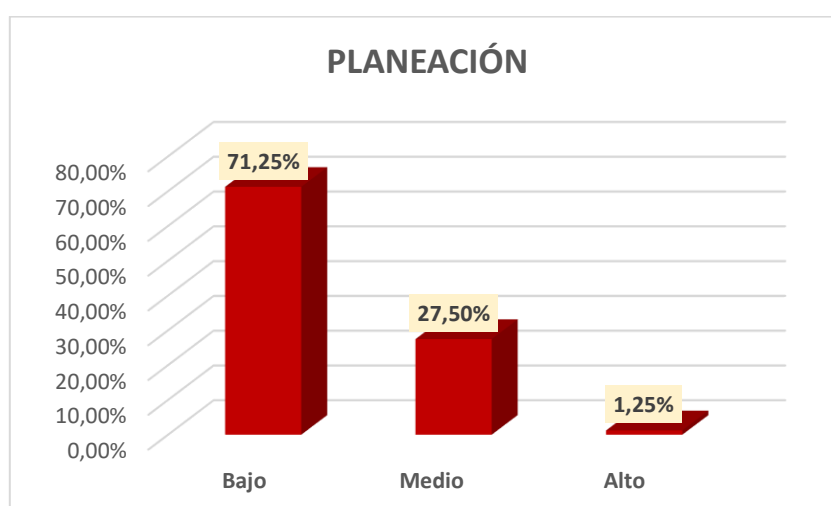
Tabla 1

Dimensión Planeación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	57	71.25%	71.25%
	Medio	22	27.50%	98.75%
	Alto	1	1.25%	100.00%
	Total	80	100.00%	100.00%

Figura 1

Dimensión Planeación



Interpretación: En la tabla y figura 1, se observa que el 71.25% de los encuestados evaluó la planeación de la Dirección de Logística de la PNP, como baja. Esto sugiere que la mayoría percibe una baja eficiencia en la capacidad de la Dirección de Logística de la PNP, para desarrollar planes que estén alineados con los objetivos y metas establecidos. Un porcentaje menor de encuestados (27.5%) considera que está en un nivel medio, mientras que solo un pequeño (1.25%) considera que está en un nivel alto.

porcentaje (1.25%) la evaluó como alta. Estos resultados indican que, en general, la Dirección de Logística de la PNP, es percibida como poco efectiva en la preparación de sus actividades y en la consecución de sus objetivos.

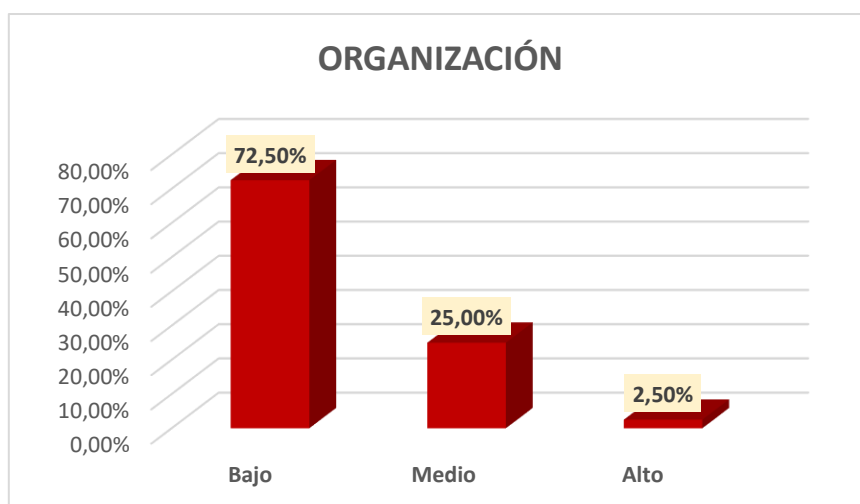
Tabla 2

Dimensión Organización

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	58	72.50%	72.50%	72.50%
	Medio	20	25.00%	25.00%	97.50%
	Alto	2	2.50%	2.50%	100.00%
	Total	80	100.00%	100.00%	

Figura 2

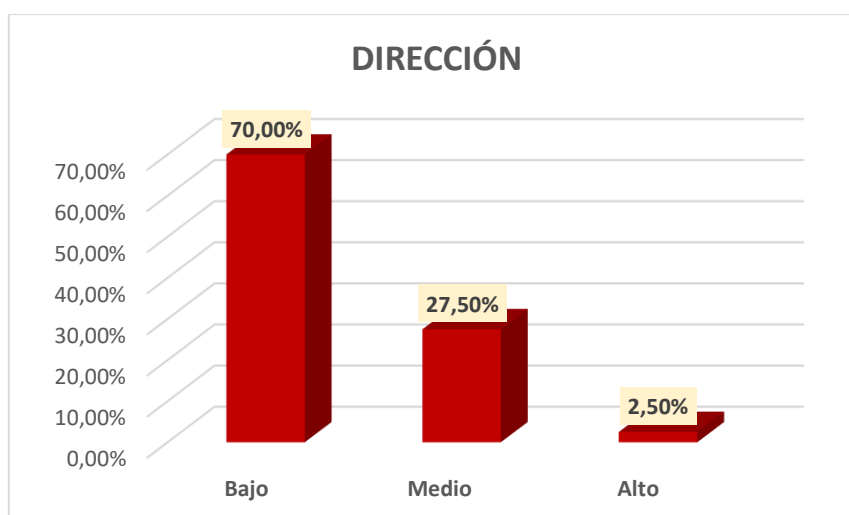
Dimensión Organización



Interpretación: En la tabla y figura 2, se observa que un alto porcentaje de encuestados (72.50%) consideró la organización de la Dirección de Logística de la PNP, como baja. Esto podría sugerir que hay una mala comunicación entre las diferentes partes de la dirección, lo que podría provocar confusiones y conflictos que afectan la efectividad del grupo. Por otro lado, un 25% de encuestados consideró que la coordinación de la Dirección de Logística de la PNP, es de nivel medio, mientras que solo un pequeño porcentaje (2.5%) la evaluó como alta. Estos resultados indican, de acuerdo con la percepción de los encuestados, que es poco organizada.

Tabla 3*Dimensión Dirección*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	56	70.00%	70.00%	70.00%
	Medio	22	27.50%	27.50%	97.50%
	Alto	2	2.50%	2.50%	100.00%
	Total	80	100.00%	100.00%	

Figura 3*Dimensión Dirección*

Interpretación: En la tabla y figura 3 se observa que el 70 % de encuestados consideró que la dirección de la institución es baja. Esto podría sugerir que hay una irregular supervisión y motivación del personal, lo que podría afectar la efectividad de la institución y el cumplimiento de sus objetivos. Por otro lado, un 25% de encuestados consideró a esta dimensión en un nivel medio, mientras que solo un pequeño porcentaje (2.5%) la calificó como alta. Estos resultados indican que, en general, el grupo encargado de dirigir el funcionamiento logístico de la PNP, es poco efectivo en la ejecución de sus actividades y en la motivación del personal por los encuestados.

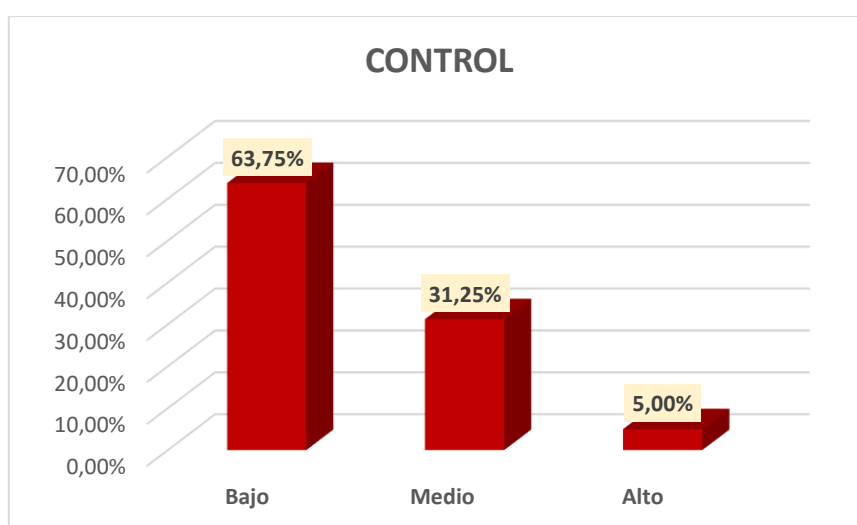
Tabla 4

Dimensión Control

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	51	63.75%	63.75%	63.75%
	Medio	25	31.25%	31.25%	95.00%
	Alto	4	5.00%	5.00%	100.00%
	Total	80	100.00%	100.00%	

Figura 4

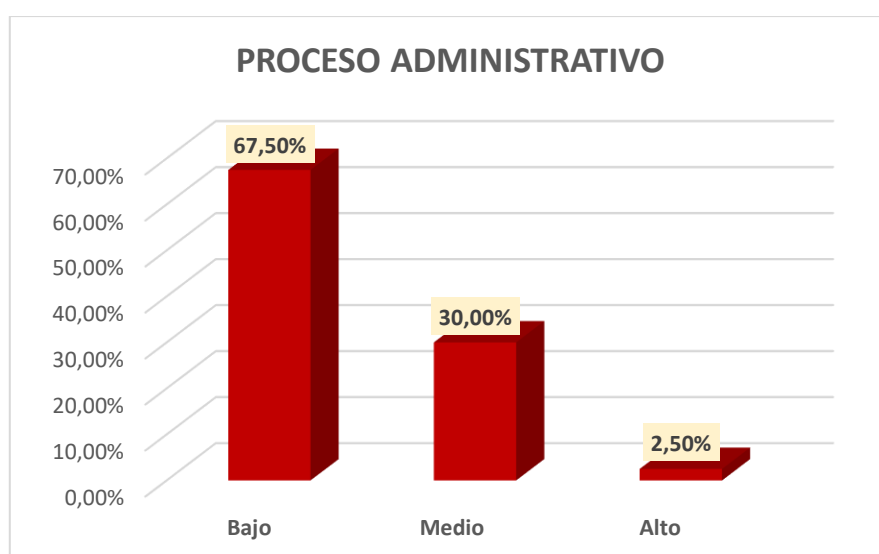
Dimensión Control



Interpretación: De la tabla y figura 4 se observa que la mayoría de los encuestados (63.75%) calificó el control de la Dirección de Logística de la PNP como bajo. Esto podría sugerir que la dirección tiene dificultades para evaluar y detectar posibles desviaciones en la institución y para corregirlas. Por otro lado, un 31.25% de encuestados consideró la dimensión en un nivel medio, mientras que un pequeño porcentaje (5%) lo evaluó como alto. Estos resultados indican que la logística tiene una supervisión poco efectiva de sus actividades.

Tabla 5*Proceso Administrativo*

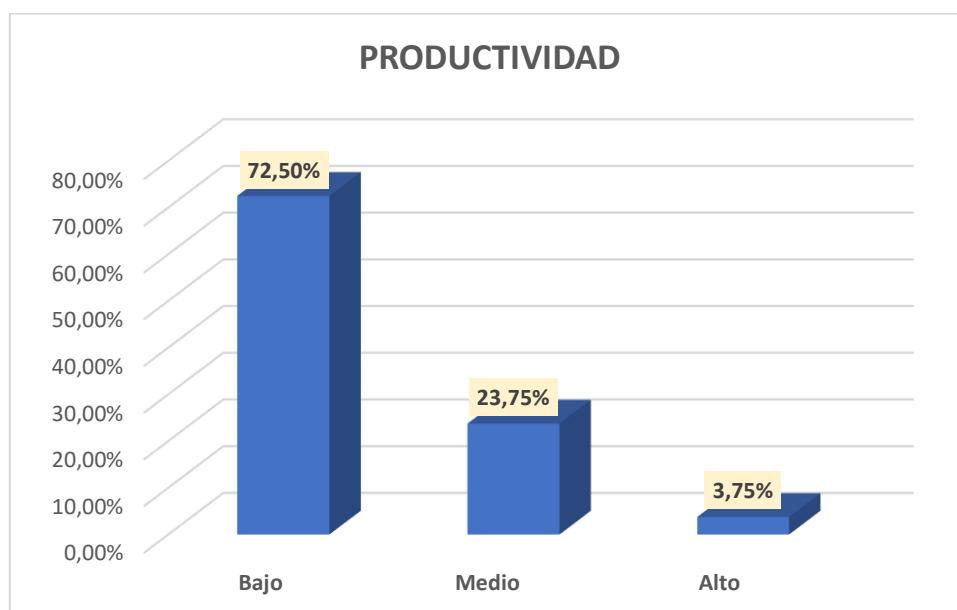
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	54	67.50%	67.50%	67.50%
	Medio	24	30.00%	30.00%	97.50%
	Alto	2	2.50%	2.50%	100.00%
	Total	80	100.00%	100.00%	

Figura 5*Variable Proceso Administrativo*

Interpretación: De la tabla y figura 5 se observa que la mayoría de los encuestados (67.5%) calificó el proceso administrativo de la Dirección de Logística de la PNP como bajo. Esto podría sugerir que la institución tiene dificultades en los ámbitos de la planificación, organización, dirección y control de su funcionamiento, lo que podría poner en riesgo el cumplimiento de sus objetivos y la confianza institucional. Por otro lado, un 30% de encuestados consideró esta dimensión en un nivel medio, mientras que un pequeño porcentaje (2.5%) la evaluó como alta. Estos resultados indican que existe poca efectividad en el manejo de dicho proceso.

Tabla 6*Dimensión Productividad*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	58	72.50%	72.50%	72.50%
	Medio	19	23.75%	23.75%	96.25%
	Alto	3	3.75%	3.75%	100.00%
	Total	80	100.00%	100.00%	

Figura 6*Dimensión Productividad*

Interpretación: En la tabla y figura 6 se observa que la mayoría de los encuestados (72.50%) calificó la productividad de la Dirección de Logística de la PNP como baja. Esto señala que tiene dificultades para alcanzar los objetivos y metas planteados y esto afecta su competitividad. Por otro lado, un 23.75% de encuestados consideró en un nivel medio a esta dimensión, mientras que un pequeño porcentaje (3.75%) como alta. Esto, en resultado general, señala que esta dirección es poco efectiva en su rendimiento.

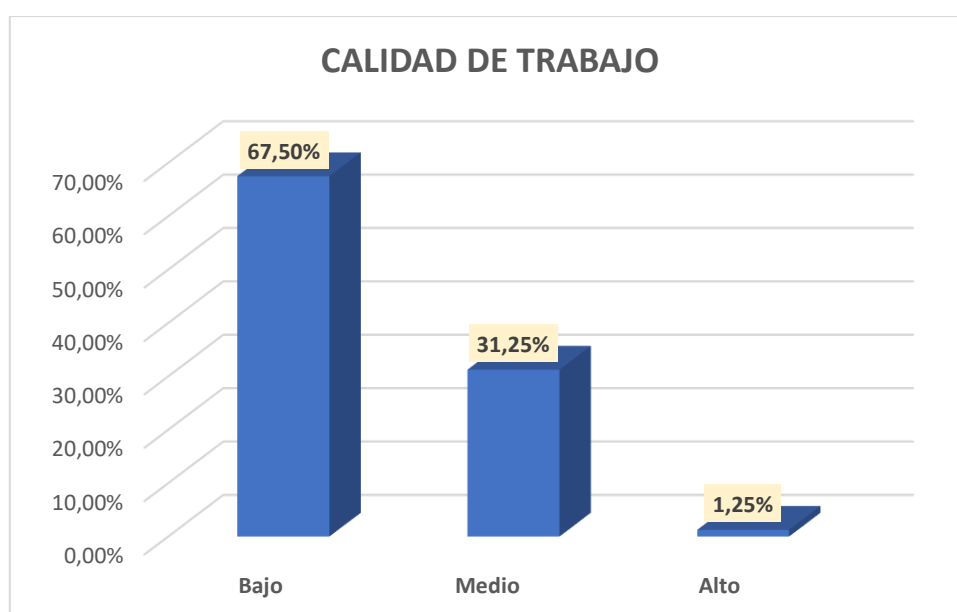
Tabla 7

Dimensión Calidad de Trabajo

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	54	67.50%	67.50%	67.50%
	Medio	25	31.25%	31.25%	98.75%
	Alto	1	1.25%	1.25%	100.00%
	Total	80	100.00%	100.00%	

Figura 7

Dimensión Calidad de Trabajo



Interpretación: En la tabla y figura 7, se observa que la mayoría de los encuestados (67.50%) calificó la calidad de trabajo de la Dirección de Logística de la PNP, como baja. Esto podría sugerir que se tiene dificultades para tomar decisiones y prestar servicios de manera oportuna. Por otro lado, un 31.25% de encuestados la consideró en un nivel medio, mientras que un pequeño porcentaje (1.25%) como alta. Estos resultados indican que existe la institución es poco efectiva en la calidad de su trabajo.

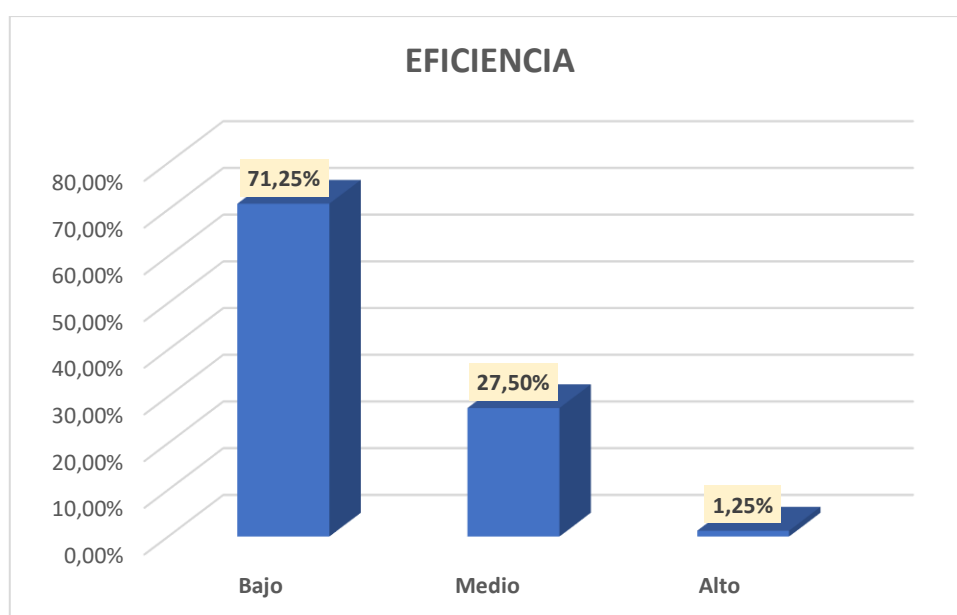
Tabla 8

Dimensión Eficiencia

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	57	71.25%	71.25%	71.25%
	Medio	22	27.50%	27.50%	98.75%
	Alto	1	1.25%	1.25%	100.00%
	Total	80	100.00%	100.00%	

Figura 8

Dimensión Eficiencia



Interpretación: En la tabla y figura 8, se observan los datos relacionados a la dimensión eficiencia, donde se observa que un 71.25% de los encuestados la consideró como baja, esto podría verse reflejado en la disminución de la calidad del servicio y en consecuencia generar desconfianza en la institución, como también puede producir un aumento de los costos, desperdiándose recursos y tiempo inadecuadamente. Por otro lado, el 27.5% de los encuestados la calificó en un nivel medio y solo un 1.25% de los encuestados como alto.

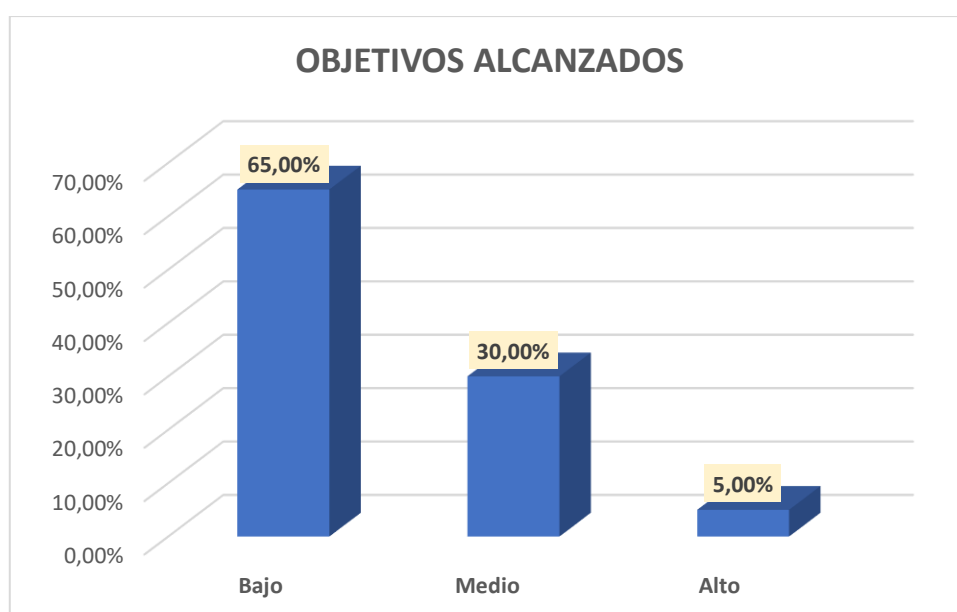
Tabla 9

Dimensión Objetivos Alcanzados

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	52	65.00%	65.00%	65.00%
	Medio	24	30.00%	30.00%	95.00%
	Alto	4	5.00%	5.00%	100.00%
	Total	80	100.00%	100.00%	

Figura 9

Dimensión Objetivos Alcanzados



Interpretación: En la tabla y figura 9, se observan que un 65% de los encuestados calificó en un nivel bajo la dimensión objetivos alcanzados, lo que señala que existen áreas en las que se podría mejorar. Un 30% de los encuestados evaluó esta dimensión como medio y solo un 5% lo consideró alto. Estos resultados sugieren la necesidad de revisar el funcionamiento institucional y encontrar maneras de mejorar la eficiencia.

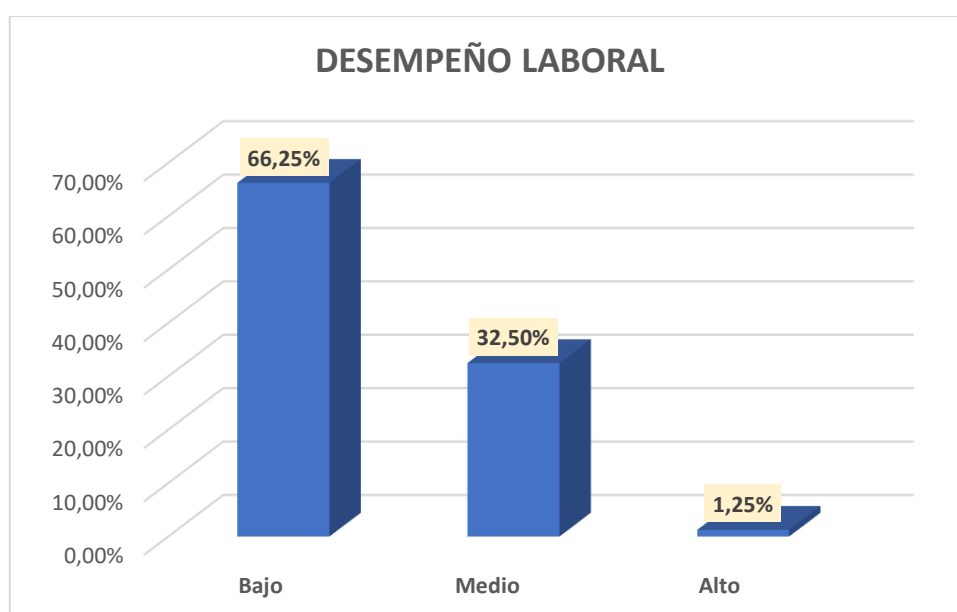
Tabla 10

Variable Desempeño Laboral

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	53	66.25%	66.25%	66.25%
	Medio	26	32.50%	32.50%	98.75%
	Alto	1	1.25%	1.25%	100.00%
	Total	80	100.00%	100.00%	

Figura 10

Variable Desempeño Laboral



Interpretación: En la tabla y figura 10 se observa que un 66.25% de los encuestados calificó el desempeño laboral de la Dirección de Logística de la PNP, como bajo, entendiéndose que hay problemas en la forma en que los trabajadores cumplen con sus tareas y responsabilidades en la institución. Un 32.5% consideró este aspecto como regular y solo un 1.25% lo valoró como bueno. Estos resultados sugieren la necesidad de investigar las causas de esta baja calificación y encontrar soluciones para mejorar el desempeño laboral de la Dirección.

4.2. Estadística Inferencial

Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre el Proceso Administrativo y el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.

H0: No existe relación significativa entre el Proceso Administrativo y el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.

Tabla 11

Correlación de las variables

		Correlaciones		
			Proceso Administrativo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Proceso Administrativo	Coefficiente	1,000	,841**
		Sig.	.	,000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coefficiente	,841**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	80	80

Interpretación: Con base al coeficiente de Spearman se estableció una correlación de 0,841 lo que expresa una relación positiva muy considerable entre el proceso administrativo y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna esto es: Existe relación significativa entre el Proceso Administrativo y el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 1

H1: El proceso de Planeación se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.

H0: El proceso de Planeación no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.

Tabla 12

Correlación Planeación y Desempeño Laboral

Correlaciones				
			Desempeño Laboral	Planeación
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente	1,000	,762**
		Sig.	.	,000
		N	80	80
	Planeación	Coeficiente	,841**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	80	80

Interpretación: Con base al coeficiente de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,762 lo que expresa una correlación positiva considerable entre el desempeño laboral y la dimensión planeación en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022. Además de ello con base en la regla de significancia ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna esto es: El proceso de Planeación se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 2

H1: El proceso de Organización se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.

H0: El proceso de Organización no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.

Tabla 13

Correlación Organización y Desempeño Laboral

Correlaciones				
			Desempeño laboral	Organización
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente	1,000	,668**
		Sig.	.	,000
		N	80	80
	Organización	Coefficiente	,668**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	80	80

Interpretación: Con base al coeficiente de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,668 lo que expresa una relación positiva considerable entre el desempeño laboral y la dimensión organización en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022. Además de ello con base en la regla de significancia ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna esto es: El proceso de Organización se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 3

H1: El proceso de Dirección se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.

H0: El proceso de Dirección no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.

Tabla 14

Correlación Dirección y Desempeño Laboral

Correlaciones				
			Desempeño laboral	Dirección
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente	1,000	,780**
		Sig.	.	,000
		N	80	80
	Dirección	Coeficiente	,780**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	80	80

Interpretación: Con base al coeficiente de Spearman se estableció una correlación de 0,780 lo que expresa una relación positiva considerable entre la dimensión dirección y variable desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna esto es: El proceso de Dirección se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 4

H1: El proceso de Control se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, 2022.

H0: El proceso de Control no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, 2022.

Tabla 15

Correlación Control y Desempeño Laboral

Correlaciones				
			Desempeño Laboral	Control
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente	1,000	,793**
		Sig.	.	,000
		N	80	80
	Control	Coeficiente	,793**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	80	80

Interpretación: Con base al coeficiente de Spearman se estableció una correlación de 0,793 lo que expresa una relación positiva considerable entre la dimensión control y variable desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna esto es: El proceso de Control se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, 2022. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Tras los hallazgos obtenidos se obtuvo que, del total de encuestados, el 67.50% opinó que el proceso administrativo se encontraba en un nivel bajo, lo que se vería reflejado en el riesgo de incumplimiento de metas y una baja credibilidad por parte de la ciudadanía. Por otro lado, también se observó una alta proporción de encuestados (66.25%) que consideraron el desempeño laboral de la Dirección de Logística de la PNP como bajo, lo que podría sugerir que existe una percepción de dificultades para el cumplimiento de tareas y responsabilidades dentro de la institución. Además, se halló una correlación muy fuerte y positiva de 0.84, esto indicaría que a medida que disminuye la ejecución correcta de los procesos administrativos, también se observa una disminución del desempeño laboral. Además, esta correlación resultó significativo verificando la existencia de relación entre las variables antes mencionadas.

Estos resultados son semejantes con los encontrados por Salas (2022), quien determinó que el cumplimiento de funciones y los procesos administrativos de la Comisaría del Distrito de San Hilarión, 2021 presentaban una correlación muy fuerte y positiva de 0.9066. Si bien no se menciona directamente el desempeño laboral, el cumplimiento de funciones se puede asemejar, encontrándose resultados muy semejantes. Donde hubo contradicciones fue en el análisis descriptivo, pues en la investigación de Salas el 44% de encuestados consideró tanto al cumplimiento de funciones como a los procesos administrativos como alto.

Del mismo modo, Franco (2021) encontró una correlación significativa entre el desempeño laboral y los procesos administrativos, con un valor de $R_s=0.474$. Sin embargo, la correlación solo era moderada, lo cual se diferencia de lo hallado en la presente investigación que obtuvo una correlación alta y positiva. En los resultados descriptivos también presentaron discrepancias, ya que el 50 % de sus encuestado calificaron a su variable en un nivel medio, mientras que en este estudio se encontraron ambas variables en un nivel bajo.

En base al hallazgo obtenido, el autor Chiavenato (2001) refiere teóricamente que el proceso administrativo es un esquema de administración orientado a una mejor dirección y logro de objetivos, mientras que Carranza

(2017) definió el desempeño como el rendimiento del personal que depende en parte de las condiciones laborales y lineamientos a seguir. Por lo tanto, dicho procedimiento que establece formas concretas de actuar para cumplir metas, se relaciona e incide en el funcionamiento de los colaboradores.

Por otro lado, en cuanto al primer objetivo específico, enfocado en determinar la relación entre la planeación y el desempeño laboral de la Dirección de Logística de la PNP, del 100 % de los encuestados un 71.25 % consideró que la planeación está en un nivel bajo, debido a que no es estratégico, falta objetivos y recursos tomados en cuenta dentro de la organización para que se pueda realizar en un tiempo idóneo. Además, es fundamental que para mejorar ello es necesario la ejecución coordinada y continua de las funciones de administración. En cuanto al resultado inferencial, se obtuvo una correlación de 0.762, considerada alta y positiva, mientras que dicha correlación también resultó significativa, por el valor de 0.000, menor a 0.05 esto quiere decir que se acepta la hipótesis alterna debido a que el valor obtenido es menor y se rechaza la hipótesis nula.

En similitud a los resultados hallados, Tobar (2022) encontró una correlación moderada entre los planes estratégicos y el conocimiento de funciones dentro de gobiernos locales. Esta correlación, fue de 0.517 y tuvo una significancia de 0.002. Si bien no se tomó en cuenta directamente el desempeño laboral, un buen conocimiento sobre las funciones a realizar permite un buen performance en el trabajo. La discrepancia aparece en el grado de correlación, donde en la presente investigación se obtuvo una correlación fuerte, aunque en ambos estudios la correlación fue significativo.

Continuando con la comparativa con el primer objetivo específico, Mayoral et al. (2021) determinó que no existe una correlación entre la planificación y el desempeño de los funcionarios públicos, el 60,75 % de los encuestados mencionaron es deficiente debido a que no existe un adecuado planeamiento porque no hay una óptima organización donde realicen un análisis de fortalezas, debilidades u oportunidades que tenga el colaborador, además que para contar con un buen desempeño es necesario que la entidad vele por contar con todas

las herramientas para garantizar un adecuado ambiente priorizando al colaborador.

Asimismo, el estudio de Laubengaier et al. (2022) muestra que la planeación es un elemento fundamental para la organización del trabajo y para lograr un desempeño laboral eficiente y estructurado. Desde un enfoque teórico, se menciona que la planificación es clave para evitar errores y para que el desempeño laboral refleje la contribución de los colaboradores en base a los procesos y objetivos establecidos. Esta afirmación es coherente con lo encontrado en la presente investigación que también destacó la importancia de la dimensión. Ello permite establecer metas y objetivos claros, organizar el trabajo de forma más eficiente y reducir el riesgo de errores o retrasos. Además, que los colaboradores puedan tener una visión más clara de su rol y responsabilidades dentro de la organización, lo que puede motivar y comprometer a la fuerza laboral.

Respecto al segundo objetivo específico, orientado a determinar la relación entre el proceso de organización y el desempeño laboral, se observó que el 72.50 % de los efectivos encuestados consideraron que la organización de la Dirección de Logística de la PNP, se encontraba en un nivel bajo, lo cual se reflejaba en procesos laborales y diseño estructural poco claros. Respecto al análisis inferencial, se halló una correlación moderada y positiva de 0.668, con una significancia de 0.000 menor a 0.05, lo cual afirma que se acepta la hipótesis alterna debido a que el valor obtenido es menor y se rechaza la hipótesis nula.

En la misma línea de investigación de Monteagudo (2018), por su parte, presentó cierta similitud con dichos resultados, determinando que el liderazgo y el desempeño laboral del personal PNP de la Unidad Ejecutora 012-X-DIRTEPOL – CUSCO PNP, presentaban una fuerte correlación (0.742) entre las variables antes mencionadas. Si bien no se evaluó la organización como tal, quedó claro que el liderazgo implica la capacidad de organizar un grupo adecuadamente para cumplir el objetivo planteado, tal y como se precisó en el presente estudio.

Continuando con la comparativa con el segundo objetivo específico, Tacuri y Orbe (2021) expusieron que existe una relación entre el proceso de

organización y desempeño laboral donde el 70 % mencionaron que para llevar a cabo un buen desempeño de los colaboradores es importante contar con una adecuada organización debido a que gracias a ello se puede alcanzar metas en un corto tiempo, pero lo más importante es que se pueda trabajar en equipo para cumplir objetivos dentro de la entidad.

Frente a este aspecto, los autores Rivera et al. (2018) presentan la organización como un proceso clave para aumentar la productividad y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Según ellos, la organización abarca políticas, métodos, reglas y prácticas que son adoptadas por cada trabajador con el objetivo de incrementar el potencial dentro de una entidad. Esta perspectiva es coherente con observado en la presente investigación, que también destacó la importancia de la organización en el rendimiento en el trabajo. Ello permite establecer metas y objetivos claros, organizar el trabajo de forma más eficiente y reducir el riesgo de errores o retrasos.

En cuanto al tercer objetivo específico, que buscó determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral, el 70% de los encuestados consideraron que este proceso de la institución se encontraba en un nivel bajo; por lo que factores como la supervisión, la aplicación de recursos y la motivación que se le da a los efectivos no se efectúan de forma óptima. Además, en los resultados inferenciales se determinó que la dimensión y variable presentan una correlación fuerte y positiva de 0.780 el cual resultó significativo ($\text{sig.} < 0.05$), lo cual afirma que se acepta la hipótesis alterna debido a que el valor obtenido es menor y se rechaza la hipótesis nula.

Estos resultados se asemejan con los encontrados por Cuba (2022), quien determinó que la gestión del talento humano, considerado como indicador de dirección, y el desempeño laboral presentan una relación significativa. No obstante, hay diferencias en los resultados descriptivos obtenidos por el autor, en donde el 50% de los colaboradores de la universidad estudiada percibían que había una mejora continua en la gestión para superar sus expectativas y optimizar el trabajo en equipo para mayor eficiencia; mientras que el 55% manifestó la necesidad de planes de desarrollo profesional y crecimiento. Ello, como se plantea en el presente trabajo, se relaciona con la supervisión de las

actividades, la motivación y cómo se aplican los recursos para una adecuada dirección.

En similitud a los resultados hallados, Álvarez et al. (2018) encontró una correlación de 0,745 con respecto a la dimensión dirección y el desempeño laboral, este valor obtenido se relaciona con los jefes de la entidad debido a que son el pilar para un mejor desarrollo de sus funciones de los colaboradores que contribuirá a un mayor cumplimiento de metas y objetivos. Además, uno de los resultados del estudio señala que para lograr un adecuado performance laboral es importante que los funcionarios públicos puedan ejercer sus funciones sin problemas y de manera óptima. Esto permite que los trabajadores puedan realizar su labor de manera efectiva y contribuir al cumplimiento de los objetivos.

En base al hallazgo respecto a este objetivo, se destaca lo señalado por Rizky et al. (2022), quien argumentó que la función de la dirección era garantizar los procesos se ejecuten y cumplan correctamente. Ello implica orientar a los colaboradores, supervisar sus funciones y propiciar un ambiente óptimo para ellos, lo cual tiene influencia en su desempeño laboral.

Por último, de acuerdo con el cuarto objetivo específico que buscó determinar la relación entre el proceso de control y el desempeño laboral, se encontró que el 63.75% de los encuestados calificó a la dimensión como bajo, lo cual se evidencia en una evaluación del desempeño limitada y poco control individual y grupal. Asimismo, en los resultados inferenciales se determinó que existe una correlación fuerte y positiva de 0.793, además de significativo (sig. < 0.05), lo cual afirma que se acepta la hipótesis alterna debido a que el valor obtenido es menor y se rechaza la hipótesis nula.

Este resultado se asemeja con el encontrado por Mendoza (2019), quien en su investigación también determinó que el proceso administrativo y el desempeño laboral en una empresa, se relacionaban significativamente. Con respecto a la etapa de control, concluyó que presentaba inconsistencias que conllevaron fallos en la labor de sus trabajadores. Continuando con la comparativa con el cuarto objetivo específico, Ramos (2021) en uno de sus resultados obtuvo que dentro del proceso de control el 53,3% de los trabajadores siempre cumplían con sus objetivos, lo que quiere decir que los colaboradores

se sienten conformes con el ambiente de trabajo para cumplir con sus principales objetivos, además que se prioriza la organización para el cumplimiento de metas.

En vista de lo hallado, desde una perspectiva teórica, se refuerza lo señalado por Mizuno et al. (2020) respecto a la dimensión control. Según los autores, las ventajas que sea adecuado aseguran que se cumpla con las jornadas laborales y se identifiquen los errores o malas prácticas, lo cual conforma acciones de evaluación del desempeño del personal.

Por último, es importante tener en cuenta que otros factores también pueden influir en este aspecto. Por ejemplo, la motivación es un factor clave que puede influir en el desempeño de los colaboradores. Estando motivados suelen mostrar un mayor compromiso con su trabajo y una mayor disposición a esforzarse y a superar los obstáculos. Por lo tanto, es importante fomentar la motivación a través de estrategias como la recompensa, la retroalimentación, la participación o la promoción de un ambiente de trabajo positivo y agradable.

La cultura organizacional también puede tener un impacto en el desempeño laboral. La cultura organizacional es el conjunto de valores, normas y creencias compartidas por los miembros de una organización y que determinan su forma de actuar y de tomar decisiones. Una cultura organizacional sólida y positiva puede promover un ambiente de trabajo saludable y una mayor satisfacción y rendimiento de los colaboradores. También, las condiciones de trabajo incluyen aspectos como el equipo y las herramientas disponibles, el espacio físico, la carga de trabajo, el horario o el ambiente de trabajo en general. Unas condiciones de trabajo adecuadas pueden promover la eficiencia y el bienestar de los colaboradores, mientras que unas condiciones inadecuadas pueden provocar fatiga, estrés o baja productividad.

VI. CONCLUSIONES

1. Una vez abarcada la discusión de la presente indagación se mencionan las conclusiones. En relación con el objetivo general: Determinar la relación entre el proceso administrativo y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,841 (sig. < 0.05) lo que expresa una relación positiva entre las variables y se acepta la hipótesis alterna. Esta correlación es un hallazgo importante para conocer que son fundamentales para la toma de decisiones y la implementación de estrategias para mejorar el desempeño laboral en la organización.
2. En relación al primer objetivo específico que buscó determinar la relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022, se estableció un coeficiente de correlación de 0,762 (sig. < 0.05) lo que expresa una relación positiva entre las variables y se acepta la hipótesis alterna. Esto significa que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a hacerlo.
3. En cuanto al segundo objetivo específico el cual planteó determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022, se halló un coeficiente de correlación de 0,668 (sig. < 0.05) lo que expresa una relación positiva entre las variables y se acepta la hipótesis alterna. Esto significa que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar y viceversa, también que una mejora en la organización podría llevar a un funcionamiento óptimo.
4. De acuerdo al tercer objetivo específico, el cual buscó determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022, se halló un coeficiente de correlación de 0,780 lo que expresa una relación positiva entre las variables y se acepta la hipótesis alterna. Esto significa que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar, siendo una mejora en la dirección también para el desempeño.
5. Por último, en relación al cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en la Dirección de

Logística de la PNP, Lima 2022. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,793 (sig. < 0.05), lo que expresa una relación positiva entre las variables y se acepta la hipótesis alterna. A partir de ello, se puede señalar, además, que al implementar medidas que mejoren el control dentro de la institución podría verse reflejado en una mejora en el funcionamiento interno.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que los jefes de la Dirección de Logística de la PNP lleven a cabo una reestructuración del proceso administrativo para mejorar la armonización de las actividades y alcanzar las metas trazadas de manera más eficiente. Con ello, realizar evaluaciones constantes y proporcionen a los efectivos procesos claros y detallados, lo que les permitirá desempeñar su labor de manera más eficiente y contribuir a la satisfacción de los usuarios. Al mejorar la organización y la claridad de los procesos, es posible obtener un mayor rendimiento y una mayor efectividad.
2. Se recomienda que la Dirección de Logística de la PNP lleve a cabo una evaluación y mejora del proceso de planeación para establecer objetivos más claros y alcanzables y estrategias coherentes. Esto mediante la creación de un manual interno que incluya una asignación eficiente de recursos. Con esto, se proporcionarán a los efectivos lineamientos claros que guíen sus actividades y se podrán anticipar necesidades o problemas para trabajar de manera más precisa.
3. Se recomienda al jefe de la Dirección de Logística de la PNP reevaluar el proceso de organización, y replantear los puntos que sean necesarios para mejorarlo. Siendo así, los efectivos cuentan con métodos y reglas relevantes para organizar su trabajo y aumentar su productividad. De acuerdo a esta mejor se podría lograr manejar un mayor manejo interno que será el reflejo, además, de forma externa.
4. Se recomienda que los jefes de la Dirección de Logística de la PNP lleven a cabo una evaluación y, de ser necesario, un replanteamiento del proceso de dirección. Esto puede incluir mostrar un mayor interés por el control interno y la búsqueda de calidad a través de supervisiones frecuentes y acciones de motivación para el personal. De esta manera, se puede lograr que los efectivos tengan un comportamiento y disposición óptimos para atender las necesidades de los usuarios.
5. Se recomienda que los encargados de la Dirección de Logística lleven a cabo una evaluación de cómo las motivaciones de los trabajadores están relacionadas con el desempeño laboral. Esto puede incluir determinar qué

necesidades y expectativas tienen los trabajadores y cómo pueden ser satisfechas. Además, se sugiere implementar acciones que impulsen la productividad de ellos en base a dichos factores.

REFERENCIAS

- Agudelo, B., & Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista De Ciencias Sociales*, 28(2), 122-136. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/37928>
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indaochea, B. (2018). EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. *Didáctica y Educación*, 9(2), 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Arminadav, G., & Papaioannou, E. (2020). Corporate Control around the World. *The Journal of Finance*, 75(3), 1191-1246. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jofi.12889>
- Barrow, C., Barrow, B., & Barrow, R. (2018). *The Business Plan Workbook: A Step-By-Step Guide to Creating and Developing a Successful Business*. Kogan Page Publishers. https://books.google.com.pe/books?id=Bc1HDwAAQBAJ&pg=PA40&dq=business+achievements&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjO97_63Zr6AhU1pZUCHVc3C_4Q6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=business%20achievements&f=false
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Carranza, A. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Edenred. https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral
- Carrasco, F. (2020). Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica. *Revista IUS*, 14(45), 7-26. <https://www.redalyc.org/journal/2932/293264642002/html/>
- Chadha, P. (2016). *Financial Performance of Companies Listed on the Kuwait Stock Exchange. An Exploration Using Altman's Z-Score Model*. Anchor Academic Publishing.

https://books.google.com.pe/books?id=eH3pDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=company+performance&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=company%20performance&f=false

Chanca, J. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*, 6(22), 270–290. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>

Chartzman, A. (2022). *El estrés en el ámbito laboral: Causas, consecuencias sanitarias e indemnizaciones.* elDial.com. <https://books.google.com.pe/books?id=KgdzEAAAQBAJ&pg=PT121&dq=control+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjp0eW33pr6AhUNOrkGHUP3CakQ6AF6BAgJEAI>

Chiavenato, I. (2001). *Administración. Teoría, proceso y práctica* (Tercera ed.). Mc. Graw Hill. <https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/Administraci%C3%B3n%20-%20Proceso%20administrativo%20-%20Idalberto%20Chiavenato%20-%203ed.pdf>

Cortés, J. (2018). *TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (11a ED.)*. Editorial Tebar. https://books.google.com.pe/books?id=pjoYI7cYVVUC&pg=PA608&dq=funciones+laborales&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi2h5G_35r6AhVmHLkGHdnLCLUQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=funciones%20laborales&f=false

Cubas, N. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>

Dyer, C. (2018). *The Power of Company Culture: How any business can build a culture that improves productivity, performance and profits*. Kogan Page Publishers.

https://books.google.com.pe/books?id=D81HDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=company+performance&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=company%20performance&f=false

Equipo Editorial. (2020). *Estructura y diseño organizativo*. Editorial Elearning.

<https://books.google.com/books?id=oSPvDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=dise%C3%B1o+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjwmoaL35r6AhVRA7kGHaL0DLM4FBDoAXoECAcQAq>

Farid, H., Izadi, Z., Arif, I., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>

Franco, J., Uribe, J., & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15).

<https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1800>

Hernandez Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: La rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.

https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq=metodologia+cuantitativa&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y

Hernández, W., & Helmark, K. (2020). Why are property crimes reported to the police? An empirical assessment for Peru. *Revista Criminalidad*.

<http://www.scielo.org.co/pdf/crim/v62n3/1794-3108-crim-62-03-25.pdf>

Lai, P. (2018). methodology. *JISTEM*, 15.

<https://www.revistas.usp.br/jistem/article/view/160852>

Lardy, N. (2017). *Chinese Economic Planning: Translations From Chi-Hua Ching-Chi*. Routledge.

<https://books.google.com.pe/books?id=xFgPEAAAQBAJ&pg=PA127&dq>

=labor+resources&hl=es-
419&sa=X&ved=2ahUKEwin9sCk3Zr6AhXLLrkGHYa5Duc4ChDoAXoEC
AsQAq

Laubengaier, D., Cagliano, R., & Canterino, F. (2022). It Takes Two to Tango: Analyzing the Relationship between Technological and Administrative Process Innovations in Industry 4.0. *Technological Forecasting and Social Change*, 180. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162522002074>

Law, C. (2019). *Managing Enterprise Resource Planning Adoption and Business Processes: A Holistic Approach*. Cambridge Scholars Publishing. <https://books.google.com.pe/books?id=8ESQDwAAQBAJ&pg=PA38&dq=business+resources&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjccqrH3Zr6AhU3CLkGHdyIBQUQ6AF6BAgIEAl#v=onepage&q=business%20resources&f=false>

Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *Int J Environ Res Public Health*, 16(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>

Manna, A., Nath, T., & Gupta, A. (2019). *Governance-Led Corporate Performance: Theory and Practice*. Emerald Group Publishing. <https://books.google.com.pe/books?id=4VynDwAAQBAJ&pg=PT28&dq=company+performance&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj2tIDtm5z6AhWXGLkGHZ71D-w4ChDoAXoECAkQAq#v=onepage&q=company%20performance&f=false>

Marx Gómez, J., & Mouselli, S. (2018). *Modernizing the Academic Teaching and Research Environment: Methodologies and Cases in Business Research*. Springer. https://books.google.com.pe/books?id=7r1TDwAAQBAJ&dq=survey+and+questionnaire+in+research+and+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s

- Mayoral Machado, A., Agudelo Espinosa, A., Hernández Pérez, I., Moreno Romero, L., & Terreros Nieto, Y. (2021). *Influencia de la motivación en la calidad de vida laboral en los patrulleros en el área de talento humano de la policía nacional de Quibdó-Choco*. [Tesis de Título, Universidad Politécnica Gran Colombiano. Bogotá]. <http://hdl.handle.net/10823/6527>
- Mendoza Muñoz, D. (2019). *Análisis del proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Vinsotel S. A. Soluciones Acuícolas, cantón Santa Elena, 2017*. [Tesis de Título, Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5021>
- Mizuno, T., Doi, S., & Kurizaki, S. (2020). The power of corporate control in the global ownership network. *PLOS ONE*, 15(8). <https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0237862>
- Monteagudo Montenegro, G. (2018). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal policial de la unidad Ejecutora 012-X-DIRTEPOL-Cusco*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33384>
- Ochiai, Y., Takahashi, M. M., T., Sasaki, T., Fukasawa, K., Araki, T., . . . Otsuka, Y. (2020). Objective and subjective working hours and their roles on workers' health among Japanese employees. *Industrial Health*, 58(3), 265–275. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2019-0126>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000
- Pérez, A. (2020). *El director de hotel y su equipo: liderazgo y satisfacción laboral*. Editorial Inclusión. <https://books.google.com/books?id=5vUFEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=satisfacci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiH6f-Qnpz6AhWbBbkGHYFAC1M4ChDoAXoECAgQAq>

- Pidun, U. (2019). *Corporate Strategy: Theory and Practice*. Springer. https://books.google.com/books?id=QmabDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=corporate+strategies&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwidnuG-m5z6AhW_NrkGHZnIAG4Q6AF6BAgGEAI
- Ramírez, O., Patiño, J., Patiño, M., & Cuéllar, M. (2020). Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. *Computación y Sistemas*, 24(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.13053/cys-24-3-3489>
- Ramos Julon, G. (2021). *El desempeño laboral en el área de logística de la unidad ejecutora 020: Sanidad de la PNP Lima – 2019*. [Tesis de Título, Universidad Peruana de las Américas. Lima, Perú]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1440>
- Raoli, E. (2021). *IFRS 16 and Corporate Financial Performance in Italy: An Empirical Post-Implementation Analysis*. Springer Nature. <https://books.google.com.pe/books?id=GsaArEAAAQBAJ&pg=PA52&dq=company+performance&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiNpLvkm5z6AhVFCNQKHZSLBskQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=company%20performance&f=false>
- Ríos, M. (2021). *Empowerment, Transparency, Technological Readiness and their Influence on Financial Performance, from a Latin American Perspective: A Sector Study*. Emerald Group Publishing. <https://books.google.com.pe/books?id=x2w8EAAAQBAJ&pg=PT14&dq=company+performance&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiNpLvkm5z6AhVFCNQKHZSLBskQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=company%20performance&f=false>
- Risky, A., Suksessanno, P., & Trinarningsih, W. (2022). Social network analysis in business and management research: A bibliometric analysis of the research trend and performance from 2001 to 2020. *Heliyon*, 8(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09270>
- Rivera, D., Rincón, J., & Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Espacios*, 39(19), 5. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>

- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3).
<https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39(6), 11.
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Ross, N. (2020). *Analysing Financial Performance: Using Integrated Ratio Analysis*. Routledge.
<https://books.google.com.pe/books?id=DucLEAAQBAJ&pg=PP18&dq=company+performance&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj2tIDtm5z6AhWXGLkGHZ71D-w4ChDoAXoECAgQAg#v=onepage&q=company%20performance&f=false>
- Rowley, C., & Oh, I. (2021). *Corporate Performance and Managerial Ties in China: Key Theories, Dimensions and Directions*. Routledge.
<https://books.google.com.pe/books?id=GtpGEAAQBAJ&pg=PT80&dq=company+performance&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj2tIDtm5z6AhWXGLkGHZ71D-w4ChDoAXoECAUQAg#v=onepage&q=company%20performance&f=false>
- Salas Torres, W. (2022). *Procesos administrativos y cumplimiento de funciones en la comisaría del Distrito de San Hilarión, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/83066>
- Santiago, C., & Rojas, S. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Sonnega, A., Helppie, B., Hudomiet, P., Willis, R., & Fisher, G. (2017). A Comparison of Subjective and Objective Job Demands and Fit with

- Personal Resources as Predictors of Retirement Timing in a National U.S. Sample. *PMC*, 4(1). <https://doi.org/10.1093/workar/wax016>
- Stehlik, K., & Babinec, A. (2017). *Data Analysis with IBM SPSS Statistics*. Packt Publishing Ltd. https://books.google.com.pe/books?id=-JIGDwAAQBAJ&dq=SPSS&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Stockemer, D. (2018). *Quantitative Methods for the Social Sciences: A Practical Introduction with Examples in SPSS and Stata*. Springer. https://books.google.com.pe/books?id=YPh6DwAAQBAJ&dq=questionnaire+in+research+and+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Tacuri, M., & Orbe, M. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 593-614. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>
- Tapia, K. (2016). *Contabilidad financiera a corto plazo*. IMCP. https://books.google.com.pe/books?id=Gv90DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=corto+plazo&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=corto%20plazo&f=false
- Taylor, M. (2022). Business Planning. *The hearing Journal*, 75(8), 14-16. <https://doi.org/10.1097/01.HJ.0000856012.00816.90>
- Tobar, E. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista Enfoques*, 6(22), 146–155. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.132>
- Tobi, H., & Kampen, J. (2017). Research design: the methodology for interdisciplinary research framework. *Springer Link*, 1209–1225. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11135-017-0513-8>
- Vasquez, G., Parrales, D., & Morales, V. (2021). Proceso Administrativo: Factor Determinante En El Desarrollo Organizacional De Las Mipymes. *Revista Publicando*, 8(31), 258-278. <https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>

Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014

ANEXOS

Anexo 1:

Tabla 16

Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALADA DE MEDICIÓN
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	De acuerdo a Chiavenato (2001) indica que es una herramienta que contextualiza un orden, una esquematización en cuanto a la administración que conlleve a poder tener un mejor direccionamiento de lo que se maneja y se logren cumplir los objetivos.	Se operacionaliza a través de sus dimensiones planeación, organización, dirección, control y sus respectivos indicadores	Planeación	Objetivos Estrategias Asignación de recursos	Bajo Alto Medio
			Organización	Diseño estructural organizacional Procesos laborales	
			Dirección	Supervisión Motivación Laboral Aplicación de recursos	
			Control	Evaluación de desempeño Control individual y grupal	
DESEMPEÑO LABORAL	Esta en relación al rendimiento, en la cual dependerá de factores como calidad de trabajo, eficiencia y formación adquirida; de manera que ello dependerá para que se obtenga un desarrollo	Se operacionaliza a través de sus dimensiones productividad, calidad de trabajo, eficiencia y objetivos alcanzados y sus respectivos indicadores	Productividad	Cantidad de logros obtenidos Objetivo en corto tiempo	Bajo Alto Medio
			Calidad de trabajo	Utilidad Satisfacción	
			Eficiencia	Desarrollo de funciones Resultados óptimos	

	eficiente de las labores (Carranza, 2017)			Gestión de proyectos	
			Objetivos alcanzados	Corto plazo Largo plazo	

Anexo 2:

Tabla 17

Matriz de consistencia

TÍTULO: PROCESO ADMINISTRATIVO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE LOGÍSTICA DE LA PNP, 2022 UNIVERSIDAD: UCV AUTOR: RONAL MATUTE LARREATEGUI, KAREN QUISPE GUTIERREZ						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Cuál es la relación entre el proceso administrativo y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022?	Determinar la relación entre el proceso administrativo y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.	Existe relación significativa entre el proceso administrativo y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.	VARIABLE INDEPENDIENTE: PROCESO ADMINISTRATIVO			Bajo Regular Alto
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	
			Planeación	Objetivos.	1,2	
				Estrategias.	3,4	
				Asignación de recursos.	5,6	
			Organización	Diseño estructural organizacional.	7,8	
				Procesos laborales.	9,10	
			Dirección	Supervisión.	11, 12	
				Motivación laboral.	13,14	
				Aplicación de recursos.	15,16	
Control	Evaluación del desempeño.	17,18				
	Control individual y grupal.	19,20				
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL			
¿Cuál es la relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022?	Determinar la relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.	El proceso de planeación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	NIVELES
			Productividad	Cantidad de logros obtenidos.	1,2	
Objetivo en corto tiempo.	3,4					

¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022?	Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.	El proceso de organización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.	Calidad de trabajo	Utilidad.	5,6	Bajo Regular Alto
				Satisfacción.	7,8	
¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022?	Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.	El proceso de dirección se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.	Eficiencia	Desarrollo de funciones.	9,10	
				Resultados óptimos.	11,12	
				Gestión de proyectos.	13,14	
¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022?	Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.	El proceso de control se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, 2022.	Objetivos alcanzados	Corto plazo.	15,16	
				Largo plazo.	17,18	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
Tipo de investigación: Aplicada. Nivel: Correlacional. Enfoque: Cuantitativo. Diseño: No experimental de corte transversal.		Población: 100 efectivos de la Dirección Logística. Muestra: 80 efectivos de la Dirección Logística. Muestreo: No probabilístico aleatorio simple.		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		SPSS

Anexo 3: Carta de autorización de la empresa



Ministerio del Interior	Policía Nacional del Perú	División de Logística PNP	Oficina de Administración	Secretaría
-------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------	------------

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”
“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

Rímac, 14 de noviembre de 2022.

Señores:
Escuela de Administración
Universidad César Vallejo – Campus Ate

A través del presente, el Comandante PNP Johnny Eduardo Mendoza Rodríguez, identificado con DNI N°09438129, representante de la Dirección de Logística de la PNP, con el cargo de Jefe de la Oficina de Administración de la División de Logística de la PNP, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Ronal Matute Larreategui
- b) Karen Quispe Gutierrez

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada *Proceso administrativo y desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.*

Si No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo.

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


238475
Johnny E. MENDOZA RODRIGUEZ
COMANDANTE PNP
JEFE DEL DSPALM-DIVLOG-PNP

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DEL PROCESOS ADMINISTRATIVOS

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones de la planificación estratégica. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- 5 = Totalmente de acuerdo
4 = De acuerdo
3 = Indiferente
2 = En desacuerdo
1 = Totalmente

Nº	PREGUNTAS					
	DIMENSIÓN 1	1	2	3	4	5
1.	Los objetivos son plasmados con un tiempo determinado para ser cumplidos.					
2.	La entidad presenta objetivos adecuados y que son posibles de culminar.					
3.	Las estrategias expuestas en el área facilitan mucho en cumplir las metas propuestas.					
4.	La directiva siempre expone una gran variedad de estrategias para que se puedan elegir los mejores.					
5.	Durante la asignación de recursos, siempre se busca que todo se dé de forma imparcial.					
6.	La directiva siempre reparte los recursos con la misma cantidad para todos.					
	DIMENSIÓN 2	1	2	3	4	5
7.	Semanalmente se hace un diseño organizacional con el fin de variar a los trabajadores de sus actividades habituales.					
8.	Existen ocasiones cuando la directiva busca una relación de áreas por medio del diseño organizacional.					

9.	Cuando ocurre algún conflicto interno, siempre se trabaja en conjunto para resolverlo.					
10.	Frecuentemente, se realiza una evaluación durante el proceso laboral de cada individuo para verificar su desarrollo.					
	DIMENSIÓN 3	1	2	3	4	5
11.	Cada líder de equipo está chequeando que todas las actividades se realicen adecuadamente.					
12.	A veces la falta de supervisión ha afectado mucho el proceso del servicio.					
13.	La directiva da incentivos para incrementar la motivación laboral.					
14.	Muchos de los colaboradores se han sentido desmotivados porque no se sienten valorados.					
15.	La aplicación de recursos ha posibilitado la agilidad en los trabajos.					
16.	Algunos colaboradores han mostrado dificultades con algunos recursos al momento de utilizarlos.					
	DIMENSIÓN 4	1	2	3	4	5
17.	La directiva siempre emplea actividades específicas para evaluar el desempeño de los colaboradores.					
18.	De encontrarse alguna irregularidad durante la evaluación, buscan reforzar por medio de capacitaciones.					
19.	Se mantiene un control individual para verificar que las actividades se realicen correctamente.					
20.	La directiva tiene un control grupal con el fin de que entre todos puedan colaborar.					

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones de la planificación estratégica. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- 5 = Totalmente de acuerdo
4 = De acuerdo
3 = Indiferente
2 = En desacuerdo
1 = Totalmente

Nº	PREGUNTAS					
	DIMENSIÓN 1	1	2	3	4	5
1.	Habitualmente se cuenta la cantidad de logros obtenidos a fin de semana.					
2.	Existen ocasiones donde los colaboradores no han logrado cumplir con los logros.					
3.	El mayor objetivo entre los colaboradores es incrementar la productividad diaria.					
4.	Hay un porcentaje menor de colaboradores que no facilitan el cumplimiento de los objetivos.					
	DIMENSIÓN 2	1	2	3	4	5
5.	El trabajo realizado por los efectivos es de gran utilidad para la entidad.					
6.	Los recursos aplicados por los directores son de mucha utilidad para los demás.					
7.	Existe un ambiente amigable entre los colaboradores al momento de hacer sus actividades.					
8.	Muchos de los efectivos se sienten insatisfechos por no ser reconocidos en su área.					
	DIMENSIÓN 3	1	2	3	4	5

9.	Cada inicio de semana, los líderes de cada equipo reparten las funciones a cada efectivo.					
10.	Todos los días los colaboradores son evaluados al momento de realizar sus funciones.					
11.	Se espera obtener buenos resultados en base a la productividad de los efectivos.					
12.	Cuando los resultados son óptimos, la directiva estudia cómo fue el proceso para seguir de la misma manera o mejorarlo más.					
13.	A veces los colaboradores presentan su propia gestión de proyectos para elevar la motivación en general.					
14.	Muchos de los proyectos de gestión aplicados han logrado alcanzar varios objetivos.					
	DIMENSIÓN 4	1	2	3	4	5
15.	Los colaboradores del área hacen todo lo posible para realizar los objetivos a corto plazo.					
16.	Cada semana la directiva propone un monto exacto de conseguir para elevar la productividad.					
17.	Cada año se especifican nuevos objetivos con el fin de renovar las ideas de los colaboradores.					
18.	Usualmente, los directores precisan de un plan estratégico que va mejorando con el pasar de los años.					

Anexo 5: Validación del Instrumento por Expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Rímac, 08 de noviembre del 2022.

CARTA Nº 01.

Señor
Dr. Kerwin José Chávez Vera

Presente. -

Asunto: Validación de instrumentos

Estimado experto reciba un cordial saludo por medio de la presente solicito de su experiencia en el área para la evaluación del presente instrumento en el cual se pretende desarrollar la investigación: Proceso administrativo y desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022. Desarrollada por los autores: Matute Larreategui, Ronal y Quispe Gutierrez, Karen Melissa.

Agradeciendo por su atención que brinde a la presente, me suscribo a usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente, Ronal Matute Larreategui y Karen Melissa Quispe Gutierrez.

Ronal Matute Larreategui

Karen Quispe Gutierrez

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALADA DE MEDICIÓN
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	De acuerdo a Chiavenato (2001) indica que es una herramienta que contextualiza un orden, una esquematización en cuanto a la administración que conlleve a poder tener un mejor direccionamiento de lo que se maneja y se logren cumplir los objetivos.	Se operacionaliza a través de sus dimensiones planeación, organización, dirección, control y sus respectivos indicadores	Planeación	Objetivos Estrategias Asignación de recursos	Bajo Alto Medio
			Organización	Diseño estructural organizacional Procesos laborales	
			Dirección	Supervisión Motivación Laboral Aplicación de recursos	
			Control	Evaluación de desempeño Control individual y grupal	
DESEMPEÑO LABORAL	Esta en relación al rendimiento, en la cual dependerá de factores como calidad de trabajo, eficiencia y formación adquirida; de manera que ello	Se operacionaliza a través de sus dimensiones productividad, calidad de trabajo, eficiencia y objetivos alcanzados y sus respectivos indicadores	Productividad	Cantidad de logros obtenidos Objetivo en corto tiempo	Bajo Alto
			Calidad de trabajo	Utilidad Satisfacción	

dependerá para que se obtenga un desarrollo eficiente de las labores (Carranza, 2017)

Eficiencia	Desarrollo de funciones Resultados óptimos Gestión de proyectos	Medio
Objetivos alcanzados	Corto plazo Largo plazo	

Cuestionario sobre el proceso administrativo

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones de la planificación estratégica. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
--------------------------------------	---------------------------	---	------------------------	-----------------------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Planeación						
1	Los objetivos son plasmados con un tiempo determinado para ser cumplidos.					
2	La entidad presenta objetivos adecuados y que son posibles de culminar.					
3	Las estrategias expuestas en el área facilitan mucho en cumplir las metas propuestas.					
4	La directiva siempre expone una gran variedad de estrategias para que se puedan elegir los mejores.					
5	Durante la asignación de recursos, siempre se busca que todo se dé de forma imparcial.					
6	La directiva siempre reparte los recursos con la misma cantidad para todos.					
Dimensión: Organización						
7	Semanalmente se hace un diseño organizacional con el fin de variar a los trabajadores de sus actividades habituales.					
8	Existen ocasiones cuando la directiva busca una relación de áreas por medio del diseño organizacional.					
9	Cuando ocurre algún conflicto interno, siempre se trabaja en conjunto para resolverlo.					
10	Frecuentemente, se realiza una evaluación durante el proceso laboral de cada individuo para verificar su desarrollo.					
Dimensión: Dirección						
11	Cada líder de equipo está chequeando que todas las actividades se realicen adecuadamente.					
12	A veces la falta de supervisión ha afectado mucho el proceso del servicio.					
13	La directiva da incentivos para incrementar la motivación laboral.					
14	Muchos de los colaboradores se han sentido desmotivados porque no se sienten valorados.					
15	La aplicación de recursos ha posibilitado la agilidad en los trabajos.					

16	Algunos colaboradores han mostrado dificultades con algunos recursos al momento de utilizarlos.					
Dimensión: Control						
17	La directiva siempre emplea actividades específicas para evaluar el desempeño de los colaboradores.					
18	De encontrarse alguna irregularidad durante la evaluación, buscan reforzar por mediodecapacitaciones.					
19	Se mantiene un control individual para verificar que las actividades se realicen correctamente.					
20	La directiva tiene un control grupal con el fin de que entre todos puedan colaborar.					



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Chávez Vera, Kerwin José

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO SOBRE EL PROCESO ADMINISTRATIVO.

Autor (s) del instrumento (s): Matute Larreategui, Ronal y Quispe Gutierrez, Karen Melissa.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado 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 e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					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.					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.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL				8	40	
		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

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 12 de noviembre del 2022.



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

Firma

Cuestionario sobre el proceso administrativo

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones de la planificación estratégica. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, nien desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Productividad						
1	Habitualmente se cuenta la cantidad de logros obtenidos a fin de semana.					
2	Existen ocasiones donde los colaboradores no han logrado cumplir con los logros.					
3	El mayor objetivo entre los colaboradores es incrementar la productividad diaria.					
4	Hay un porcentaje menor de colaboradores que no facilitan el cumplimiento de los objetivos.					
Dimensión: Calidad de trabajo						
5	El trabajo realizado por los efectivos es de gran utilidad para la entidad.					
6	Los recursos aplicados por los directores son de mucha utilidad para los demás.					
7	Existe un ambiente amigable entre los colaboradores al momento de hacer sus actividades.					
8	Muchos de los efectivos se sienten insatisfechos por no ser reconocidos en su área.					
Dimensión: Eficiencia						
9	Cada inicio de semana, los líderes de cada equipo reparten las funciones a cada efectivo.					
10	Todos los días los colaboradores son evaluados al momento de realizar sus funciones.					
11	Se espera obtener buenos resultados en base a la productividad de los efectivos.					
12	Cuando los resultados son óptimos, la directiva estudia cómo fue el proceso para seguir de la misma manera o mejorarlo más.					
13	A veces los colaboradores presentan su propia gestión de proyectos para elevar la motivación en general.					

14	Muchos de los proyectos de gestión aplicados han logrado alcanzar varios objetivos.					
Dimensión: Objetivos alcanzados						
15	Los colaboradores del área hacen todo lo posible para realizar los objetivos a corto plazo.					
16	Cada semana la directiva propone un monto exacto de conseguir para elevar la productividad.					
17	Cada año se especifican nuevos objetivos con el fin de renovar las ideas de los colaboradores.					
18	Usualmente, los directores precisan de un plan estratégico que va mejorando con el pasar de los años.					



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Chávez Vera, Kerwin José

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL.

Autor (s) del instrumento (s): Matute Larreategui, Ronal y Quispe Gutierrez, Karen Melissa.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado 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 e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					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.					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.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40
		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

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 12 de noviembre del 2022.



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Rímac, 09 de noviembre del 2022.

CARTA Nº 02.

Señora
Dra. África del Valle Calanchez Urribarri
Presente. -

Asunto: Validación de instrumentos

Estimado experto reciba un cordial saludo por medio de la presente solicito de su experiencia en el área para la evaluación del presente instrumento en el cual se pretende desarrollar la investigación: Proceso administrativo y desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022. Desarrollada por los autores: Matute Larreategui, Ronal y Quispe Gutierrez, Karen Melissa.

Agradeciendo por su atención que brinde a la presente, me suscribo a usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente, Ronal Matute Larreategui y Karen Melissa Quispe Gutierrez.

Ronal Matute Larreategui

Karen Quispe Gutiérrez

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALADA DE MEDICIÓN
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	De acuerdo a Chiavenato (2001) indica que es una herramienta que contextualiza un orden, una esquematización en cuanto a la administración que conlleve a poder tener un mejor direccionamiento de lo que se maneja y se logren cumplir los objetivos.	Se operacionaliza a través de sus dimensiones planeación, organización, dirección, control y sus respectivos indicadores	Planeación	Objetivos Estrategias Asignación de recursos	Bajo Alto Medio
			Organización	Diseño estructural organizacional Procesos laborales	
			Dirección	Supervisión Motivación Laboral Aplicación de recursos	
			Control	Evaluación de desempeño Control individual y grupal	
DESEMPEÑO LABORAL	Está en relación al rendimiento, en la cual dependerá de factores como calidad de trabajo, eficiencia y formación adquirida; de manera que ello dependerá para que se obtenga un desarrollo	Se operacionaliza a través de sus dimensiones productividad, calidad de trabajo, eficiencia y objetivos alcanzados y sus respectivos indicadores	Productividad	Cantidad de logros obtenidos Objetivo en corto tiempo	Bajo Alto
			Calidad de trabajo	Utilidad Satisfacción	

	eficiente de las labores (Carranza, 2017)		Eficiencia	Desarrollo de funciones Resultados óptimos Gestión de proyectos	Medio
			Objetivos alcanzados	Corto plazo Largo plazo	

Cuestionario sobre el proceso administrativo

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones de la planificación estratégica. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Planeación						
1	Los objetivos son plasmados con un tiempo determinado para ser cumplidos.					
2	La entidad presenta objetivos adecuados y que son posibles de culminar.					
3	Las estrategias expuestas en el área facilitan mucho en cumplir las metas propuestas.					
4	La directiva siempre expone una gran variedad de estrategias para que se puedan elegir los mejores.					
5	Durante la asignación de recursos, siempre se busca que todo se dé de forma imparcial.					
6	La directiva siempre reparte los recursos con lamisma cantidad para todos.					
Dimensión: Organización						
7	Semanalmente se hace un diseño organizacional con el fin de variar a los trabajadores de sus actividades habituales.					
8	Existen ocasiones cuando la directiva busca una relación de áreas por medio del diseño organizacional.					
9	Cuando ocurre algún conflicto interno, siempre se trabaja en conjunto para resolverlo.					
10	Frecuentemente, se realiza una evaluación durante el proceso laboral de cada individuo para verificar su desarrollo.					
Dimensión: Dirección						
11	Cada líder de equipo está chequeando que todas las actividades se realicen adecuadamente.					
12	A veces la falta de supervisión ha afectado mucho el proceso del servicio.					

13	La directiva da incentivos para incrementar la motivación laboral.					
14	Muchos de los colaboradores se han sentido desmotivados porque no se sienten valorados.					
15	La aplicación de recursos ha posibilitado la agilidad en los trabajos.					
16	Algunos colaboradores han mostrado dificultades con algunos recursos al momento de utilizarlos.					
Dimensión: Control						
17	La directiva siempre emplea actividades específicas para evaluar el desempeño de los colaboradores					
18	De encontrarse alguna irregularidad durante la evaluación, buscan reforzar por medio de capacitaciones.					
19	Se mantiene un control individual para verificar que las actividades se realicen correctamente.					
20	La directiva tiene un control grupal con el fin de que entre todos puedan colaborar.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Africa del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO SOBRE EL PROCESO ADMINISTRATIVO.

Autor (s) del instrumento (s): Matute Larreategui, Ronal y Quispe Gutierrez, Karen Melissa.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado 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 e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					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.					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.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35
						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

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 12 de noviembre del 2022.



Dra. África Colanchez Uribarra
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma

Cuestionario sobre el proceso administrativo

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones de la planificación estratégica. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Productividad						
1	Habitualmente se cuenta la cantidad de logros obtenidos a fin de semana.					
2	Existen ocasiones donde los colaboradores no han logrado cumplir con los logros.					
3	El mayor objetivo entre los colaboradores es incrementar la productividad diaria.					
4	Hay un porcentaje menor de colaboradores que no facilitan el cumplimiento de los objetivos.					
Dimensión: Calidad de trabajo						
5	El trabajo realizado por los efectivos es de gran utilidad para la entidad.					
6	Los recursos aplicados por los directores son de mucha utilidad para los demás.					
7	Existe un ambiente amigable entre los colaboradores al momento de hacer sus actividades.					
8	Muchos de los efectivos se sienten insatisfechos por no ser reconocidos en su área.					
Dimensión: Eficiencia						
9	Cada inicio de semana, los líderes de cada equipo					

	reparten las funciones a cada efectivo.					
10	Todos los días los colaboradores son evaluados al momento de realizar sus funciones.					
11	Se espera obtener buenos resultados en base a la productividad de los efectivos.					
12	Cuando los resultados son óptimos, la directiva estudia cómo fue el proceso para seguir de la misma manera o mejorarlo más.					
13	A veces los colaboradores presentan su propia gestión de proyectos para elevar la motivación en general.					
14	Muchos de los proyectos de gestión aplicados han logrado alcanzar varios objetivos.					
Dimensión: Objetivos alcanzados						
15	Los colaboradores del área hacen todo lo posible para realizar los objetivos a corto plazo.					
16	Cada semana la directiva propone un monto exacto de conseguir para elevar la productividad.					
17	Cada año se especifican nuevos objetivos con el fin de renovar las ideas de los colaboradores.					
18	Usualmente, los directores precisan de un plan estratégico que va mejorando con el pasar de los años.					



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: África del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL.

Autor (s) del instrumento (s): Matute Larreategui, Ronal y Quispe Gutierrez, Karen Melissa.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado 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 e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					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.					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.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35
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

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 47

Lima, 12 de noviembre del 2022.


Dra. Africa Calanchez Uribarra
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía
Nacional”**

Rímac, 30 de noviembre del 2022.

CARTA N° 03.

Señora

Dra. Salazar Llerena, Silvia Liliana

Presente. -

Asunto: Validación de instrumentos

Estimada experta reciba un cordial saludo por medio de la presente solicito de su experiencia en el área para la evaluación del presente instrumento en el cual se pretende desarrollar la investigación: Proceso administrativo y desempeño laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022. Desarrollada por los autores: Matute Larreategui, Ronal y Quispe Gutierrez, Karen Melissa.

Agradeciendo por su atención que brinde a la presente, me suscribo a usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente, Ronal Matute Larreategui y Karen Melissa Quispe Gutierrez.

Ronal Matute Larreategui

Karen Quispe Gutierrez

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALADA DE MEDICIÓN
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	De acuerdo a Chiavenato (2001) indica que es una herramienta que contextualiza un orden, una esquematización en cuanto a la administración que conlleve a poder tener un mejor direccionamiento de lo que se maneja y se logren cumplir los objetivos.	Se operacionaliza a través de sus dimensiones planeación, organización, dirección, control y sus respectivos indicadores	Planeación	Objetivos Estrategias Asignación de recursos	Bajo Alto Medio
			Organización	Diseño estructural organizacional Procesos laborales	
			Dirección	Supervisión Motivación Laboral Aplicación de recursos	
			Control	Evaluación de desempeño Control individual y grupal	
DESEMPEÑO LABORAL	Está en relación al rendimiento, en la cual dependerá de factores como calidad de trabajo, eficiencia y formación adquirida; de manera que ello dependerá para que se obtenga un desarrollo eficiente de las labores (Carranza, 2017)	Se operacionaliza a través de sus dimensiones productividad, calidad de trabajo, eficiencia y objetivos alcanzados y sus respectivos indicadores	Productividad	Cantidad de logros obtenidos Objetivo en corto tiempo	Bajo Alto
			Calidad de trabajo	Utilidad Satisfacción	
			Eficiencia	Desarrollo de funciones Resultados óptimos Gestión de proyectos	Medio
			Objetivos alcanzados	Corto plazo Largo plazo	

Cuestionario sobre el proceso administrativo

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones de la planificación estratégica. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
--------------------------------------	---------------------------	---	------------------------	-----------------------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Planeación						
1	Los objetivos son plasmados con un tiempo determinado para ser cumplidos.					
2	La entidad presenta objetivos adecuados y que son posibles de culminar.					
3	Las estrategias expuestas en el área facilitan mucho en cumplir las metas propuestas.					
4	La directiva siempre expone una gran variedad de estrategias para que se puedan elegir los mejores.					
5	Durante la asignación de recursos, siempre se busca que todo se dé de forma imparcial.					
6	La directiva siempre reparte los recursos con la misma cantidad para todos.					
Dimensión: Organización						
7	Semanalmente se hace un diseño organizacional con el fin de variar a los trabajadores de sus actividades habituales.					
8	Existen ocasiones cuando la directiva busca una relación de áreas por medio del diseño organizacional.					
9	Cuando ocurre algún conflicto interno, siempre se trabaja en conjunto para resolverlo.					
10	Frecuentemente, se realiza una evaluación durante el proceso laboral de cada individuo para verificar su desarrollo.					
Dimensión: Dirección						
11	Cada líder de equipo está chequeando que todas las actividades se realicen adecuadamente.					
12	A veces la falta de supervisión ha afectado mucho el proceso del servicio.					
13	La directiva da incentivos para incrementar la motivación laboral.					
14	Muchos de los colaboradores se han sentido desmotivados porque no se sienten valorados.					

15	La aplicación de recursos ha posibilitado la agilidad en los trabajos.					
16	Algunos colaboradores han mostrado dificultades con algunos recursos al momento de utilizarlos.					
Dimensión: Control						
17	La directiva siempre emplea actividades específicas para evaluar el desempeño de los colaboradores.					
18	De encontrarse alguna irregularidad durante la evaluación, buscan reforzar por medio de capacitaciones					
19	Se mantiene un control individual para verificar que las actividades se realicen correctamente.					
20	La directiva tiene un control grupal con el fin de que entre todos puedan colaborar.					



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Salazar Llerena, Silvia Liliana
Institución donde labora: Independiente

Especialidad: Metodóloga

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO SOBRE EL PROCESO ADMINISTRATIVO.

Autor (s) del instrumento (s): Matute Larreategui, Ronal y Quispe Gutierrez, Karen Melissa.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado 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 e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					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.				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.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35
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

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 12 de noviembre del 2022.



Firma

Silvia Salazar Llerena
DNI: 10139161

Cuestionario sobre el proceso administrativo

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones de la planificación estratégica. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
--------------------------------------	---------------------------	---	------------------------	-----------------------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Productividad						
1	Habitualmente se cuenta la cantidad de logros obtenidos a fin de semana.					
2	Existen ocasiones donde los colaboradores no han logrado cumplir con los logros.					
3	El mayor objetivo entre los colaboradores es incrementar la productividad diaria.					
4	Hay un porcentaje menor de colaboradores que no facilitan el cumplimiento de los objetivos.					
Dimensión: Calidad de trabajo						
5	El trabajo realizado por los efectivos es de gran utilidad para la entidad.					
6	Los recursos aplicados por los directores son de mucha utilidad para los demás.					
7	Existe un ambiente amigable entre los colaboradores al momento de hacer sus actividades.					
8	Muchos de los efectivos se sienten insatisfechos por no ser reconocidos en su área.					
Dimensión: Eficiencia						
9	Cada inicio de semana, los líderes de cada equipo reparten las funciones a cada efectivo.					
10	Todos los días los colaboradores son evaluados al momento de realizar sus funciones.					
11	Se espera obtener buenos resultados en base a la productividad de los efectivos.					
12	Cuando los resultados son óptimos, la directiva estudia cómo fue el proceso para seguir de la misma manera o mejorarlo más.					
13	A veces los colaboradores presentan su propia gestión de proyectos para elevar la motivación en general.					
14	Muchos de los proyectos de gestión aplicados han logrado alcanzar varios objetivos.					
Dimensión: Objetivos alcanzados						
15	Los colaboradores del área hacen todo lo posible para realizar los objetivos a corto plazo.					

16	Cada semana la directiva propone un monto exacto de conseguir para elevar la productividad.					
17	Cada año se especifican nuevos objetivos con el fin de renovar las ideas de los colaboradores.					
18	Usualmente, los directores precisan de un plan estratégico que va mejorando con el pasar de los años.					



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Salazar Llerena, Silvia Liliana

Institución donde labora: Independiente

Especialidad: Metodóloga

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL.

Autor (s) del instrumento (s): Matute Larreategui, Ronal y Quispe Gutierrez, Karen Melissa.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado 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 e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					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.					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.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40
						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

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 12 de noviembre del 2022.



Firma

Silvia Salazar Llerena
DNI: 10139161

Anexo 6: Cálculo de la confiabilidad

Un cuestionario busca medir una variable a partir de un conjunto de preguntas. Estas preguntas de forma natural deben estar interrelacionadas con la variable que se desea medir y también entre ellas.

Con esta finalidad, se empleó el Alfa de Cronbach por ser una medida de la consistencia (interrelaciones o relaciones o correlaciones, son sinónimos) interna entre las preguntas. Por ende, mientras más interrelacionadas estén las preguntas su valor tenderá a 1 y más confiable será el cuestionario en medir la variable deseada, pero mientras más alejadas entre ellas están las preguntas el valor del Cronbach tenderá a 0 y será menos confiable. La fórmula del Alfa de Cronbach para preguntas tipo Likert es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Donde:

- K: Número de preguntas
- $\sigma_{Y_i}^2$: Varianza por pregunta
- σ_X^2 : Varianza de la variable medida

Anexo 7: Confiabilidad

Variable Procesos Administrativo

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Nota: a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 18

Análisis de la confiabilidad Proceso Administrativos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	20

Interpretación: A partir del cálculo del Alfa de Cronbach se evalúa la confiabilidad para la variable Procesos Administrativos, el cual resultó 0.854, por lo que el instrumento es considerado como bueno.

Variable Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Nota: a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 19

Análisis de la confiabilidad Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	18

Interpretación: A partir del cálculo del Alfa de Cronbach se evalúa la confiabilidad para la variable Desempeño Laboral, el cual resultó 0.813, por lo que el instrumento es considerado como bueno

Anexo 8: Normalidad

PRUEBA DE NORMALIDAD

Paso 1: Plantear la hipótesis de normalidad

H₀: Los datos **siguen** una distribución normal

H₁: Los datos **no** siguen una distribución normal

Paso 2: Nivel de significancia

nc=: 0.95 (Nivel de Confianza)

α= 0.05 (Margen de error)

Paso 3: Prueba de normalidad

Si $n > 50$ se aplica Kolmogorov — Smirnov

Si $n < 50$ se aplica Shapiro — Wilk

N= población

Paso 4: Estadístico de prueba

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H_0

Si $p\text{-valor} > 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Distribución normal

La distribución normal se utiliza para representar cómo se distribuyen los datos y se define principalmente por: **La media (μ):** la media representa la ubicación del centro de sus datos (o el promedio).

La desviación estándar (σ): la desviación estándar es una medida de la cantidad de variación o dispersión de un conjunto de valores y representa la extensión de sus datos.

La **significancia estadística** es la probabilidad de que una relación entre dos o más variables en un análisis no sea pura coincidencia, sino que en realidad sea causada por otro factor. En otras palabras, la significancia estadística es una forma de demostrar matemáticamente que puedes confiar en una estadística determinada

Tabla 20

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proceso Administrativo	0.141	80	0.000	0.921	80	0.000
Desempeño Laboral	0.139	80	0.001	0.938	80	0.001

Interpretación: En este caso, nuestra muestra es de tamaño 80, por lo que analizaremos el resultado de la prueba de Kolmogorov Smirnov. Como la Sig. resultó menor de 0.05, entonces rechazamos la hipótesis nula, concluyendo que tanto el Proceso Administrativo y el Desempeño Laboral no siguen una distribución normal, por lo que se procede a usar el coeficiente de correlación de Spearman.

Anexo 9: Tabla de correlaciones

Tabla 21

Correlaciones

Correlación de Spearman	Desempeño Laboral	
	Coefficiente	Sig.
Proceso Administrativo	0,841	,000
Planeación	0,762	,000
Organización	0,668	,000
Dirección	0,780	,000
Control	0,793	,000

Interpretación: En la Tabla 21 se visualiza que el Proceso administrativo y desempeño laboral presentan una correlación alta y positiva de 0,841 y Sig. 0.000 \leq 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el Proceso Administrativo y el Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2022.

Asimismo, se estableció un coeficiente de correlación de 0,762 y Sig. 0.000 \leq 0.05, aceptando la hipótesis alterna que precisa que existe relación entre la planeación y el desempeño laboral. Por otro lado, hubo un coeficiente de correlación de 0,668 y Sig. 0.000 \leq 0.05, aceptando la hipótesis alterna que precisa que existe relación entre la organización y el desempeño laboral.

También se halló un coeficiente de correlación de 0,780 y Sig. 0.000 \leq 0.05, aceptando la hipótesis alterna que precisa que existe relación entre la dirección y el desempeño laboral. Por último, se estableció un coeficiente de correlación de 0,793 y Sig. 0.000 \leq 0.05, aceptando la hipótesis alterna que precisa que existe relación entre control y el desempeño laboral.

Anexo 10: Muestra Piloto

Proceso Administrativo

Nº	PROCESO ADMINISTRATIVO																			
	PLANEACIÓN						ORGANIZACIÓN				DIRECCIÓN						CONTROL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	5	4	2	2	2	2	4	2	2	2	5	2	4	2	4	2	3	2	2
2	5	5	5	4	5	4	2	4	5	5	5	5	3	1	5	3	4	5	5	5
3	4	4	4	4	1	4	3	4	3	2	4	5	4	1	3	2	4	3	4	4
4	5	4	4	3	2	3	2	4	3	5	4	2	2	5	4	4	4	5	3	4
5	5	5	5	4	3	3	2	4	2	3	2	1	2	3	4	4	2	2	2	2
6	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
7	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	5	1	4	5	4	3	4	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
10	4	2	1	1	5	4	1	2	3	1	1	1	1	4	3	3	4	3	3	3

Desempeño Laboral

Nº	DESEMPEÑO LABORAL																	
	PLANEACIÓN				ORGANIZACIÓN				DIRECCIÓN						CONTROL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	4	4	2	4	1	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4
2	5	3	4	3	5	5	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
3	4	3	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
4	2	4	5	4	5	4	3	4	2	4	5	2	2	4	4	2	4	4
5	1	1	4	4	5	5	3	4	1	1	5	4	4	3	2	2	2	1
6	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
7	2	4	5	1	5	4	4	4	3	3	5	5	3	3	5	3	5	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5

Anexo 11: Base de datos

		PROCESO ADMINISTRATIVO																			
		Planeación						Organización				Dirección						Control			
°	N	Objetivos		Estrategias		Asignación de recursos		Diseño estructural organizacional		Procesos laborales		Supervisión		Motivación laboral		Aplicación de recursos		Evaluación del desempeño		Control individual y grupal	
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2
2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1
3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	
4	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
5	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	4	2	1	1	2	4	4	4	4	4
6	1	1	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4
7	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	1	3	3	2	1	1	3	1	3	1	
8	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
9	3	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	
10	4	1	3	4	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	4	2	4	2	4	
11	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	
12	2	1	2	1	2	2	5	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	
13	3	2	4	3	3	2	4	4	2	2	4	3	2	3	3	3	5	5	4	4	
14	2	1	1	3	1	1	4	3	1	4	2	2	2	2	4	2	3	1	4	4	
15	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	
16	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	
17	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	
18	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	
19	4	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
20	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
21	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	

2 2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
2 3	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	3
2 4	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1
2 5	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
2 6	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
2 7	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
2 8	1	3	4	4	4	3	1	2	1	1	4	3	4	3	1	2	5	5	5	4
2 9	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
3 0	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	1	3	3	3	3	1	2	1
3 1	3	3	5	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	3	5
3 2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1
3 3	1	3	2	3	4	3	1	2	1	4	1	2	3	4	4	4	4	4	2	1
3 4	2	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
3 5	3	2	2	1	2	3	3	1	3	4	2	2	1	4	1	1	2	3	2	3
3 6	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1
3 7	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	1	1
3 8	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
3 9	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
4 0	1	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1
4 1	1	4	2	4	3	2	3	4	4	2	4	2	4	2	1	4	3	4	4	3
4 2	3	3	3	1	3	1	2	3	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1
4 3	2	2	1	2	4	3	2	3	1	1	4	3	4	3	4	1	1	3	2	3
4 4	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1
4 5	1	2	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	1	4	2	2	3	4	3
4 6	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	1	2	3	1	1	2

47	1	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	1	4	4	3
48	4	1	1	4	3	3	2	1	3	2	3	2	4	4	2	1	2	1	3	4
49	3	3	4	1	1	1	1	4	4	2	1	4	4	4	2	1	4	2	1	4
50	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
51	1	3	2	1	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	1
52	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1
53	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
54	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	4	4	3
55	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1
56	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1
57	3	1	1	2	3	1	3	1	3	2	1	3	1	2	2	2	3	3	1	2
58	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
59	2	4	1	3	2	1	3	3	1	4	1	4	4	2	3	2	1	2	4	1
60	4	4	2	3	1	2	1	1	1	3	4	3	4	1	4	1	3	4	2	3
61	2	2	3	4	2	1	2	1	2	4	3	2	3	3	1	3	3	2	4	4
62	1	3	1	1	2	4	1	3	3	2	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4
63	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
64	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1
65	2	3	1	2	4	4	2	1	1	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	1
66	2	3	2	1	2	1	3	3	3	2	1	2	2	3	2	4	3	2	1	2
67	2	2	1	3	1	2	1	3	1	2	3	3	1	1	3	1	3	1	1	2
68	3	2	2	3	4	4	4	2	4	4	1	1	4	1	4	3	2	3	3	1
69	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2
70	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	4	3	1	2	2	1	4	2	3	3
71	4	3	1	3	2	4	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	4	2

72	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	3	5	3	3	5	3	3
73	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3
74	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2
75	4	2	1	2	2	4	1	2	4	1	3	2	4	1	4	1	1	1	2	1
76	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4	1	3	1	3	1	3	4	2	2	3
77	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1
78	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4
79	2	1	2	4	3	4	2	1	4	4	3	2	4	1	3	1	4	3	2	2
80	3	4	4	4	1	2	1	4	2	2	4	3	2	4	1	3	1	3	2	4

		DESEMPEÑO LABORAL																	
		Productividad				Calidad de trabajo				Eficiencia						Objetivos alcanzados			
N°		Cantidad de logros obtenidos		Objetivo en corto tiempo		Utilidad		Satisfacción		Desarrollo de funciones		Resultados óptimos		Gestión de proyectos		Corto plazo		Largo plazo	
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1		2	3	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	3
2		2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
3		1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2
4		2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2
5		1	2	1	1	3	2	4	2	1	2	1	3	2	2	4	5	5	5
6		1	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	1	1	1	2	3	2	3
7		2	1	1	2	3	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2
8		2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1
9		2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3
10		2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	4	4	3	2	1	2	2	3
11		2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1
12		3	5	5	3	4	5	3	5	1	2	1	2	2	1	4	3	5	5
13		3	3	2	4	2	2	2	2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
14		2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1
15		1	1	1	1	3	2	3	2	2	3	1	3	1	1	3	3	2	3
16		1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
17		1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
18		2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
19		1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2

20	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2
21	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1
22	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	
23	1	2	2	2	3	3	2	2	1	3	4	1	1	2	4	1	1	3
24	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
25	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
26	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
27	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1
28	4	3	4	1	3	4	3	1	1	4	4	1	3	4	3	3	3	2
29	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
30	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1
31	3	5	5	5	5	4	3	3	1	1	1	2	1	1	4	4	3	4
32	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2
33	3	2	1	4	1	2	4	3	2	2	4	2	4	3	1	2	4	1
34	3	3	3	4	2	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4
35	2	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	4	3	3
36	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
37	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2
38	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
39	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
40	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3
41	2	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	4	2	3	4	3	1
42	1	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2
43	4	3	2	3	1	4	4	2	4	4	3	1	4	4	4	3	2	1
44	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2
45	2	1	4	2	3	2	1	2	2	4	3	2	1	2	3	1	1	3
46	2	3	2	1	1	1	3	3	1	2	2	3	3	3	1	3	1	1
47	4	2	3	4	2	2	4	3	1	1	2	3	2	4	1	2	2	4
48	2	2	1	1	3	2	1	4	2	1	3	4	3	2	1	4	3	1
49	4	2	2	1	3	3	4	3	1	1	3	2	4	3	1	1	3	1
50	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2
51	3	2	1	1	1	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1
52	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1
53	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1
54	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	3	4	2	4	2	2	2
55	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1
56	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
57	2	2	1	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
58	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
59	4	3	2	4	2	4	2	2	3	2	4	1	3	3	4	4	3	4
60	4	4	2	3	1	1	2	4	1	4	1	3	3	2	3	2	4	4
61	2	1	3	1	4	4	1	2	2	3	1	2	4	2	4	4	4	2
62	4	2	3	4	3	3	1	2	3	2	3	4	1	1	4	2	1	3
63	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4
64	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2

65	1	4	4	4	1	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4
66	2	2	4	3	1	1	3	2	3	1	2	4	2	4	3	4	4	3
67	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	3	1	2	1	3	3
68	2	3	1	1	1	1	2	2	1	3	4	1	3	2	3	1	3	3
69	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2
70	2	3	1	4	2	1	2	4	2	4	4	3	4	1	1	3	4	2
71	2	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	2	1	1
72	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5
73	3	2	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2
74	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2
75	3	4	4	4	3	1	2	1	3	3	1	4	1	4	2	1	2	2
76	2	2	1	3	4	2	3	4	2	3	2	2	1	3	3	3	3	1
77	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2
78	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4
79	2	1	3	1	1	1	3	3	3	3	2	4	2	1	3	1	2	2
80	3	3	4	1	4	1	2	3	2	4	2	2	3	3	3	1	4	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, KERWIN JOSE CHAVEZ VERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Proceso Administrativo y Desempeño Laboral en la Dirección de Logística de la PNP, Lima 2023.", cuyos autores son QUISPE GUTIERREZ KAREN MELISSA, MATUTE LARREATEGUI RONAL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

LIMA, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
KERWIN JOSE CHAVEZ VERA CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 17- 01-2023 09:09:31

Código documento Trilce: TRI - 0521846