



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de
la Comisaría La Familia de Trujillo, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Sanchez Teran, Luis Roberto (orcid.org// 0000-0003-4341-5823)

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

CO-ASESORA:

Mra. Soto Hidalgo, Cinthya Virginia (orcid.org/0000-0003-4826-8447)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico mi tesis a mi querida madrecita que a sus 96 años de edad me sigue acompañando, y aunque el tiempo transcurre sin piedad, siempre está a mi lado brindándome su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A las personas que me apoyaron con la validación de los instrumentos para el desarrollo de la presente tesis: Mg. Gregorio Jamanca Jara, Mg. Pablo Yover Arce Campano, Mg. Rolando Diestra Romero y Mg. José Germán Reyes Mendoza.

A mi querida amiga y futura contadora Amira Elena Cosetito Pérez, por su gran apoyo.

A mi amiga, y familia Martha Carranza Rodríguez por estar siempre presente.

A mi gran amiga la Mayor PNP Diana Raquel Parimango Rodríguez, Jefe de la Comisaría de la Familia de Trujillo, a quien admiro y reconozco su profesionalismo.

Al Comando de la III Macro Región Policial La Libertad por facilitar el acceso a la unidad para realizar esta investigación, y en especial a la Policía Nacional del Perú que me dio todo en la vida.

Finalmente, a nuestro docente y asesor, Doctor Johnny Silvino Rojas Mori, por su paciencia, dedicación, profesionalismo y asesoría permanente en cada clase, acompañándonos desde el inicio con miras a alcanzar el objetivo trazado.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Ficha técnica de instrumentos.....	27
Tabla 2. Alfa de Cronbach variable gestión administrativa.....	28
Tabla 3. Alfa de Cronbach variable desempeño laboral.....	29
Tabla 4. Juicio de expertos.....	30
Tabla 5. Frecuencia y porcentajes de variable gestión administrativa	33
Tabla 6. Frecuencia y porcentajes de variable desempeño laboral.....	34
Tabla 7. Frecuencia y porcentajes de dimensión productividad.....	35
Tabla 8. Frecuencia y porcentajes de dimensión eficacia.....	36
Tabla 9. Frecuencia y porcentajes de dimensión eficiencia	37
Tabla 10. Prueba de normalidad	38
Tabla 11. Prueba de correlaciones entre variables	39
Tabla 12. Prueba de correlaciones entre variable 1 y dimensión 1	40
Tabla 13. Prueba de correlaciones entre variable 1 y dimensión 2	41
Tabla 14. Prueba de correlaciones entre variable 1 y dimensión 3	42

Resumen

En la presente investigación se tuvo como objetivo establecer la existencia de una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaría la Familia de Trujillo, 2022.

El estudio fue realizado con un enfoque cuantitativo de tipo básico, no experimental, correlacional y de corte transversal, la muestra estuvo compuesta por 35 efectivos policiales que prestan servicios en la Comisaría la Familia, aplicándoles los instrumentos de recolección de datos. Los datos obtenidos fueron procesados empleando en el software IBM SPSS Statistics 25, obteniendo los resultados que afirman que existe una relación significativa moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, considerando que la significancia bilateral $0.000 < 0.05$ y un Rho de Spearman de ($r = 0.726$). Lo cual demuestra que, si se incrementa el nivel de gestión administrativa, proporcionalmente aumenta el nivel de desempeño laboral de los efectivos policiales. Por otro lado, con una frecuencia de 35 encuestados, la gestión administrativa realizada por la Comisaria la Familia de Trujillo, alcanza un nivel regular con un 77.1%, mientras que el desempeño laboral alcanza el nivel regular con el 77.1% de los encuestados, mientras el 22.9% concibe el nivel de desempeño laboral como eficiente.

Palabras clave: Gestión pública, desempeño laboral, productividad.

Abstract

In the present investigation, the objective was to establish the existence of a relationship between administrative management and the work performance of the personnel of the Trujillo Family Police Station, 2022.

The study was carried out with a quantitative approach of a basic, non-experimental, correlational and cross-sectional type, the sample was made up of 35 police officers who provide services at the Family Police Station, applying the data collection instruments. The data obtained were processed using the IBM SPSS Statistics 25 software, obtaining the results that affirm that there is a moderate significant relationship between administrative management and job performance, considering that the bilateral significance $0.000 < 0.05$ and a Spearman's Rho of ($r = 0.726$). This shows that if the level of administrative management increases, the level of job performance of police officers increases proportionally. On the other hand, with a frequency of 35 respondents, the administrative management carried out by the Trujillo Family Commissioner reaches a regular level with 77.1%, while work performance reaches the regular level with 77.1% of respondents, while 22.9% conceive the level of job performance as efficient.

Keywords: Public management, job performance, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Paule Nicole Roldan (2022), establece como definición técnica de organización a aquella asociación o grupo de personas que se relacionan entre ellas y emplean aquellos recursos que poseen con la finalidad de obtener objetivos y metas proyectados inicialmente. Es por ello que las organizaciones a nivel mundial han tenido un gran auge en los últimos años, es ahí donde aparecen nuevos conceptos como el denominado talento o capital humano, que constituye la fuerza de movimiento de toda organización.

Estas organizaciones, establecen el motor y sustento del laurel de la misma, ello se relaciona directamente a los puestos laborales que de alguna forma influyen en el funcionamiento organizacional con miras a surgir dentro de un mundo donde la economía global se encuentra en constante evolución. Mundialmente, la tecnología ha evolucionado a grandes pasos donde la tecnologías nuevas relacionadas a la búsqueda de información para comunicarla, comúnmente llamadas la era digital, hoy es parte fundamental de la administración, siendo el talento humano relegado en algunos casos limitándose a controlar sistemas digitales que automatizan grandes tareas que antes se pensaban imposibles.

Por otro lado, según Carranza, A. (2017), percibe a la motivación laboral como la agrupación de algunos factores de naturaleza interna o externa que establecen acciones de una persona, ahora bien, la motivación laboral, reviste gran importancia en el éxito de las organizaciones, y también es parte del denominado bienestar laboral que influye abiertamente en la producción.

En los países sudamericanos, existe una problemática en común, la cual se encuentra relacionada con que las organizaciones registran exiguos niveles de desempeño del personal en los departamentos organizacionales, y esto determina que el crecimiento anual esperado no se alcance fácilmente, es por ello que se pierden grandes cantidades de dinero y muchas empresas quiebran por la recesión económica, el alza del costo social, las medidas económicas post COVID, el conflicto Ucrania-Rusia, el alza internacional del petróleo y la urea entre otros más, dejando en la calle a miles de trabajadores

o también conocido como capital humano que incrementarán las cifras de informalidad laboral debido a que la subsistencia es prioridad en todo ser vivo.

Para Piélago, E. (2018), la capacitación es considerada como componente de éxito en todo tipo de organización, porque suple aquellas deficiencias de conocimientos técnicos, los cuales logran que aquellos colaboradores logren optimizar su participación en sus centros laborales incidiendo en su avance logrando obtener satisfactorios resultados en cuanto al logro de lo proyectado como meta.

De acuerdo al Editorial Portal Diario Economía, 2022, la Organización Mundial del Trabajo (OIT), menciona que, se requiere replantear estrategias para optimizar el acrecentamiento de la productividad laboral en América Latina, teniendo en consideración de que existe un atraso en la región que pondría en riesgo el futuro laboral impidiendo un posible crecimiento y con ello decrecer en la creación de nuevos empleos. El Perú no es ajeno a estos problemas, se aprecia, como parte de la causalidad la informalidad, sub empleo y la alta concentración de trabajo, es por ello, que resulta indispensable que las organizaciones evalúen rigurosamente cómo evoluciona el desempeño y rendimiento del recurso humano que colabora con ellos a fin de determinar qué factores influyen negativamente para llegar a ser re potenciados.

El Perú, registra una problemática muy similar a países con bajo nivel de ingreso del producto bruto interno (PBI), donde los problemas laborales son influyentes, la criminalidad, la inestabilidad política y jurídica, ello, determina algún nivel de falencia en el funcionamiento de las organizaciones, corporaciones y empresas las cuales sienten los efectos a través del alejamiento de los objetivos trazados; sin embargo, es cierto que el talento humano cada día es tomado más en cuenta como parte fundamental del éxito de toda organización, incidiendo en una adecuada selección y posterior capacitación de los colaboradores.

En nuestro país, la Policía Nacional del Perú, es una gran organización, funcionalmente perteneciente al Ministerio del Interior, cuya misión

fundamental está contemplada en el art. 166 de la Constitución Política del Perú (1993), cuyos integrantes no solo cumplen una función pública, sino que además son los encargados de sostener la funcionabilidad de cada una de las unidades policiales a nivel nacional.

En estas circunstancias, es donde la problemática planteada anteriormente, reviste similitudes notorias, ya sea por no llegar a cumplir las metas propuestas, lo que se aprecia en temas de inseguridad ciudadana, corrupción, percepción poblacional negativa, etc., generando un desprestigio institucional y descontento ciudadano. Así mismo, ante esto debemos mencionar que no se trata de un factor en común, sino de hechos aislados que son individualizados y sancionados conforme a la normatividad vigente, sin embargo, la imagen negativa de un sector de la población aún se conserva con el tiempo.

Actualmente, existe un nuevo flagelo que afecta a la ciudadanía, a la convivencia social y sobre todo a la familia, y es la denominada violencia que se desarrolla en el entorno familiar, comúnmente descrita como violencia familiar, que consiste en un conjunto de agresiones físicas, verbales, o incluso de gestos, o conductas abusivas que se producen no solo entre integrantes de una familia, sino también entre ex convivientes, o ex esposos, es por ello que el Estado con fines de proteger a la familia ha legalizado las sanciones para dichas personas, ha creado Juzgado, Fiscalías y Comisarías especializadas en tratar dichos casos a nivel nacional (Ley N.º 30364, 2015).

Ante ello, la Comisaría Especializada en temas relacionados a la familia de Trujillo, tiene una estructura orgánica dependiente de una unidad superior, evidenciando que es necesario que sea optimizada y repotenciada prontamente, debido a que siendo de vital importancia su presencia y funcionalidad en atención a la ciudadanía, estas funciones no estarían realizándose adecuadamente, debido a diferentes causas, y ello influye en los servicios que se otorga a la sociedad y en especial a la familia trujillana.

Para ello, se debe de tener en consideración que la incidencia delictiva de violencia familiar en la Libertad el año 2016, donde se presentaron 8,113

denuncias, en el 2017 se registraron 9,081 denuncias, en el 2018, se han contabilizado 10,457 denuncias, en el 2019, se presentan 12,388, en el 2020, se han registrado 9,223 denuncias, en el 2021 registro 9,220 casos, mientras que de enero a setiembre del 2022, se han registrado 6,993 denuncias por violencia familiar en La Libertad (Fuente: Unidad Estadística de la III Macro Región Policial La Libertad 2022).

Sumando a lo mencionado, las quejas constantes por inacción policial producen frustración en las víctimas, así como reclamos por la falta de celeridad y empatía con los agraviados, estos hechos, podría determinar que los funcionarios que laboran ahí, sientan frustración e insatisfacción laboral y profesional, lo que influiría en el nivel de desempeño en sus acciones policiales. Es por lo mencionado, que la investigación propuesta en proyecto, está destinada a poder conocer las falencias, la problemática, así establecer estrategias nuevas que coadyuven a establecer y mejorar la gestión administrativa (GA) con un nuevo enfoque comunitario y la calidad competitiva de los policías de esta unidad de protección y atención a las familias de Trujillo, y que al final, este pequeño aporte servirá de base para que se amplíen otras investigaciones con miras a la optimización del servicio público que se presta a la ciudadanía de esta localidad.

Luego de presentar nuestra realidad problemática, podríamos determinar que el problema general es: ¿Cuál es la relación existente entre la gestión administrativa (GA) y el desempeño laboral (DL) del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo CPNP-FT, durante el año 2022?, teniendo como problemas específicos, ¿Cuál es la relación que existe entre la GA y la productividad del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la GA y la eficacia laboral del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022? y, ¿Cuál es la relación que existe entre la GA y la eficiencia laboral del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022?.

La relevancia de la presenta investigación, radica en no solo aportar información relacionada a la GA y el DL del del personal de la CPNP-FT, sino que el estudio es aplicado en una entidad estatal que atiende a personas

vulnerables como mujeres, menores de edad, miembros del grupo familiar, entre otros, contemplados en la Ley N.º 30364 , la que está destinada a prevenir, sancionar y erradicar cualquier tipo de violencia que afecta a la mujer y a las personas del grupo familiar (2015), nos permite conocer cómo funciona y aportar a la GA con miras a mejorar la función policial de la CPNP-FT, lo que favorecerá a los ciudadanos que acuden a solicitar los servicios que presta la unidad policial.

La hipótesis general planteada inicialmente está relacionada a conocer si la GA tiene relación significativa con el DL del personal policial de la CPNP-FT, 2022, teniendo como objetivos específicos: establecer si la GA tiene relación significativa con la productividad del personal de la CPNP-FT, 2022, determinar si la GA tiene relación significativa con la eficacia laboral del personal de la CPNP-FT, 2022, y finalmente, conocer si la GA tiene relación significativa con la eficiencia laboral del personal de la CPNP-FT, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel mundial, los autores Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018), en su publicación científica relacionada al control interno y su influencia en la GA del sector público, argumentan que esta forma de control es un instrumento empleado para regir una organización, con la finalidad de optimizar los objetivos organizacionales, lo que proporciona una capacidad informativa a quienes lo requieran, para ello define a la gestión de administración del sector público como una parte completa del poder público y los demás organismos públicos, dedicados a prestar servicios públicos por parte del Estado hacia los ciudadanos; para la elaboración del estudio se ha empleado el método inductivo-deductivo, y el método analítico-sintético, obteniendo como conclusión que al mejorar el desempeño ejecutivo de gasto de los capitales oficiales se mejorará la gestión.

También, aquellos mecanismos dedicados al control interno que implementan la GA solo ahí favorecerá los sistemas empleados por la administración, y abiertamente a las acciones administrativas de aprobaciones, ejecución y rendición de cuentas del dinero público entre otros; se ha partido desde los

elementos del control interno que se tiene conocimiento, su importancia y aquellos elementos considerados principales y así poder llegar a lo desconocido, asimismo, se tiene que se empleó el método analítico-sintético, teniéndose como base se analizó la bibliografía analizando su contenido, se sintetizó y se plasmó en el artículo mostrado, teniendo como conclusión relacionada a la GA, se concibe como un proceso de ejecución de tareas cotidianas de una empresa organizacional, la cual se descompone en partes, denominando al tipo de descripción como modelo empleada para designar aquellas relaciones complejas.

También, Pacheco, R., Robles, C. y Ospino, A (2018), en su artículo análisis de la GA en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de la localidad de Santa Marta en la República de Colombia, hacen mención al análisis realizado en los colegios rurales de dicho lugar donde se realiza el estudio, optando por el enfoque administrativo, para ello realizan una investigación descriptiva, de campo y transversal, utilizando el cuestionario como instrumento, cuyos resultados obtenidos indican la ausencia de enfoque administrativo predominante en la unidad de análisis y que además se aprecia una mínima presencia de sistemas de investigación operacional en la GA en estos lugares, por otro lado también establece, que los gestores no emplean referentes teóricos que coadyuven a lograr su objetivo.

Asimismo, Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020), publica su trabajo de investigación denominado la motivación en la GA de los empleados de los hoteles del Cantón Quevedo en la República de Ecuador, está orientada a diagnosticar la motivación y la influencia que tiene en su segunda variable, y para ello emplean la metodología descriptiva; asimismo, emplean métodos analítico-sintético y lógico, además utilizan como instrumentos las entrevistas y cuestionarios, por tanto, en sus conclusiones se puede determinar los efectos de la motivación común, así como alguna influencia entre las variables.

De igual forma, los autores Soto, N., Morillo, S., Calderón-Hernández, G., y Betancur, H. (2020) en su publicación titulada el perfil que se aprecia en la gestión del directivo docente de Antioquia en Chile y los enfoques de GA, logran realizar la presentación de las conclusiones de una investigación que analiza la correlación entre el enfoque de gestión y las particularidades de la persona y competencias de los directores de colegios de los 117 municipios; y para ello, consideran las dimensiones de gestión educativa, la investigación que realizan es cuantitativa descriptiva e inferencial, y al final consiguen resultados reveladores que indican que diversas destrezas que realizan los directivos docentes en las dimensiones de la GA tienden a ser de carácter funcional y también estructural, pero con un gran impulso hacia el cambio rumbo a la denominada gestión crítica.

Los autores referidos, en los resultados también demuestran que existe una tendencia significativa en cuanto a los directivos docentes que cuentan con un posgrado y mucha experiencia a colocarse en la gestión directiva, mientras, los que cuentan con menor experiencia laboral actúan para gestionar de forma funcionalista y, mientras poseen mayor experiencia, sucede lo contrario.

Finalmente, Bohórquez, E., Pérez, M., y Benavides A. (2020), en su publicación la motivación y el DL: el capital como ser humano es clave en una empresa, precisan que deben hacer prevalecer el talento de las personas y motivarlo, porque como capital es la parte más importante de la organización y gracias a su aporte se logra obtener desarrollo y productividad; es así, muestra como meta primordial la importancia que tiene las constantes de estudio, y para ello emplean como metodología de tipo probabilístico con un enfoque de tipo mixto, que realiza una investigación meramente descriptiva, siendo esta la que al finalizar el estudio se alcanza como principales resultados a un 25% de colaboradores que no estaban satisfechos en lo que respecta a las necesidades fisiológicas, y a un 35% insatisfechos manifestando una necesidad de poder y otro porcentaje similar insatisfechos con la igualdad organizacional.

Continuando, precisaremos que a nivel nacional se tiene que, para Vásquez, E. (2022), en su tesis de maestría denominada liderazgo gerencial y GA, la cual está enfocada en demostrar si existe algún tipo de incidencia entre las variables mencionadas; para ello se empleó el diseño descriptivo-correlacional, para ello la muestra está integrada por 49 colaboradores que laboran en la municipalidad distrital de Víctor Larco, para ello se aplicaron cuestionarios como instrumentos, y al final los resultados concluyeron que el liderazgo gerencial y sus modalidades se relacionan directa, significativamente con la segunda variable; en base a ello, se concluye finalmente que a medida que el liderazgo tiene un matiz revolucionario: transformacional o participativa con líderes que posean habilidades gerenciales, proporcionan grandes posibilidades de mejorar la GA.

Asimismo, Portilla, C. (2022), en su tesis de investigación encaminada a la modernización del estado y la GA en una institución pública, Lima – 2021, mencionó cuál es la relación ubicada entre variables; para ello, ha empleado la metodología básica, descriptiva, y correlacional no experimental, optando por elegir al gobierno regional, teniéndose como población a los trabajadores de la gerencia de administración aplicándoles un cuestionario que fue procesado mediante el método hipotético – deductivo, adquiriendo como resultado una correlación positiva moderada entre las constantes estudiadas; asimismo, señala la existencia de una incidencia positiva débil en el planeamiento estratégico y operativo, permitiendo una baja incidencia del presupuesto por resultados en la GA, determinándose la presencia de relación entre las constantes mencionadas.

De igual forma, Gutiérrez, R. (2022), en su publicación denominada influencia del control interno sobre la GA en una entidad del Estado, Abancay – 2021, en este trabajo de investigación se realizó una evaluación acerca de la influencia entre las variables, es así, se efectuó un estudio de diseño de corte no experimental, y de un nivel que llega a ser correlacional causal, teniendo como muestra a los trabajadores administrativos de la misma entidad, aplicándoles dos instrumentos del tipo escala de Likert obteniendo los resultados que el control interno presentó un nivel bajo al igual que la otra

variable, datos que lo llevan a concluir que los trabajadores tienen una percepción del control interno significativamente similar al de la GA.

Por otro lado, Chávez, F. (2022), en su tesis "GA y satisfacción laboral de colaboradores en una institución pública de la Región Ayacucho", ha realizado el planteamiento con miras a determinar algún tipo de relación entre las variables señaladas; y para ello, realiza una investigación que es del tipo básica, con un enfoque cuantitativo, para ello usa diseño no experimental y también correlacional, y para ello, emplea encuestas a funcionarios de una institución pública de la Región Ayacucho, y al finalizar el estudio, adquiere resultados concluyentes donde existe una correspondencia entre variables, así también, entre la satisfacción laboral y las dimensiones consignadas.

Asimismo, Briceño, G. (2020), en su tesis "GA y DL de trabajadores de la municipalidad de Chepén en el 2020", obtuvo un resultado de confiabilidad bueno para las variables estudiadas, determinando que el nivel de la GA obtiene un nivel medio para ambas variables, por tanto, existe una relación significativa entre las mismas, ello está encaminado a que mientras la GA se incrementa, el DL mejorará.

También, Torres, L. (2020), realizó una investigación para determinar la relación existente entre la GA y el DL de una unidad educativa ubicada en la ciudad de Guayaquil en el 2020, determinando que existe correlación positiva entre variables; esto significa que, a mayor control de la administración, se incrementa el DL de los profesores.

De igual forma, Candia, R. (2022), en la investigación que tuvo como finalidad establecer la relación entre la GA y el DL en la Municipalidad de Pillpinto, Cusco, 2021, para ello, utilizó un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y finalmente de carácter descriptivo-correlacional, obteniendo como resultados una correlación Pearson 0,771; concluyendo que hay una correlación directa de nivel alto; esto es, al incremento de la GA, mejor el DL.

Además, López, L. (2020), en su tesis, "la GA y productividad laboral en el poder judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019", determina,

que, si mejora la GA mejor será la productividad laboral; asimismo, la significancia obtenida es igual .000 concluyendo que se aprecia una relación significativa en cada una de las variables estudiadas.

Igualmente, Saravia, E. (2022), en su tesis denominada rendimiento laboral y la GA en la municipalidad Cañete, 2021, abordó la realización de una evaluación tendiente a identificar la posible relación entre las variables, estudio que se realizó de forma aplicada, con un diseño experimental y con enfoque cuantitativo-correlacional, habiendo tenido como grupo de estudio a los mismos trabajadores del municipio consignado, y para ello, emplea el cuestionario; finalmente, llegó a determinar que concurre una correlación entre las variables mencionadas.

En su oportunidad, Ramos, E. (2022), en su tesis la GA y el DL docente en una institución educativa pública de Comas, 2021, investiga si hay alguna relación entre las variables estudiadas, para ello, realiza una investigación pero del tipo aplicada a diferencia de otros, con diseño no experimental, transversal descriptivo y también correlacional, cuantitativo; asimismo, utiliza como procedimiento la encuesta para obtener datos, y tiene como población de estudio a aprox. 110 docentes, obteniendo una muestra de 70 profesores, posterior a ello, concluyendo la coexistencia de una relación significativa entre las variables precisadas.

El autor vega, E. (2020), formula una investigación sobre “la GA y la productividad en el sector construcción de Trujillo, 2020”, en dicho estudio tuvo como población a personas de la parte administrativa trabajadoras en el rubo de la construcción en las diversas empresas de Trujillo; llegando a evidenciar que cuando el nivel en la GA es bajo, la productividad se verá afectada dentro de la administración.

También, Franco, F. (2021), en su estudio dirigido a determinar la relación entre la GA con el DL de los efectivos policiales de la Comisaría de Familia de Moyobamba, 2021, investigación de tipo básico, y no experimental, obteniendo como resultados que el nivel de GA fue medio, alcanzando el 53

% de los encuestados, el DL fue medio con el resultado de 50 %, concluyendo al final la existencia de relación entre las variables.

Finalmente, Machaca, T. (2022), en su tesis GA y DL de los trabajadores de la unidad de imagen institucional del Ministerio Público en la ciudad de Tacna, 2021, para ello, realiza una investigación básica, con un nivel correlacional, y aplica el método hipotético deductivo, no experimental, enfoque cuantitativo y corte transversal; asimismo, instaura el grupo del estudio compuesto por colaboradores de la administración y de la unidad de análisis, alcanzando como conclusión la coexistencia de una dependencia concluyente entre las variables mencionadas.

Teniendo como la primera variable en estudio la GA, podemos precisar que según el autor Quiroga, M. (2020), quien la define técnicamente, como la agrupación de tareas y actividades conjuntas que van a optimizar el empleo de los recursos con los que cuenta una empresa, y para ello tiene una finalidad en común que está relacionada a lograr desarrollar los objetivos mejorando sus actividades de producción.

De igual forma que el autor anterior, Pacheco J. (2022), refiere que la GA es la encargada de realizar un determinado tipo de actividades de conducción de una empresa en particular donde mediante una adecuada dirección se optimizan los recursos, el esfuerzo y las diferentes misiones ejecutadas; asimismo, prevé que la adecuada administración de una empresa incide en la obtención de resultados satisfactorios, por la gran importancia que tiene este proceso.

Por otro lado, los autores González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, O. (2020), concluyen que la GA es aquella parte primordial de la administración destinada a fortalecer y sostener todo tipo de progreso empresarial, financiero, social y tecnológico en el mundo entero, el cual se viene comprobando en los últimos años, por ello es que las funciones fundamentales de este tipo de gestiones están relacionado a la planificación, organización, dirección y control.

Para los autores Verdesoto, O., Aracelly, T., y Acosta, M. (2018), la GA es todo aquel sistema para poder trazar y llegar a conservar un ambiente laboral donde los grupos de individuos alcancen eficientemente aquellos objetivos específicos planificados, asimismo, consideran la dimensión significativa a el ejercicio de las funciones para llegar a obtener un diagnóstico administrativo y así elaborar un plan de mejoras que favorezca para que las decisiones adoptadas sean las más apropiadas destinadas a consumir los objetivos y con la prevalencia del control como parte importante del sistema administrativo.

También, para Botero, L. (2017), considera que aquellos directores corporativos de las empresas cumplen un finalidad fundamental para la planeación y definición de la destreza a nivel mundial de una organización y también en adoptar nuevas decisiones que faciliten su ejecución, en dicha línea, resulta fundamental que aquellos directores empresariales entiendan que las inestables culturales tendrán influencia en el desarrollo de las tácticas planeadas y para ello se necesita contar con la existencia de una política internacional que afiance las acciones necesarias para optimizar la capacidad organizacional.

Asimismo, para Quiroga, F. (2020), la GA es considerada como la parte destinada a sistematizar los recursos administrativos de la organización, para desarrollar ello, requiere organizar las necesidades, los procesos y los recursos los cuales están asignados a cada área de la empresa y optimizarlos de la mejor manera, es por ello, que, ello radica en dirigir y ejercer control sobre los recursos que posee una organización, destinado a mejorar los resultados.

Por otro lado, Corvo, H., (2021), concibe a la GA como la vinculación de formas, operaciones y estrategias que suministran el empleo del personal con el que se cuenta, materiales y recursos financieros de una organización, con miras a lograr conseguir el objetivo planteado, y para ello, contiene cuatro principios elementales.

De acuerdo a la GA, el autor Chiavenato, I. (2009) señala que proporciona efectos para medir el nivel de competencias del recurso humano observado cuando, teniendo objetivos coherentes con la organización, la planificación y la gestión, y es que dependiendo de los resultados, las organizaciones se vieron obligadas a cumplir dentro de un plazo específico, asimismo, cuando se detectan deficiencias en los procesos de gestión, se buscan posibles soluciones para asegurar el progreso y desarrollo continuo en beneficio de la organización, sin aplazar ni limitar los objetivos fijados, finalmente, la evaluación y lograr mejorar la eficacia general de los servicios que se entreguen.

De igual manera, según el autor Corvo, H. (2019), la GA incluye operaciones, para implementar recursos, tecnologías, fondos, personas, materiales naturales y otros recursos que una entidad puede utilizar para lograr sus objetivos, procesos y mecanismos. Por lo tanto, la GA juega un papel importante. Esto debido a que, en uso de sus atribuciones, los distintos organismos estatales y servidores públicos están sujetos a leyes y reglamentos específicos, de igual forma se reconocen sus derechos, para lo cual se establecen diversos mecanismos para lograr su reconocimiento.

Según el autor Chiavenato, I. (2006), la GA representa las grandes y notables tareas realizadas por una entidad para lograr sus objetivos, siendo nada el trabajo realizado por los integrantes de la organización misma donde su valor aumenta cuando obtienes contenido. Estas organizaciones son responsables de planificar, organizar, dirigir y gestionar los procesos internos para lograr valor y lograr objetivos. En la sociedad del conocimiento, el trabajador es el moderador y de él parten las ideas, por lo que la organización es sólo una herramienta, compensar las necesidades humanas.

Para Montes, J. y Pulla, C. (2019), la eficiencia de la GA dentro de una organización, consiste en usar hábil y eficientemente los recursos limitados disponibles para maximizar los activos disponibles y lograr los objetivos. La GA exitosa depende del desempeño de cuatro funciones básicas: organizar, planificar, dirigir y administrar. Varios estudios han agregado la importancia de

la integración de los empleados con una característica que le permite alcanzar sus objetivos de una manera específica, tanto colectiva como individualmente, aprovechando al máximo los recursos prioritarios, asegurando una posición competitiva sólida y obtenga una posición a largo plazo en el mercado competitivo.

Según Mendoza, A. (2017) delimita una empresa como una institución financiera en la cual las ideas se identifican y reflejan de manera planificada y receptiva aquellos deseos del cliente con relación a los servicios que les proporcionan, donde la misión, estrategia, procesos, metas y acciones se vinculan en una sola función, con el objetivo de lograr la productividad y generar bienestar en las personas y perspectivas de los clientes de acuerdo con los servicios prestados, logrando una atención de calidad. También, esta referida al entorno dinámico en el que se pueden controlar las ganancias de productividad, lo que proporciona muchos beneficios a su organización, ya que con el pasar del tiempo la gestión se vuelve más compleja, debido al progreso tecnológico y la innovación constante.

Según los autores Briones, W., Guanín, E., Morales, F. y Bajaña, F. (2019), afirman que el proceso de GA sirve como un paso básico para conectar la función específica que integra los resultados identificando a una organización, donde se ejecuta sobre la base de estrategias, actividades realizadas, para fortalecer la estructura para todos los miembros de la entidad entre empleados y directivos, asimismo, tiene mucho que ver con la gestión de responsabilidades, compromisos y competencias. Los gerentes guían a los empleados e impulsan la estrategia liderando una organización utilizando las mejores decisiones basadas en las propias percepciones y experiencias adquiridas en el desempeño de la organización, y trayectoria profesional.

De igual manera, Mendoza, A. (2017), concibe el control administrativo como las labores enfocadas en guiar a una entidad por la senda más adecuada mediante las decisiones acertadas, encaminando a la institución para la adopción de las decisiones bien planificadas, y sin mayores inconvenientes con un control en el desarrollo según lo planeado; también, menciona que los

trabajadores de la administración de la organización debe ser suficiente para adoptar decisiones apropiadas con respecto a la financiación, las operaciones optimizando los gastos.

Para Chiavenato, I. (2006), la GA es una función realizada por los gerentes corporativos, ejecutando serie acciones y adoptando decisiones, estableciendo la factibilidad de negociar y lograr los objetivos; ahora, sin una correcta gestión, logra recaudar recursos sin ningún propósito, siendo necesario para la existencia de GA a efectos técnicos, en base al trabajo realizado por los integrantes, y así se incrementar su valor, por lo cual es imprescindible darle vida a través de la planificación y organización, es por ello, que el poder humano impulsa todas las actividades, teniendo a los colaboradores como intermediarios en la organización, influyendo en las decisiones que se toman.

En la concepción de los autores Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012), precisan, que, los compromisos de gestión crean una organización ventajosa para poder establecer la correcta administración de una empresa, con ideas innovadoras, nuevos descubrimientos de indagación se pueden ubicar clasificándolas en: 1. Planificación, 2. Organización, 3. Integración de personal, 4. Dirección o control de la organización, necesarios para alcanzar las metas trazadas, ello de acuerdo con el avance social, teniendo como visión la satisfacción total mediante el uso racional de los recursos optimizando procesos, sin derrochar recursos.

Según Chiavenato (2009), la planeación, que es considerada como aquellas funciones y disposiciones que una organización prevé para alcanzar las metas propuestas y su forma de realizarla. Ese es el camino de un proceso que realiza en el interior de toda organización. Las decisiones adoptadas nos llevar a trazar un camino para lograr los objetivos, el cómo se debe hacer, donde se inicia y hacia donde se va, ello incluirá el recurso monetario con el que se cuenta.

La Organización, que esta referida aquella distribución por áreas según las necesidades de la misma, para ello, se delega algunas funciones para la

realización de los trabajos asignadas. Esto sirve como mecanismo guía para los integrantes de la organización. De la Rosa (2014) menciona que la organización se relaciona con la parte administrativa, y para ello asume una determinada estructura de roles de cada uno de sus integrantes. Ello es creado, de manera intencional, asignando funciones y trabajos para lograr el objetivo, y se debe tener en cuenta encargar el trabajo más detallado al más calificado para ejecutarlo.

Dirección. Consiste en encaminar cada una de los actos de la organización teniendo en cuenta el fin a lograr, y el desempeño de los colaboradores, cual es la forma de ejecución del proyecto.

Control. En definido como las inspecciones permanentes que supervisan el desempeño de los trabajadores, para ello se evalúa y verifica que se cumplan los trabajos que se les ha encomendado de acuerdo a sus funciones.

Por su parte, De la Rosa, L. (2014), ha afirmado que la estructura de una organización está concerniente a los colaboradores con los que cuenta, a los que se les tiene que asignar funciones de acuerdo al objetivo trazado, y que el personal más capacitado debe ser asignado para desarrollar la función. La dirección es el encaminamiento de las labores que la entidad realiza para lograr desarrollo de objetivos, priorizando el DL, la manera del inicio de proyectos, si los recursos humanos cumplen con la función encomendada.

Esta autora, considera que, los indicadores que refiere están ligados al rango de motivación, como a los diversos estilos de liderazgo, también con referencia al rango de participación de comités y grupos, por otro lado al nivel de la comunicación y finalmente la consideración que tiene la dirección a nivel organizacional; el control, que está relacionada a aquellas acciones de verificación del DL, así como el alcance de las metas y de esa manera que las metas y funciones se realicen conforme a lo planificado, teniendo como indicadores a la periodicidad de ejecución del control, apreciación que se encuentra relacionada a aquellos estándares de control, al grado que realiza la realización de actividades administrativas, al grado empleado de efectividad

de la organización, a aquel tipo de control de la ejecución, y en cuanto generalidades de control a nivel de empresa.

Es por ello que, para Jara, E. (2009) el control es considerado como un grupo de procesos de agrupación y uso de datos que con empleados para realizar el monitoreo constante y control actual de las acciones encaminadas al desarrollo en los distintos niveles de la organización".

Para Velásquez, B., Ponce, V. y Franco, M. (2016), ellos conciben que el empleo de instrumentos facilita la realización del control, los cuales son determinantes para que las metas trazadas se logren, y esto incide en el comportamiento y acciones de toda organización para lograr repotenciarla, asimismo, Riffo, R. (2019) menciona que el control consiste en establecer procedimientos para obtener datos sobre el desempeño, la ejecución y cotejar con lo planificado y objetivos proyectados. Con este tipo de acciones, se pueden encontrar donde se suscitan desviaciones a efectos de realizar algunas modificaciones en las estrategias corrigiendo, mediante nuevas tácticas y operaciones, mirando detalladamente al interior de la organización, es por ello, que para la realización de las acciones de control se pretende unas comunicaciones, retroalimentación, la realización de planes con metas y objetivos claros que busquen ser alcanzado a lo largo de la gestión.

Teniendo como punto de análisis la variable de DL, García, F. y Huamán, F. (2018) concibe que forma partes de las experiencias laborales de todo individuo, teniendo en consideración su capacidad para desarrollarlas, acciones que son influenciadas por temas internos y también profesionales, lo que permitirá un mejoramiento de actividades y también del desempeño, tanto así, que para Chiavenato, I. (2009), lo imagina como es un instrumento que de medición del conocimiento para aquellos participantes como provisosores y consumidores internos.

Por su parte, Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019), la describe como la facultad de lograr adaptarse para lograr cumplir con las funciones de acuerdo a las asignadas, llegando a optimizar su productividad alcanzado y elevando su potencialidad y desarrollo siempre en beneficio de la organización. Es así,

que, para Chiang, M. y San Martín, N. (2015), los indicadores son variados para poder evaluar el desempeño, cuyo nivel es dependiente del avance de las metas propuestas por la organización. Es así, que cada integrante de la organización es evaluado y se le asignara funciones laborales de acuerdo a los resultados que se obtiene, siendo necesario para no afectar los objetivos organizacionales.

Por su lado Mendoza, A. (2017), hace una reflexión sobre las personas que presentan cualidades que influyen en la organización en diversas instancias y tiempo, afectando de una u otra forma a la empresa, esto está relacionada al desempeño del empleado que está aportando a la institución y para ello el estado de ánimo es relevante en su horario habitual. Asimismo, Morales, A. (2009) contribuyó con una tendencia que la conceptualiza como el examen permanente realizado por la cabeza de la organización de los empleados, priorizando que se logre las metas trazadas por la organización priorizando la autoevaluación en el personal. Martínez, C. (2002) concluye que para conocer las aptitudes y desempeño de los colaboradores es necesario una evaluación detallada y monitorear las labores en el cargo ocupado, asimismo, tomar en cuenta las herramientas institucionales que emplea para alcanzar su finalidad.

Con el conocimiento de Palmar, R. y Valero, J. (2014) se tiene que, para enrumbar adecuadamente el DL, se debe de contar con algunas competencias: a) Competencias básicas: son aquellos saberes incorporados desde la etapa inicial, aprendiendo interpretación y desarrollo de las habilidades para producirse una inserción en la sociedad laboral, mejorando las actitudes comunicacionales en busca de adaptación a aquellos cambios estructurales e integrarse con el grupo cercano. b) Competencias conductuales: los cuales son definidos como aquellas conductas, producidas en el espacio laboral, y para ello se brinda atención a los valores responsabilidad y honestidad por su importancia en el desarrollo personal. c) Competencias funcionales: entendiéndose como aquellas formas para realizar estrategias en la función del entorno laboral bajo los lineamientos de la organización.

Para ello, se concibe como evaluación del desempeño a los datos que retiene los trabajadores, aquellas habilidades y destrezas que posean, sin dejar de lado el compromiso desplegado y aquella responsabilidad que se relaciona a las funciones que se les asigne, donde se puede identificar las fortalezas y oportunidades. La finalidad de ello, está relacionada a poder establecer con cuanta eficacia son realizadas las actividades laborales en los puestos asignados, siendo así, que con dicha información se puede asignar a puestos importantes al personal mejor preparado, con parte del mejoramiento de la estrategia organizacional.

En otra parte, Matabanchoy, S., Álvarez, C. y Riobamba, O. (2019), consideran que la importancia está ligada a las comprobaciones que se realicen a la función de los colaboradores, donde se identifiquen desempeño y desarrollo en su lugar de trabajo, lo que resulta importante para que las gerencias adopten decisiones en caso se aprecien situaciones desfavorables, lo que los obliga a motivar al personal para un mejor desempeño.

Para Morales, A. (2009), refiere que, con relación al DL, las personas que laboran deben tener ciertas laborales relacionadas al empleo desempeñado. Para ello, los trabajadores adquieren conocimientos desde su niñez y en el entorno familiar, donde fomentan habilidades, interpretan y adquieren nuevos conocimientos que serán aplicados en el entorno laboral, ello mejora y los prepara para adaptarse a los cambios que se realicen, y afrontar las nuevas situaciones que surjan. Esta actitud del personal en el centro laboral está relacionada directamente al desarrollo anterior, como la educación, los valores adquiridos, en entorno familiar, y todo lo vivido; estos aspectos son los resultantes fundamentales del desempeño ideal. Finalmente, la organización que anhele alcanzar los objetivos deberá implementar estrategias en el trabajo, e involucrar al trabajador para crecer juntos.

De conformidad a lo comentado por Palmar, R. y Valero, J. (2014), el DL debe evaluarse por etapas y los encargados deben ser quienes están a cargo de las oficinas de personal y constatar si efectivamente se cumplen con la planificación y que los objetivos se alcancen. Con la información obtenida

sobre los colaboradores en función, las jefaturas de personal tomaran mejores decisiones sobre la idoneidad del trabajador en el puesto, generando un seguimiento a la permanencia para la generación de utilidades en la empresa, evitando empleo de recursos innecesarios que perjudiquen a la organización empresarial.

Finalmente, Serkina, Y. y Logvinova, A. (2019) especificaron que el desempeño se ubica en la estimación, en una evolución personal de las organizaciones. Se requiere para el proceso de estimulación un ambiente laboral adecuado con confianza mutua entre colaboradores, y esto, optimiza habilidades que podrían ampliarlas para desarrollar la empresa, exteriorizando aptitudes y lograr incrementar un mayor rendimiento. La apreciación no es novedad, ya que existen instrumentos de evaluación de aquellas prácticas desarrolladas en el ambiente laboral que permitirá tomar conocimiento de sus habilidades y apreciar su mérito individual mucho más rápidamente.

A partir de la conceptualización de Salgado, J. (2008), éste incrementa los elementos para conocer el desempeño profesional en diferentes áreas que se correlacionan con la competencia estilística básica y general desde la perspectiva de cada examinador, la evaluación también se basa en criterios. En otras palabras, los verificadores comprueban el DL del personal en diferentes áreas laborales o mediante talleres en el contexto de herramientas predefinidas.

La evaluación del desempeño es realizada mediante distinta metodología y razonamientos para calcular aquel rendimiento del obrero, por un lado, la planeación de recursos humanos. Lo que nos permitirá calcular el capital humano de una organización, describir si los empleados registran potencial, así como de los administradores representantes, luego, el reclutamiento y selección de los colaboradores, donde se realizan evaluaciones continuas, las formas del desempeño deben ser empleadas para premunir el desempeño de los colaboradores, y finalmente, el desarrollo de los recursos humanos con los que se cuenta, ello esta referido a examinar cuales son las debilidades de la

organización y donde se tendrá que fortalecer a través de programas de capacitación y dirección estratégica. (Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M., 2010).

Por último, García, F. y Huamán, F. (2018), en cuanto a la variable mencionada se adjudican las siguientes dimensiones: Productividad laboral, que está relacionada a aquellos resultados obtenidos con la planificación de las estrategias y herramientas utilizadas para alcanzar las metas programadas, ello determina la obtención de resultados positivos encaminados al éxito, a ello agrega, los indicadores: eficiencia y eficacia del trabajador.

Eficacia. Es el trabajo organizado de los colaboradores y de las organizaciones, el cual está asociado a que los colaboradores incrementen su productividad y trabajen disminuyendo el tiempo, aumentando así sus ingresos y satisfaciendo sus necesidades empresariales. Percepción del nivel de eficacia laboral, objetivos alcanzados, desempeño de las labores determinadas.

Eficiencia. Se conceptualiza como el alcance de los objetivos establecidos y la maximización de las ganancias utilizando el conjunto correcto de herramientas disponibles y utilizando mínimos recursos. Los indicadores de eficiencia incluyen: responsabilidad, grado de experiencia, liderazgo, colaboración y diversidad de empleadores en el lugar de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según el autor Tamayo, M. (2004), asume que los tipos de investigación con escasa frecuencia se presentan puros, ya que habitualmente se mezclan entre sí y se relacionan sistemáticamente a la aplicación de una investigación, asimismo, precisa que si existe la necesidad de brindar una solución a un problema empleando la investigación científica es

adecuado adquirir un conocimiento pormenorizado sobre los tipos de investigación existentes para optar por alguno de ellos, ello evita obtener resultados equivocados en la elección del método idóneo para el procedimiento científico; de acuerdo a lo mencionado, esta investigación es de tipo pura o básica.

3.1.2. Diseño de investigación

Este diseño es del tipo no experimental, y no se realizará ninguna variación de las variables en estudio, de conformidad a lo afirmado por Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010), mencionando además que los fenómenos se aprecian puros en un ambiente natural sin modificarlos.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual. - Para Quiroga, F. (2020), esta variable, es aquella realizada por la persona encargada de realizar una correcta administración de los recursos con los que cuenta una institución, ello se realiza, mediante la ordenación de todas las actividades, y relacionándolas con el uso adecuado de los recursos, para ello, este tipo de dirección estratégica encaminara correctamente como administración, logrando alcanzar las metas establecidas y obteniendo los mejores resultados en la gestión.

Definición operacional. - Para Carrasco, S. (2008), la conceptualiza como un grupo de procesos que mencionan aquellas actividades que la persona que las observa debe realizar para percibir respuestas de los sentidos, y que aquellas detallan la presencia de un concepto teórico de diferentes grados, en el presente estudio, la variable la podemos medir a través de las dimensiones de la planificación, de la organización, y también se empleará la ejecución y control.

Con respecto a esta variable, Chiavenato (2009) menciona que sus dimensiones son: la planeación, concibiéndola como aquellas funciones y procedimientos que las organizaciones realizan para lograr realizar las metas, la organización, que es la distribución realizada en las áreas, con funciones determinadas y labores establecidas, en cuanto a la dirección, la presenta como aquel camino de acciones con miras a lo que se pretende obtener y finalmente el control relacionándolo a las verificaciones del recurso humano y la forma en que se desempeña en el ámbito laboral en la organización.

Variable 2: Desempeño laboral

Conforme a Toala, G. (2017), la conceptualiza como aquel tipo de acciones relacionadas con el comportamiento funcional que realizan los trabajadores de una determinada organización, a fin de realizar los objetivos institucionales, tal es el caso, que mientras mayor sea el DL del personal, la organización se fortalecerá mayoritariamente debido al incremento de la producción laboral del personal con el que cuenta.

Definición operacional: Esta variable vamos a realizar su medición a través de las dimensiones productividad, eficacia y eficiencia laboral, y sus indicadores.

Para García & Huamán (2018), el DL, se compone de las dimensiones: productividad laboral, que se visualiza con el resultado que se obtiene posterior a la planificación de estrategias y el empleo de herramientas para cumplir los objetivos, en busca de resultados exitosos, la eficacia, definido como el trabajo organizado, de colaboradores como de la organización como tal, y está relacionado con el que los trabajadores incrementen su producción, en el menor tiempo posible, logrando de esta forma, aumentar los ingresos económicos destinados a satisfacer las necesidades empresariales y finalmente la eficiencia destinada minimizar el uso de recursos, pero consiguiendo la incrementar los beneficios y las metas establecidas, pero, sin demandar mayores recursos.

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

3.3.1. Población

Conforme lo publicado por Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014), la población es descrita como una agrupación de situaciones que coinciden con especificaciones en común, es por ello, que la población elegida está constituida por 35 efectivos policiales quienes prestan servicios en la CPNP-FT.

Criterios de inclusión:

Se ha incluido al funcionario policial que presta servicios en la misma institución por considerarse que tienen conocimiento valioso que aportar a la investigación por el hecho de desempeñar funciones en dicha unidad policial especializada en familia.

Criterios de exclusión:

Se ha tomado la decisión de excluir al jefe de la Comisaria la Familia de Trujillo, a aquellos que se encuentran de vacaciones y/o permiso, con descanso médico y/o aislado por temas de salud.

3.3.2. Muestra

En cuanto a este concepto, Tamayo, M. (2006), le otorga la definición de un grupo de operaciones que se concretan para poder entender de que forma la repartición de algunos caracteres señalados en la totalidad de una población son considerados un universo, para lo cual, se inicia con el análisis de una fracción de esta población la que es considerada como una muestra proporcional, y que para la investigación, se tiene como finalidad obtener la mayor información posible y al tratarse de una población con reducido número de integrantes, ésta, estaría

compuesta por la totalidad del personal policial dispuesto luego de realizar las exclusiones citadas anteriormente.

3.3.3. Muestreo

Para López, P. (2014), consiste en una metodología empleada para la selección de una parte de la muestra de una población, para ello, "consiste en un grupo de protocolos y juicios mediante los cuales se elige varios elementos de una población que simbolizan lo que sucede en todos los demás".

El muestreo para la presente investigación fue no probabilístico o conocido como muestreo por conveniencia, no es aleatorio y la muestra será una población finita conformada por 35 personas.

La unidad de análisis está constituida por las personas, organizaciones, etc., es decir, aquellos que serán objeto del estudio de medición, según lo indican Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014), además están relacionados a aquellos objetivos planteados inicialmente, lográndose delimitar a la población; en el presente estudio, está integrada por policías que cumplen funciones en la CPNP-FT, relacionadas al cumplimiento de protocolos de actuación para la optimización de los servicios públicos de atención a víctimas de violencia familiar y personas con características de vulnerabilidad, y otras protegidas por la ley especial.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El autor, Westreicher, G. (2022), describe a la recolección de datos como un procedimiento destinado a la captación de información importante para ser procesada y destinada a fortalecer el estudio a realizar, es por ello, que el procedimiento que se aplicó para instaurar la relación entre las variables, así como para medir las variables en estudio fueron las encuestas.

Se puede mencionar que el instrumento con el cual se realizará la recolección de datos lo conforma el medio empleado por el investigador para aproximarse a identificar los fenómenos que estudia, y así, obtener la información buscada; según Arias-Odón, F. (2006), las técnicas de recolección están conformadas como aquellas maneras diversas de lograr obtener información, ya sea de forma oral como también escrita. Entre estas técnicas se encuentran la observación directa y la entrevista. Para los autores Hernández, Fernández y Baptista. (2018), identifican la observación como aquella acción donde los “observadores registran lo percibido, de acuerdo a las reglas que se aplican”.

Para ello, se utilizó el cuestionario como instrumento, que contiene preguntas estructuradas con varios enunciados que serán respondidos por las personas que componen la muestra en estudio.

También, la escala de medición empleada ha sido considerada la ordinal con una valoración iniciando en: 1 = muy mala, 2= mala, 3= regular, 4= buena, 5= muy buena, También, para analizar variables, se ejecutó un proceso denominado baremación donde a las variables en estudio se fueron divididas en tres niveles: el deficiente, el regular y el eficiente, conformando valores mínimos y máximos, conforme a los resultados que se obtuvieron de cada variable.

Asimismo, el instrumento elegido para calcular nuestra variable GA fue el cuestionario adecuado a las variables, el mismo que está conformado por 24 enunciados; asimismo, se empleó la escala ordinal con valoraciones que fluctúan entre: 1= muy mala, 2= mala, 3= regular, 4= buena, 5= muy buena; también, se llevó a cabo un proceso de baremación donde se ubican tres niveles, a saber: deficiente (24 - 56), regular (57 - 88) y eficiente (89 - 120), de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados que se obtuvieron en cada variable.

Por otro lado, el instrumento seleccionado para la segunda variable, es el cuestionario que contiene 15 enunciados. Aquí se empleó la escala de medición ordinal dividiendo la valoración en: 1 = muy malo, 2= malo, 3=

regular, 4= bueno, 5= muy bueno; posteriormente se ejecutó el proceso de baremación a la variable en estudio, con un análisis en tres niveles: deficiente (15 - 35), regular (36 - 56) y eficiente (57 - 75), trabajando con algunos intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos obtenidos, según los resultados obtenidos de cada variable.

Tabla 1. Ficha técnica de instrumentos

Nombre	Encuesta variable gestión administrativa
Autor	Luis Roberto Sánchez Terán
Creación	2022
Ítems	24
Aplicación	35 policías que laboran en la Comisaría la Familia-Trujillo
Duración	10 minutos
Validez	Mediante juicio de 4 expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach

Nombre	Encuesta variable desempeño laboral
Autor	Luis Roberto Sánchez Terán
Creación	2022
Ítems	15
Aplicación	35 policías que laboran en la Comisaría la Familia-Trujillo
Duración	10 minutos
Validez	Mediante juicio de 4 expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach

Fuente: Autoría propia

Tabla 2. Alfa de Cronbach variable gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
				Alfa de Cronbach	N de elementos
				,931	24
		N	%		
Casos	Válido	35	100,0		
	Excluido	0	,0		
	Total	35	100,0		

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

Fuente: Autoría propia, empleando los reportes obtenidos.

La validez está relacionada a la forma en que se mide con precisión, para dar seguridad en un resultado, es por ello, que, para determinar la validez de los datos obtenidos, se empleó el programa IBM SPSS V25. con relación a la variable GA, considerando un grupo de 35 casos donde todos fueron declarados válidos, y con 24 elementos (preguntas), se obtuvo como resultado en la estadística de fiabilidad un Alfa de Cronbach de ,0931, lo que representa una consistencia interna excelente

Tabla 3. Alfa de Cronbach variable desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
				Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	N	%	,931	24
		35	100,0		
	Excluido	0	,0		
Total		35	100,0		

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

Fuente: Autoría propia, empleando los reportes obtenidos.

Por otro lado, con relación a la variable DL, considerando un grupo de 35 casos donde todos fueron declarados válidos, y con 15 elementos (preguntas), se obtuvo como resultado en la estadística de fiabilidad un Alfa de Cronbach de ,0911, lo que representa también una consistencia interna excelente para la aplicación de los elementos considerados en el cuestionario.

Aplicando la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, para la variable GA (V1) muestra un nivel de significancia que es normal (0.460), de igual manera la variable DL (V2) indica un nivel de significancia normal (0.808). En el caso de las dimensiones de la variable DL (V2), la dimensión (D1) productividad, muestra un nivel de significancia normal (0.333), la dimensión eficacia (D2) y dimensión eficiencia (D3) presentan un nivel de significancia de 0.54 y 0.165 respectivamente, correspondiéndoles el nivel de significancia normal.

Finalmente, se gestionó el juicio de expertos conforme al detalle siguiente:

Tabla 4. Juicio de expertos

N.º	Experto	Especialidad
1	Mg. Gregorio Jamanca Jara	Gestión Pública
2	Mg. Pablo Yover Arce Campano	Gestión Pública
3	Mg. Rolando Diestra Romero	Gestión Pública
4	Mg. José Germán Reyes Mendoza	Gestión Pública

Fuente: Autoría propia

Conforme a Arteaga, G. (2020), la fiabilidad esta referida a la consistencia de la técnica de medición aplicada, así, como a la estabilidad de la puntuación obtenida o aquella evaluación temporal en entornos o condiciones diferentes, esto indica que si los procedimientos son fiables, existen menos posibilidades de que el resultado obtenido se relacione con temas aleatorios o a errores de medición; ante ello, se hizo uso del alfa de Cronbach necesario para demostrar la confiabilidad de cada uno de los instrumentos a emplear, luego del cual, se obtuvieron los resultados citados.

3.5. Procedimientos

Se dio inicio al procedimiento, con la formulación de la solicitud de autorización a la institución para poder recabar información del personal que labora en ella, adjuntando información detallada para la accesibilidad y consentimiento, luego, se procedió a identificar al personal que integrará la muestra excluyendo al personal que por alguna razón no participará en la recolección de información mediante instrumentos.

También, se programó fecha, lugar y hora para la realizar la aplicación de los instrumentos y recolección de datos, posteriormente, se aplicó las encuestas validadas al personal que compone la muestra, además, se recabó las encuestas con sus resultados y se organizó la información sistematizando la data obtenida en el programa software Excel de Office 2019, de igual manera, para procesar datos estadísticos se empleó el

software IBM SPSS Statistics versión 25 edición de 64 bits, el cual es un software comercial de Windows, y se utilizó para capturar, analizar y procesar la data obtenida creando tablas diversas, lo cual fue empleado para sustentar los resultados del presente estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para la autora Vargas, Z. (2008), la estadística descriptiva es concebida como una descripción numérica de grupos numerosos. Al tratarse de método descriptivo numérico, utiliza la numeración para describir números y así llegar al conjunto, que contiene varios números.

Para ello, emplearemos la estadística descriptiva con la finalidad de poder demostrar la veracidad de la hipótesis planteada, y en este caso, emplearemos el coeficiente de Rho de Spearman, donde apreciaremos la relación existente entre variables, en donde los coeficientes adoptan valores entre -1 y 1.

Para el autor Acevedo, M. (2012), la estadística inferencial debe emplearse para ubicar respuestas a preguntas determinadas sobre las muestras, las mismas que son denominadas hipótesis, y pueden probarse a o ser falsa, para ello se contemplan dos tipos de métodos los no paramétricos y paramétricos.

Los datos recopilados serán organizados en cuadros estadísticos a través del software Excel de Office 2019, y para procesarlos se empleará el programa IBM SPSS Statistics Versión 25 Edición de 64 bits, el cual es un software comercial, y lo emplearemos capturar y analizar la data obtenida creando tablas y gráficos diversos con los resultados obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

El principio primordial empleado es el relacionado al respeto por las personas, las mismas que participaran informada y voluntariamente en el presente estudio, y ello aportará positivamente logrando cambios estructurales en la institución. También, consideramos el de justicia,

donde consideramos una especial relevancia a los propios derechos, con una integridad científica amplia, ya que no se ocasiona ningún perjuicio a la identidad de los participantes ni la organización, gozando de plena autonomía, ello sumado al respecto al Código de ética en investigación aprobado por el Vicerrectorado de Investigación de casa de estudios donde se realiza el presente estudio (UCV) el año 2020

También, se tuvo en cuenta la originalidad del trabajo realizado conforme a los lineamientos establecidos en la Resolución del Vicerrectorado de Investigación N.º 110-2022-VI-UCV del 05 de abril del 2022, que aprueba una guía referencial destinada a la elaboración de productos de investigación de los alumnos al finalizar el programa; además, se toma en cuenta que para la redacción del presente se adopta como referencia principal las Normas APA 7.^a edición como Guía de citación y referenciación, publicadas en noviembre del año 2019, y finalmente, las demás normas administrativas emanadas de la UCV.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Resultados de la prueba de frecuencia y porcentajes de los niveles relacionados a la variable (V1) GA, de la CPNP-FT.

Tabla 5. Frecuencia y porcentajes de variable GA

		Gestión administrativa			
		Frecue	Porcen	Porcentaje	Porcentaje
		ncia	taje	válido	acumulado
Válido	DEFICIENTE	1	2,9	2,9	2,9
	EFICIENTE	7	20,0	20,0	22,9
	REGULAR	27	77,1	77,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia, empleando los reportes obtenidos.

De acuerdo al resultado de la tabla 5 se percibe que el 77.1%, que equivale a 27 encuestados, consideraron que la GA alcanza el nivel regular; sin embargo, el 20%, que equivale a 7 encuestados, afirman que la GA es eficiente; mientras, solo el 2.9% equivalente a 1 solo encuestado, la consideró deficiente.

Resultados de la prueba de frecuencia y porcentajes de los niveles relacionados a la variable (V2) DL, de la CPNP-FT.

Tabla 6. Frecuencia y porcentajes de variable DL

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EFICIENTE	8	22,9	22,9	22,9
	REGULAR	27	77,1	77,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia, empleando los reportes obtenidos.

De acuerdo al resultado de la tabla 6 se percibe que el 77.1%, que equivale a 27 encuestados, consideraron que el DL se ubica en un nivel regular, mientras el 22.9%, que equivale a 8 encuestados, afirman que el DL es eficiente; apreciándose, además, que ningún encuestado la consideró deficiente.

Resultados de la prueba de frecuencia y porcentajes de los niveles relacionados a la dimensión productividad (D1) de la variable (V2) DL, de la CPNP-FT.

Tabla 7. Frecuencia y porcentajes de dimensión productividad

		Productividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EFICIENTE	15	42,9	42,9	42,9
	REGULAR	20	57,1	57,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia, empleando los reportes obtenidos.

De acuerdo al resultado de la tabla 7 se percibe que el 57.1%, que equivale a 20 encuestados, consideraron que la productividad se ubica en el nivel regular, mientras el 42.9%, que equivale a 15 encuestados, afirman que la productividad es eficiente; apreciándose, además, que ningún encuestado la consideró deficiente.

Resultados de la prueba de frecuencia y porcentajes de los niveles relacionados a la dimensión eficacia (D2) de la variable (V2) DL, de la CPNP-FT.

Tabla 8. Frecuencia y porcentajes de dimensión eficacia

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EFICIENTE	11	31,4	31,4	31,4
	REGULAR	24	68,6	68,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia, empleando los reportes obtenidos.

De acuerdo al resultado de la tabla 8 se percibe que el 68.6%, que equivale a 24 encuestados, consideraron que la eficacia se ubica en nivel regular, mientras el 31.4%, que equivale a 11 encuestados, afirman que la eficacia es eficiente; apreciándose, además, que ningún encuestado la consideró deficiente.

Resultados de la prueba de frecuencia y porcentajes de los niveles relacionados a la dimensión eficiencia (D3) de la variable (V2) DL, de la CPNP-FT.

Tabla 9. Frecuencia y porcentajes de dimensión eficiencia

		Eficiencia			
		Frecue	Porcen	Porcentaj	Porcentaje
		ncia	taje	e válido	acumulado
Válido	DEFICIENTE	1	2,9	2,9	2,9
	EFICIENTE	12	34,3	34,3	37,1
	REGULAR	22	62,9	62,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia, empleando los reportes obtenidos.

De acuerdo al resultado de la tabla 9 se percibe que el 62.9%, que equivale a 22 encuestados, consideraron que la eficiencia se ubica en nivel regular, mientras el 34.3%, que equivale a 12 encuestados, afirman que la eficiencia es eficiente; apreciándose, además, que solo 1 encuestado precisó que la eficiencia es deficiente correspondiendo un 2.9%.

Análisis inferencial

Tabla 10. Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión administrativa	,971	35	,460
V2 Desempeño laboral	,982	35	,808
D1 Productividad	,966	35	,333
D2 Eficacia	,940	35	,054
D3 Eficiencia	,955	35	,165

Fuente: Autoría propia, empleando los reportes obtenidos.

Interpretando la tabla anterior se tiene que, se ha empleado la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, por cuanto el grado de libertad presentado es menor a 50 personas; es así, que en dicha tabla se presenta que la variable GA (V1) muestra un nivel de significancia que es normal (0.460), de igual manera la variable DL (V2) indica una distribución con nivel de significancia normal (0.808). En el caso de las dimensiones de la variable DL (V2), la primera dimensión (D1) productividad, muestra un nivel de significancia normal (0.333), la dimensión eficacia (D2) y dimensión eficiencia (D3) presentan un nivel de significancia de 0.54 y 0.165 respectivamente, correspondiéndoles el nivel de significancia normal.

De ahí que, se debe señalar que las variables son cuantitativas de escala ordinal, con una distribución normal, por tanto, para comparar las hipótesis de estudio se usó la prueba estadística paramétrica de Pearson, que indica que todo valor de significancia menor que 0.05 es de nivel de significancia normal.

Hipótesis General:

H1: Existe relación significativa entre la GA y el DL del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022.

H0: No existe relación significativa entre la GA y el DL del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022.

Tabla 11. Prueba de correlaciones entre variables

		Correlaciones		
			V1 Gestión administrativa	V2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1 Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	V2 Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		35	35	

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

Fuente: Autoría propia, empleando los reportes obtenidos.

En la tabla 11, se percibe que las variables GA y DL están determinadas por el coeficiente de Pearson que equivale a 0,726, el cual evidencia una correlación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre las mencionadas variables, y como el p-valor=0.00 es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna. Por tanto, existe relación significativa entre la GA y el DL del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022.

Hipótesis específica N.º1:

H1: Existe relación significativa entre la GA y la productividad del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022.

H0: No existe relación significativa entre la GA y la productividad del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022.

Tabla 12. Prueba de correlaciones entre variable 1 y dimensión 1

			Correlaciones	
			V1	
			Gestión administra tiva	D1 Productivi dad
Rho de Spearman	V1 Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	D1 Productividad	Coeficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Fuente: Autoría propia, empleando los reportes obtenidos.

En la tabla 12, se percibe que la variable GA y la dimensión (D1) productividad de la V2, están determinadas por el coeficiente de Pearson que equivale a 0,515, el cual evidencia una correlación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre la variable y dimensión, y como el p-valor=0.02 es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna. Por consiguiente, existe relación significativa entre la GA y la productividad del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022.

Hipótesis específica N.º2:

H1: Existe relación significativa entre la GA y la eficacia del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022.

H0: No existe relación significativa entre la GA y la eficacia del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022.

Tabla 13. Prueba de correlaciones entre variable 1 y dimensión 2

		Correlaciones		
		V1		
		Gestión administra tiva	D2 Eficaci a	
Rho de Spearman	V1 Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	D2 Eficacia	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Fuente Autoría propia, empleando los reportes obtenidos.

En la tabla 13, se percibe que la variable GA y la dimensión 2 eficacia de la V2, están determinadas por el coeficiente de Pearson que equivale a 0,698, el cual evidencia una correlación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre las mencionadas variables, y como el p-valor=0.00 es menor que 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna. Por consiguiente, se establece la existencia de una relación significativa entre la GA y la eficacia del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022.

Hipótesis específica N.º3:

H1: Existe relación significativa entre la GA y la eficiencia del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022.

H0: No existe relación significativa entre la GA y la eficiencia del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022.

Tabla 14. Prueba de correlaciones entre variable 1 y dimensión 3

			Correlaciones	
			V1 Gestión administra tiva	D3 Eficiencia
Rho de Spearman	V1 Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	D3 Eficiencia	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Fuente: Autoría propia, empleando los reportes obtenidos.

En la tabla 14, se percibe que la variable GA y la dimensión 1 eficiencia de la V2, están determinadas por el coeficiente de Pearson que equivale a 0,731, el cual evidencia una correlación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre las mencionadas variables, y como el p-valor=0.00 es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna. Por consiguiente, existe una relación significativa entre la GA y la eficiencia del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022.

V. DISCUSIÓN

Con los resultados obtenidos, se determina que el 77.1% de los encuestados, consideran que la GA se ubica en el nivel regular; mientras, el 20%, afirman que es eficiente, y solo el 2.9% equivalente a 1 solo encuestado, la consideró deficiente; asimismo, el 77.1%, precisan que el DL se ubica en un nivel regular, mientras el 22.9%, afirman que el DL es eficiente, no existiendo opiniones relacionados a la deficiencia; por otro lado, refiriéndonos al objetivo general, se obtuvo como resultado del p -valor=0.00, el cual es menor que 0.05; por tanto, rechazamos la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna; es decir, la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el DL del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022; evidenciando que de acuerdo al coeficiente de Pearson que equivale a 0,726, nos confirma que existe una relación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre las mencionadas variables.

Estos resultados se relacionan con lo publicado por Briceño J. (2020), en su investigación realizada, donde alcanzó un nivel de confiabilidad bueno para sus variables, concluyendo la existencia de una relación significativa entre ambas, estudio que fue realizado a los trabajadores que prestan servicios en la municipalidad provincial de Chepén; asimismo, concuerda con el estudio realizado por Torres, L. (2020), en su investigación destinada a determinar si la GA y el DL de una unidad educativa de Guayaquil, 2020, tienen relación; sus conclusiones mencionan que existe correlación positiva fuerte entre sus variables; pues, cuando aumenta el control administrativo, se incrementa el DL de los profesores; por otro lado, Candia, R. (2022), señala en las conclusiones de su investigación la GA y el DL de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco 2021, cuyos resultados mostraron que la totalidad de los colaboradores señalan que la gestión municipal se desarrolla en un nivel medio, estableciendo finalmente que hay una relación de forma directa y con un nivel alto entre variables por lo tanto a mayor nivel de la primera variable, mayor será el nivel de la segunda variable; y finalmente, citaremos el trabajo de investigación elaborado por López, L.(2020), realizado en el Poder Judicial sede Santa Rosa, San Juan de

Lurigancho, 2019, donde se analizó la relación existente entre la GA y la DL, arribando a la conclusión científica de rechazar la hipótesis nula y reconoce la hipótesis general propuesta, obteniendo como resultado la presencia de una relación significativa entre ambas variables estudiadas.

Con relación al primer objetivo específico, se ha llegado a comprobar que existe relación significativa entre la GA y la productividad del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022, la cual está determinada por el coeficiente de Pearson que equivale a 0,515, el cual denota la correlación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre la variable y la dimensión mencionada, y como el $p\text{-valor}=0.02$ es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna; esta afirmación concuerda con lo investigado por Vega, E. (2020), acerca de la GA y la productividad en el sector construcción de Trujillo, 2020, donde se tuvo como muestra de análisis la población perteneciente a la parte administrativa del rubro de construcción en las diferentes empresas de Trujillo; llegando a obtener como resultado un nivel regular, mientras que con respecto a la productividad el nivel es malo; de ahí se dedujo que la importancia que tiene el nivel de GA bajó, lo que indiscutiblemente afecta la productividad laboral, siendo importante para el crecimiento organizacional en beneficio de los servicios públicos que otorga.

En cuanto al segundo objetivo específico, se tiene que, se ha llegado a determinar que existe una relación significativa entre la GA y la eficacia del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022, ello, está demostrado con el resultado del coeficiente de Pearson que equivale a 0,698, el cual nos muestra una correlación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre las mencionadas variables, y como el $p\text{-valor}=0.00$ es menor que 0.05, por tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula y se comprueba la hipótesis alterna; asimismo, con relación al tercer objetivo específico, se aprecia la existencia de una relación significativa entre la GA y la eficiencia del personal de la CPNP-FT, durante el año 2022, la cual está determinada por el coeficiente de Pearson que equivale a 0,731, el cual evidencia una correlación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre las mencionadas

variables, y como el p -valor=0.00 es menor que 0.05, se ha rechazado la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna; ambas conclusiones coinciden con lo señalado por Franco, F. (2021), quien afirma en su investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre la GA con el DL de los efectivos policiales de la comisaria de Familia de Moyobamba el 2021, obteniendo como resultados un nivel de GA medio en 53 %, y el DL fue medio en 50 %, arribando a la conclusión que también existe relación entre variables; lo que evidencia que mientras más alto el nivel de la gestión administrativa, se incrementa proporcionalmente el nivel del desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

- 1.^a. Se ha demostrado la existencia de una relación significativa entre la GA y el DL del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022, por el coeficiente de Pearson que equivale a 0,726, lo que otorga certeza de una relación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre las mencionadas variables.
- 2.^a. Se ha comprobado la existencia de una relación significativa entre la GA y la productividad del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022, que está determinada por el coeficiente de Pearson que equivale a 0,515, el cual otorga certeza de una correlación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre la variable y dimensión.
- 3.^a. Se determinó la existencia de una relación significativa entre la GA y la eficacia del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022, ello está determinada por el coeficiente de Pearson que equivale a 0,698, el cual otorga certeza de una correlación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre la variable y dimensión.
- 4.^a. Se ha establecido la existencia de una relación significativa entre la GA y la eficiencia del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022, la cual está determinada por el coeficiente de Pearson que equivale a 0,731, el cual otorga certeza de una correlación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre la variable y dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.^a. Se recomienda al Jefe de la Comisaría de la Familia de Trujillo, realizar acciones tendientes a gestionar, estandarizar, y automatizar los procedimientos de gestión administrativa realizados con miras a crear guías de actuación referenciales en gestión pública para los Comisarios que lleguen a jefaturar dicha unidad policial, para que les sirva de base documental de aplicación de política de gestión y así mantener el estándar alcanzado durante
- 2.^a. Se recomienda al Jefe de la Comisaría la Familia de Trujillo, implementar programas de capacitación y actualización permanente dirigidos al personal que presta servicios en esa unidad, tendientes a sensibilizarlos y lograr incrementar el nivel profesional de atención a las personas que son víctimas de acciones de violencia familiar que acuden a presentar sus denuncias, incidiendo en su especialización en temas de violencia familiar.
- 3.^a. Se recomienda al Jefe de la Comisaría la Familia de Trujillo, continuar con las acciones administrativas relacionadas optimizar acciones tendientes a lograr alcanzar las metas propuestas, priorizando la flexibilidad, la agilidad administrativa encaminadas al logro de la excelencia, mediante el uso de la administración digital consiguiendo una gestión ágil, dinámica y más productiva a corto plazo.
- 4.^a. Se recomienda al Jefe de la Comisaría la Familia de Trujillo, la implementación de políticas de estimulación para el personal policial a efectos de mantener y paulatinamente incrementar la eficiencia laboral relacionada a los servicios que se presta alcanzando los objetivos trazados con el empleo de los recursos indispensables.

REFERENCIAS

Acevedo, M (2012). Data Analysis and Statistics for Geography, Environmental Science, and Engineering. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?docID=1446338>.

Arias-Odón, F. (2006), El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica 5ta. Edición. Premio Nacional 2006, pág. 67. https://www.researchgate.net/publication/273441897_El_Proyecto_de_Investigacion_Introduccion_a_la_metodologia_cientifica_5ta_Edicion_Premio_Nacional_2006

Arteaga, G. (2020), Fiabilidad y validez en la investigación, <https://www.testsiteforme.com/fiabilidad-y-validez-en-la-investigacion/>

Aurora Carranza (2017), Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo, Portal Academia, pág. 4, https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral

Congreso de la República, 1993, Constitución Política del Perú, pág. 43, <https://www.constitucionpoliticadelperu.com/>

Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, y Benavides Rodríguez, Arturo. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 11 de septiembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

Botero, P. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. Vol. 25 N.º 38, pág. 234-238. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/8029>

Briones, W., Guanín, E., Morales, F. y Bajaña, F. (2019). Gestión de los procesos administrativos en extractoras de palma africana. *Ciencias Holguín*, vol. 25, núm. 2, pág. 1 y 2. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1815/181559111001/181559111001.pdf>

- Briceño, G. (2020), la Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020, pág. 20, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60461>.
- Carrasco, S. (2008), Metodología de la Investigación Científica. Lima: editorial San Marcos, p. 220. <https://tiposdeinvestigacion10.blogspot.com/2018/03/definicion-operacional-de-las-variables.html>
- Candia, R. (2022), la Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco, 2021, pág. 31, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86355>.
- Corvo, H. (2019). lifeder.com. Gestión Administrativa: Funciones y Procesos: <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>
- Chávez, F. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal en una institución pública de la Región Ayacucho [Universidad César Vallejo], pág. 43. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82652>
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Universidad del Bio, 7. Pág. 1-7. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. <https://idoc.pub/documents/idalberto-chiavenato-introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-j3nok2w8v54d>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México DF.: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. Pág. 57-62. https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- De la Rosa, L. (2014), Diseño de un modelo de gestión administrativa para el Cabildo de la comuna San Rafael, parroquia Chanduy, provincia de Santa Elena, año 2014, pág. 65. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1639>

Editorial Portal Diario Economía, 2022, “La OIT considera imperativo incrementar la productividad laboral en América Latina”, <https://www.diarioeconomia.com/de/2022/06/22/la-oit-considera-imperativo-incrementar-la-productividad-laboral-en-america-latina/>

Evelyn Rocío Piélago Fraga, 2018, Tesis para obtener el grado académico de maestría “Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate”, pág. 69. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22282>.

Franco, F (2021), la gestión administrativa y desempeño laboral de los efectivos policiales de la comisaría de familia de Moyobamba, 2021, pág. 36. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70150>.

Fuente: Unidad de Estadística de la III Macro Región Policial La Libertad, Trujillo, 2022.

García, F. y Huamán, F. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018. Perú: Universidad César Vallejo. Pág. 36. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26327/garcia_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, S., Viteri D., Izquierdo A. y Verdezoto G. (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 32-37. Epub 02 de agosto de 2020. Recuperado en 17 de septiembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=en.

Gutiérrez, R. (2022). Influencia del control interno sobre la gestión administrativa en una entidad del estado, Abancay – 2021 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79013>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010), Metodología de la investigación. Pág. 118.

https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Hernandez_Fernandez_y_Baptista_2010_

Jara, E. (2009), El control en el proceso administrativo, pág. 3.

<https://www.coursehero.com/file/163802958/EL-CONTROL-EN-EL-PROCESO-ADMINISTRATIVOpdf/>

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). Administración una Perspectiva Global y Empresarial. 13ª edición. México: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A. DE C.V. Pág. 105.
https://www.academia.edu/41280887/Administraci%C3%B3n_Una_Perspectiva_Global_Harold_Koontz_Heinz_Weihrich_13va_Edici%C3%B3n

Ley N.º 30364 Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar (2015),
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/3212371-30364>

López, P. (2014), Población, muestra y muestreo,
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

López L. (2020), la Gestión administrativa y productividad laboral en el poder judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019, Pág. 99,
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/52888>.

Machaca, T. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público distrito fiscal Tacna, 2021 [Universidad César Vallejo], pág. 28.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79777>

Manjarrez Fuentes, Nelly Narcisa, Boza Valle, Jhon Alejandro, & Mendoza Vargas, Emma Yolanda. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 12(1), 359-365. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 10 de septiembre de 2022, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es.

- Martínez, C. (2002). Administración de Organizaciones, competitividad y complejidad en un contexto de globalización. UNIBIBLOS, Universidad Nacional de Colombia, 3ª edición, Bogotá. <https://www.worldcat.org/es/title/administracion-de-organizaciones-competitividad-y-complejidad-en-un-contexto-de-globalizacion/oclc/62233976>
- Matabanchoy, S., Álvarez, C. y Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. Universidad de Nariño. Pasto, Colombia, 12, pág. 4. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. Dominio de Las Ciencias, 3(2), 947–964. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6325898.pdf>
- Mendoza-Zamora, Walter & García-Ponce, Tania & Delgado-Chávez, María & Barreiro-Cedeño, Isabel. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. Dominio de las Ciencias. 4. 206. 10.23857/dc.v4i4.835. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Morales, A. (2009), Capital Humano. Hacia un sistema de gestión en la empresa cubana, Política, La Habana. <https://www.worldcat.org/es/title/capital-humano-hacia-un-sistema-de-gestin-en-la-empresa-cubana/oclc/1011181743>
- Moreno, D. y Carrillo, J. (2019), Normas APA 7.ª edición, Guía de citación y referenciación, <https://normas-apa.org/>
- Montes, J. y Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller

Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 15. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1191>

Pacheco-Granados, Raúl J.; Robles-Algarín, Carlos A. y Ospino-Castro, Adalberto J. Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. Inf. tecnol. [online]. 2018, vol.29, n.5 [citado 2022-09-10], pág.259-266. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000500259&lng=es&nrm=iso. ISSN 0718-0764. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>.

Pacheco, J. (2022), ¿Qué es la Gestión Administrativa? | 2022 | Web y Empresas, <https://www.webyempresas.com/gestion-administrativa/>

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

Paule Nicole Roldan (2022), La Organización, Portal Economipedia, <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>

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

Portilla, C. (2022). Modernización del Estado y la gestión administrativa en una institución pública, Lima - 2021 [Universidad César Vallejo]. Pág. 35. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85008>

Quiroga, F. (2020), Gestión Administrativa: Concepto y Beneficios, <https://tueconomiafacil.com/gestion-administrativa-concepto-y-beneficios/>.

- Quiroa, M. (2020), Gestión administrativa – Beneficios del uso adecuado de la gestión administrativa, 2020, Economipedia, <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>.
- Ramos, E. (2022). La gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una institución educativa pública de Comas, 2021 [Universidad César Vallejo]. Pág. 27. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81405>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. Revista Cientific, pág. 21. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563662173010>
- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista EAN, pág. 25. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20663246005/20663246005.pdf>
- Salgado J. (2008). Estudio de caracterización ocupacional, Bogotá, [www.http://observatorio.sena.edu.co/mesas/01/gestion%20administrativa.pdf](http://observatorio.sena.edu.co/mesas/01/gestion%20administrativa.pdf)
- Saravia, E. (2022). Rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021 [Universidad César Vallejo]. Pág. 38. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84898>
- Serkina, I., y Logvinova, A. (2019). La gestión administrativa de las universidades: antecedentes y consecuencias. <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/818>
- Soto Builes, N., Morillo Puente, S., Calderón-Hernández, G., & Betancur, H. D. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *innovar*, 30(77), págs. 123-136. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512020000300123
- Sy Corvo, H. (2021). Gestión administrativa. Liferder. <https://www.liferder.com/gestion-administrativa/>.

- Tamayo, M. (2004), El Proceso de la Investigación Científica, págs. 37-90. <https://books.google.com.mx/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.
- Toala, G. (2017), Impacto de la gestión de la calidad universitaria sobre la formación del profesional en administración en la educación superior pública en el contexto manabita, Ecuador. Pág. 233. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6789/Toala_tg.pdf;sequence=5
- Torres, L. (2020), la Gestión administrativa y el desempeño laboral de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, pág. 40, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61476>.
- Velásquez, B., Ponce, V. y Franco, M. (2016). La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo. Págs. 15-20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5603313>
- Vargas, Z. (2008), La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica, 2008, pág. 159. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/comprencion-y-redaccion-de-textos-i/vargas-la-investigacion-aplicada-2009/15112485>
- Vásquez, E. (2022). Liderazgo gerencial y Gestión administrativa [Universidad César Vallejo]. Pág. 33. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86670>
- Vega, E. (2020), la gestión administrativa y la productividad en el sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020, pág. 45. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52828>.
- Verdesoto, O., Toapanta, T., y Acosta, M. (2018). Diagnóstico de la Gestión Administrativa de las Juntas de Agua Potable y Saneamiento del Cantón Ambato. Revista Publicando, 5(14 (2), 264-285. Recuperado a partir de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1145>

Westreicher, G. (2022), La recolección de datos,
<https://economipedia.com/definiciones/recoleccion-de-datos.html>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	METODOLOGÍA
<p>La gestión en la Policía Nacional, aporta un conocimiento detallado al personal policial que labora en la Comisaría de la Familia de Trujillo, unidad que cuenta con diversos protocolos de actuación y mejoramiento de la atención y tratamiento de las víctimas de violencia familiar y personas con características de vulnerabilidad, que se encuentran protegidas por la Ley N.º 30364 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y sus modificatorias.</p> <p>Ante ello, surge la problemática de que en esta unidad especializada en caso brindaré un servicio de tratamiento y atención a la familia de forma inadecuada, ello afectaría significativamente a mujeres, menores de edad entre otros, establecidos en la Ley Especial que son atendidas, es ahí que surge la necesidad de realizar un estudio tendiente a identificar las características de la gestión administrativa con miras a mejorar el desempeño laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, lo que favorecerá a la ciudadanía que acude diariamente a solicitar los servicios que presta esta unidad policial de protección a los miembros de la familia que son víctimas de violencia familiar y delitos conexos.</p>	<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La gestión administrativa tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022.</p>	<p>Gestión administrativa</p>	Planeación	<p>-Nivel de identificación o conocimiento de los tipos de planeación: - Misiones o Propósitos. - Objetivos o Metas. - Estrategias. - Políticas - Procedimientos. - Reglas. - Programas. - Presupuestos.</p> <p>-Funciones basadas en plan.</p> <p>-Consideración general de la planeación a nivel de la empresa.</p>	<p>TIPO aplicada</p>
							<p>DISEÑO no experimental</p>
							<p>ENFOQUE cuantitativo</p>
							<p>ALCANCE correlacional</p>
					Organización	<p>Definición de la estructura organizacional. Identificación de la cadena de mando. Definición de departamentos o áreas. Nivel de especialización del trabajo. Amplitud de tramo de control. Grado de centralización y descentralización. Grado de formalización. Nivel de conocimiento y aplicación de documentos de gestión. Consideración general de la organización a nivel de la empresa.</p>	<p>TÉCNICA Guía de preguntas de entrevista</p>
				Dirección	<p>- Nivel de motivación. - Estilos de liderazgo. - Nivel de participación de comités y grupos. - Grado de efectividad de la Comunicación. - Consideración general de la dirección a nivel de la empresa.</p>		
					Control	<p>-Frecuencia en la ejecución del control -Evaluación en base a estándares de control. -Grado de ejecución de acciones administrativas. - Grado de efectividad organizacional. -Ejecución de tipos de control. -Consideración general del control a nivel de la empresa</p>	<p>INSTRUMENTO Encuesta</p>

	<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 01 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 01 Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICA 01 La gestión administrativa tiene relación significativa con la productividad del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022</p>	Desempeño Laboral	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> -Eficiencia del trabajador -Eficacia del trabajador -Cumplimiento de las metas del trabajador -Nivel de producción del personal. 	<p>ESCALA Ordinal</p>
					Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Percepción del nivel de calidad de trabajo -Metas logradas -Cumplimiento de las tareas asignadas -Conocimiento dentro del puesto de trabajo 	
	<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 02 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficacia laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 02 Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficacia laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02 La gestión administrativa tiene relación significativa con la eficacia laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022</p>			<ul style="list-style-type: none"> -Responsabilidad del personal -Nivel de conocimientos técnicos -Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo -Nivel de adaptabilidad del trabajador 	<p>POBLACIÓN 35 efectivos policiales</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 03 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 03 Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 03 La gestión administrativa tiene relación significativa con la eficiencia laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022</p>		Eficiencia laboral	<p>MUESTRA No probabilístico por conveniencia</p>		

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

C	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
V1. Gestión administrativa	Aquella que se realiza por la persona responsable de administrar los recursos con los que cuenta una institución, ello se realiza, mediante la organización de todas las actividades, y relacionándolas con el uso adecuado de los recursos disponibles, para ello, este tipo de dirección estratégica encaminará correctamente como administración, logrando alcanzar las metas establecidas y obteniendo los mejores resultados en la gestión. (Fabian Quiroga, 2020)	Nuestra variable Gestión Administrativa la podemos medir a través de las dimensiones: planificación, organización, ejecución y control, para ello emplearemos una escala tipo Likert de medición ordinal que nos proporcionen valores representativos.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Nivel de identificación o conocimiento de los tipos de planeación: - Misiones o Propósitos. - Objetivos o Metas. - Estrategias. - Políticas - Procedimientos. - Reglas. - Programas. - Presupuestos. ☒ Funciones basadas en plan. ☒ Consideración general de la planeación a nivel de la empresa. 	Tipo: Aplicada Diseño: No Experimental Enfoque: Cuantitativo Alcance: Correlacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala: Ordinal Población: Personal que labora en la Comisaría de la Familia de la ciudad de Trujillo durante el año 2022. Muestra: 35 policías de la Comisaría de la Familia de la ciudad de Trujillo 2022.
			Organización	Definición de la estructura organizacional. Identificación de la cadena de mando. Definición de departamentos o áreas. Nivel de especialización del trabajo. Amplitud de tramo de control. Grado de centralización y descentralización. Grado de formalización. Nivel de conocimiento y aplicación de documentos de gestión. Consideración general de la organización a nivel de la empresa.	
			Dirección	Nivel de motivación. Estilos de liderazgo. Nivel de participación de comités y grupos. Grado de efectividad de la Comunicación. Consideración general de la dirección a nivel de la empresa.	
			Control	Frecuencia en la ejecución del control Evaluación en base a estándares de control. Grado de ejecución de acciones administrativas. Grado de efectividad organizacional. Ejecución de tipos de control. Consideración general del control a nivel de la empresa	
V2. Desempeño laboral	Conforme a Toala et al. (2017), conceptualiza que el desempeño laboral se trata de aquel tipo de acciones relacionadas con el comportamiento que realizan los empleados de una determinada empresa o institución, con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales, tal es el caso, que mientras mayor sea el desempeño laboral del personal, la organización se fortalecerá mayoritariamente debido al incremento de la producción laboral del personal con el que cuenta.	La variable desempeño laboral de los efectivos, vamos a realizar su medición a través de las dimensiones productividad, eficacia y eficiencia laboral, y sus correspondientes indicadores.	Productividad laboral	Eficiencia del trabajador Eficacia del trabajador Cumplimiento de las metas del trabajador Nivel de producción del personal.	
			Eficacia laboral	Percepción del nivel de calidad de trabajo Metas logradas Cumplimiento de las tareas asignadas Conocimiento dentro del puesto de trabajo	
			Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal Nivel de conocimientos técnicos Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo Nivel de adaptabilidad del trabajador	

Anexo 3: Matriz de correlación

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
<p>¿Cuál es la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022?</p>	<p>Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022</p>	<p>La gestión administrativa tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal PNP de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022.</p>	<p>Se ha demostrado que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal PNP de la Comisaría la Familia de Trujillo, durante el año 2022, por el coeficiente de Pearson que equivale a 0,726, lo que confirma la relación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre las mencionadas variables, y como el p-valor=0.00 es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.</p>	<p>Se recomienda al Jefe de la Comisaría de la Familia de Trujillo, realizar acciones tendientes a gestionar, estandarizar, y automatizar los procedimientos de gestión administrativa realizados con miras a crear guías de actuación referenciales en gestión pública para los Comisarios que lleguen a jefaturar dicha unidad policial, para que les sirva se base documental de aplicación de política de gestión y así mantener el estándar alcanzado durante el año 2022.</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022</p>	<p>La gestión administrativa tiene relación significativa con la productividad del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022</p>	<p>Se ha comprobado que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad del personal de la Comisaría la Familia Trujillo, durante el año 2022, que está determinada por el coeficiente de Pearson que equivale a 0,515, el cual evidencia una correlación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre la variable y dimensión, y como el p-valor=0.02 es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.</p>	<p>Se recomienda al Jefe de la Comisaría la Familia de Trujillo, implementar programas de capacitación y actualización permanente dirigidos al personal policial que presta servicios en esa unidad, tendientes a sensibilizarlos y lograr incrementar el nivel profesional de atención de las víctimas de violencia familiar que acuden a presentar sus denuncias, incidiendo en su especialización en temas de violencia familiar.</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficacia laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficacia laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022</p>	<p>La gestión administrativa tiene relación significativa con la eficacia laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022</p>	<p>Se determinó que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la eficacia del personal de la Comisaría la Familia de Trujillo, durante el año 2022, ello está determinada por el coeficiente de Pearson que equivale a 0,698, el cual evidencia una correlación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre las mencionadas variables, y como el p-valor=0.00 es menor que 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.</p>	<p>Se recomienda al Jefe de la Comisaría la Familia de Trujillo, continuar con las acciones administrativas relacionadas optimizar acciones tendientes a lograr alcanzar las metas propuestas, priorizando la flexibilidad, la agilidad administrativa encaminadas al logro de la excelencia, mediante el uso de la administración digital consiguiendo una gestión ágil, dinámica y más productiva a corto plazo.</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022</p>	<p>La gestión administrativa tiene relación significativa con la eficiencia laboral del personal de la Comisaría de la Familia de Trujillo, durante el año 2022</p>	<p>Se ha establecido que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la eficiencia del personal de la Comisaría la Familia de Trujillo, durante el año 2022, la cual está determinada por el coeficiente de Pearson que equivale a 0,731, el cual evidencia una correlación positiva media con nivel de significancia en el nivel 0.01 entre las mencionadas variables, y como el p-valor=0.00 es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.</p>	<p>Se recomienda al Jefe de la Comisaría la Familia de Trujillo, la implementación de políticas de estimulación para el personal policial a efectos de mantener y paulatinamente incrementar la eficiencia laboral relacionada a los servicios que se presta alcanzando los objetivos trazados con el empleo de los recursos indispensables.</p>

Anexo 4: Validador N.º 1

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>DIESTRA ROMERO, ROLANDO HENDERSON DNI 42062324</p>	<p>BACHILLER EN ADMINISTRACION Y CIENCIAS POLICIALES Fecha de diploma: 18/09/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>ESCUELA DE OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ <i>PERU</i></p>
<p>DIESTRA ROMERO, ROLANDO HENDERSON DNI 42062324</p>	<p>LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y CIENCIAS POLICIALES Fecha de diploma: 23/12/2011 Modalidad de estudios: -</p>	<p>ESCUELA DE OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ <i>PERU</i></p>
<p>DIESTRA ROMERO, ROLANDO HENDERSON DNI 42062324</p>	<p>BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 22/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/08/2011 Fecha egreso: 16/12/2018</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO <i>PERU</i></p>
<p>DIESTRA ROMERO, ROLANDO HENDERSON DNI 42062324</p>	<p>ABOGADO Fecha de diploma: 12/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO <i>PERU</i></p>
<p>DIESTRA ROMERO, ROLANDO HENDERSON DNI 42062324</p>	<p>MAESTRO EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 09/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/03/2013 Fecha egreso: 09/01/2015</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i></p>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Magister Rolando Diestra Romero

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2021-II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "La gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaria La Familia de Trujillo durante el año 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Lic. Luis R. Sánchez Terán

DNI 18111579

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Planificación								
1	¿Cómo califica la realización de los procesos de planeación de sus actividades?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo califica el nivel de estimulación por parte de la gestión hacia al personal policial para alcanzar los objetivos?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo califica el diagnóstico de problemas realizado por la institución para proyectar mejoras?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo califica la capacitación al personal sobre los procedimientos a seguir dentro de sus funciones?	✓		✓		✓		
5	¿Cómo califica el establecimiento de las metas institucionales por parte de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Cómo califica la planificación de los recursos para alcanzar las metas?							
DIMENSIÓN 2 Organización								
7	¿Cómo califica el nivel de actualización de la estructura organizacional?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo califica la asignación del personal de acuerdo al diseño de cargos?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo califica la gestión de los directivos para promover el trabajo en equipo en el ámbito laboral?	✓		✓		✓		
10	¿Cómo califica las coordinaciones que realiza la entidad para el desarrollo de las actividades laborales?	✓		✓		✓		
11	¿Cómo califica el nivel de integración de los colaboradores?	✓		✓		✓		
12	¿Cómo califica el establecimiento de jerarquías del personal?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Dirección								
13	¿Cómo califica el nivel de liderazgo directivo en el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
14	¿Cómo califica el nivel de comunicación empleada con todo el personal?	✓		✓		✓		
15	¿Cómo califica la gestión de la institución para promover la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	✓		✓		✓		
16	¿Cómo califica el estado de los equipos e instrumentos de trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Cómo califica el nivel del compromiso laboral de los colaboradores?	✓		✓		✓		
18	¿Cómo califica las condiciones laborales para que se realicen las actividades por parte del colaborador?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Control								
19	¿Cómo califica las actividades de control desarrollados por la institución?	✓		✓		✓		
20	¿Cómo califica la verificación del desarrollo de las actividades planificadas?	✓		✓		✓		
21	¿Cómo califica el inventario de bienes desarrollados en la institución?	✓		✓		✓		
22	¿Cómo califica el control de la calidad de los servicios que brinda?	✓		✓		✓		
23	¿Cómo califica la responsabilidad laboral de los colaboradores?	✓		✓		✓		
24	¿Cómo califica el registro del cumplimiento de las normas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: ROLANDO DIESTRA ROMERO DNI: 42062524

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PUBLICA

17 de Octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 ROLANDO DIESTRA ROMERO
 DNI. 42062524
 MAGISTER GESTION PUBLICA.

Anexo 5: Validador N.º 2

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>JAMANCA JARA, GREGORIO DNI 09523509</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 07/09/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO <i>PERU</i></p>
<p>JAMANCA JARA, GREGORIO DNI 09523509</p>	<p>BACHILLER EN ADMINISTRACION Y CIENCIAS POLICIALES Fecha de diploma: 01/08/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>ESCUELA DE OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ <i>PERU</i></p>
<p>JAMANCA JARA, GREGORIO DNI 09523509</p>	<p>LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y CIENCIAS POLICIALES Fecha de diploma: 21/01/15 Modalidad de estudios: -</p>	<p>ESCUELA DE OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ <i>PERU</i></p>
<p>JAMANCA JARA, GREGORIO DNI 09523509</p>	<p>MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/04/2014 Fecha egreso: 30/08/2015</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Magister Gregorio Jamanca Jara

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2021-II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "La gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaria La Familia de Trujillo durante el año 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Lic. Luis R. Sánchez Terán

DNI 18111579

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 Planificación								
1	¿Cómo califica la realización de los procesos de planeación de sus actividades?	X		X		X		
2	¿Cómo califica el nivel de estimulación por parte de la gestión hacia al personal policial para alcanzar los objetivos?	X		X		X		
3	¿Cómo califica el diagnóstico de problemas realizado por la institución para proyectar mejoras?	X		X		X		
4	¿Cómo califica la capacitación al personal sobre los procedimientos a seguir dentro de sus funciones?	X		X		X		
5	¿Cómo califica el establecimiento de las metas institucionales por parte de la institución?	X		X		X		
6	¿Cómo califica la planificación de los recursos para alcanzar las metas?							
DIMENSIÓN 2 Organización								
7	¿Cómo califica el nivel de actualización de la estructura organizacional?	X		X		X		
8	¿Cómo califica la asignación del personal de acuerdo al diseño de cargos?	X		X		X		
9	¿Cómo califica la gestión de los directivos para promover el trabajo en equipo en el ámbito laboral?	X		X		X		
10	¿Cómo califica las coordinaciones que realiza la entidad para el desarrollo de las actividades laborales?	X		X		X		
11	¿Cómo califica el nivel de integración de los colaboradores?	X		X		X		
12	¿Cómo califica el establecimiento de jerarquías del personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Dirección								
13	¿Cómo califica el nivel de liderazgo directivo en el logro de los objetivos?	X		X		X		
14	¿Cómo califica el nivel de comunicación empleada con todo el personal?	X		X		X		
15	¿Cómo califica la gestión de la institución para promover la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	X		X		X		
16	¿Cómo califica el estado de los equipos e instrumentos de trabajo?	X		X		X		
17	¿Cómo califica el nivel del compromiso laboral de los colaboradores?	X		X		X		
18	¿Cómo califica las condiciones laborales para que se realicen las actividades por parte del colaborador?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 Control								
19	¿Cómo califica las actividades de control desarrollados por la institución?	X		X		X		
20	¿Cómo califica la verificación del desarrollo de las actividades planificadas?	X		X		X		
21	¿Cómo califica el inventario de bienes desarrollados en la institución?	X		X		X		
22	¿Cómo califica el control de la calidad de los servicios que brinda?	X		X		X		
23	¿Cómo califica la responsabilidad laboral de los colaboradores?	X		X		X		
24	¿Cómo califica el registro del cumplimiento de las normas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Jamancá Jara Gregorio DNI: 09523509

Especialidad del validador: Gestión Pública

29 de Octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Mg. Gregorio Jamancá Jara.
DNI: 09523509.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 Productividad								
1	¿Cómo califica el trabajo en equipo de los colaboradores?	X		X		X		
2	¿Cómo califica el esmero del personal para cumplir con su trabajo?	X		X		X		
3	¿Cómo califica el nivel de involucramiento de los trabajadores en la labor que realizan?	X		X		X		
4	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales establecidos?	X		X		X		
5	¿Cómo califica el nivel de conocimiento que tiene el personal en el área donde se desenvuelve?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Eficacia								
6	¿Cómo califica la búsqueda de resultados positivos para la institución?	X		X		X		
7	¿Cómo califica los ciclos de realimentación laboral del personal?	X		X		X		
8	¿Cómo califica el grado de competencia de los colaboradores en el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
9	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos?	X		X		X		
10	¿Cómo califica el monitoreo para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Eficiencia								
11	¿Cómo califica la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?	X		X		X		
12	¿Cómo califica las formas de creatividad en el quehacer diario de los colaboradores?	X		X		X		
13	¿Cómo califica el recibimiento de algunos aportes de los trabajadores?	X		X		X		
14	¿Cómo califica los deseos de mejoras laborales por parte de los trabajadores?	X		X		X		
15	¿Cómo califica el nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

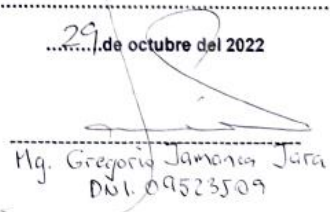
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jamanka Jara Gregorio DNI: 09523509

Especialidad del validador: Gestión Pública

...²⁹... de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Mg. Gregorio Jamanka Jara
 DNI. 09523509

Anexo 6: Validador N.º 3

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>ARCE CAMPANO, PABLO YOBER DNI 41782675</p>	<p>BACHILLER EN ADMINISTRACION Y CIENCIAS POLICIALES Fecha de diploma: 28/12/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>ESCUELA DE OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ <i>PERU</i></p>
<p>ARCE CAMPANO, PABLO YOBER DNI 41782675</p>	<p>LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y CIENCIAS POLICIALES Fecha de diploma: 23/12/2012 Modalidad de estudios: -</p>	<p>ESCUELA DE OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ <i>PERU</i></p>
<p>ARCE CAMPANO, PABLO YOBER DNI 41782675</p>	<p>MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/07/2014 Fecha egreso: 30/08/2015</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>ARCE CAMPANO, PABLO YOBER DNI 41782675</p>	<p>BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 06/11/17 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/04/2011 Fecha egreso: 24/02/2016</p>	<p>UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS SAC <i>PERU</i></p>
<p>ARCE CAMPANO, PABLO YOBER DNI 41782675</p>	<p>ABOGADO Fecha de diploma: 06/05/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS SAC <i>PERU</i></p>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Magister Pablo Yober Arce Campano

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2021-II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "La gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaria La Familia de Trujillo durante el año 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Lic. Luis R. Sánchez Terán

DNI 18111579

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 Planificación								
1	¿Cómo califica la realización de los procesos de planeación de sus actividades?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo califica el nivel de estimulación por parte de la gestión hacia al personal policial para alcanzar los objetivos?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo califica el diagnóstico de problemas realizado por la institución para proyectar mejoras?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo califica la capacitación al personal sobre los procedimientos a seguir dentro de sus funciones?	✓		✓		✓		
5	¿Cómo califica el establecimiento de las metas institucionales por parte de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Cómo califica la planificación de los recursos para alcanzar las metas?							
DIMENSIÓN 2 Organización								
7	¿Cómo califica el nivel de actualización de la estructura organizacional?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo califica la asignación del personal de acuerdo al diseño de cargos?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo califica la gestión de los directivos para promover el trabajo en equipo en el ámbito laboral?	✓		✓		✓		
10	¿Cómo califica las coordinaciones que realiza la entidad para el desarrollo de las actividades laborales?	✓		✓		✓		
11	¿Cómo califica el nivel de integración de los colaboradores?	✓		✓		✓		
12	¿Cómo califica el establecimiento de jerarquías del personal?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Dirección								
13	¿Cómo califica el nivel de liderazgo directivo en el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
14	¿Cómo califica el nivel de comunicación empleada con todo el personal?	✓		✓		✓		
15	¿Cómo califica la gestión de la institución para promover la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	✓		✓		✓		
16	¿Cómo califica el estado de los equipos e instrumentos de trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Cómo califica el nivel del compromiso laboral de los colaboradores?	✓		✓		✓		
18	¿Cómo califica las condiciones laborales para que se realicen las actividades por parte del colaborador?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Control								
19	¿Cómo califica las actividades de control desarrollados por la institución?	✓		✓		✓		
20	¿Cómo califica la verificación del desarrollo de las actividades planificadas?	✓		✓		✓		
21	¿Cómo califica el inventario de bienes desarrollados en la institución?	✓		✓		✓		
22	¿Cómo califica el control de la calidad de los servicios que brinda?	✓		✓		✓		
23	¿Cómo califica la responsabilidad laboral de los colaboradores?	✓		✓		✓		
24	¿Cómo califica el registro del cumplimiento de las normas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Pablo Yasser Acevedo Campaño DNI: 41182615

Especialidad del validador: Tlg. Gestión Pública

...31... de Octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

[Firma manuscrita]
Pablo Yasser Acevedo Campaño
DNI: 41182615

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Productividad								
1	¿Cómo califica el trabajo en equipo de los colaboradores?	X		X		X		
2	¿Cómo califica el esmero del personal para cumplir con su trabajo?	X		X		X		
3	¿Cómo califica el nivel de involucramiento de los trabajadores en la labor que realizan?	X		X		X		
4	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales establecidos?	X		X		X		
5	¿Cómo califica el nivel de conocimiento que tiene el personal en el área donde se desenvuelve?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Eficacia								
6	¿Cómo califica la búsqueda de resultados positivos para la institución?	X		X		X		
7	¿Cómo califica los ciclos de realimentación laboral del personal?	X		X		X		
8	¿Cómo califica el grado de competencia de los colaboradores en el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
9	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos?	X		X		X		
10	¿Cómo califica el monitoreo para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Eficiencia								
11	¿Cómo califica la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?	X		X		X		
12	¿Cómo califica las formas de creatividad en el quehacer diario de los colaboradores?	X		X		X		
13	¿Cómo califica el recibimiento de algunos aportes de los trabajadores?	X		X		X		
14	¿Cómo califica los deseos de mejoras laborales por parte de los trabajadores?	X		X		X		
15	¿Cómo califica el nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

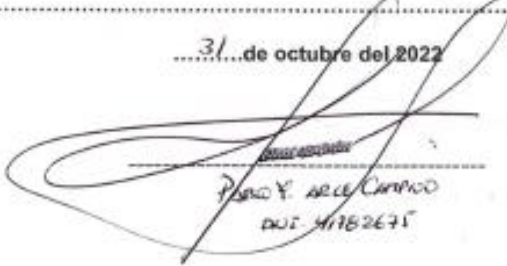
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Paco Yocsa ACE CAMPANO DNI: 41782675

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

...31...de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Paco Y. ACE CAMPANO
 DNI: 41782675

Anexo 7: Validador N.º 4

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
REYES MENDOZA, JOSE GERMAN DNI 18089848	ABOGADO Fecha de diploma: 22/02/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
REYES MENDOZA, JOSE GERMAN DNI 18089848	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 15/04/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
REYES MENDOZA, JOSE GERMAN DNI 18089848	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Magister José Germán Reyes Mendoza

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo, promoción 2021-II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "La gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaria La Familia de Trujillo durante el año 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Lic. Luis R. Sánchez Terán

DNI 18111579

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Planificación								
1	¿Cómo califica la realización de los procesos de planeación de sus actividades?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo califica el nivel de estimulación por parte de la gestión hacia al personal policial para alcanzar los objetivos?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo califica el diagnóstico de problemas realizado por la institución para proyectar mejoras?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo califica la capacitación al personal sobre los procedimientos a seguir dentro de sus funciones?	✓		✓		✓		
5	¿Cómo califica el establecimiento de las metas institucionales por parte de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Cómo califica la planificación de los recursos para alcanzar las metas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Organización								
7	¿Cómo califica el nivel de actualización de la estructura organizacional?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo califica la asignación del personal de acuerdo al diseño de cargos?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo califica la gestión de los directivos para promover el trabajo en equipo en el ámbito laboral?	✓		✓		✓		
10	¿Cómo califica las coordinaciones que realiza la entidad para el desarrollo de las actividades laborales?	✓		✓		✓		
11	¿Cómo califica el nivel de integración de los colaboradores?	✓		✓		✓		
12	¿Cómo califica el establecimiento de jerarquías del personal?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Dirección								
13	¿Cómo califica el nivel de liderazgo directivo en el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
14	¿Cómo califica el nivel de comunicación empleada con todo el personal?	✓		✓		✓		
15	¿Cómo califica la gestión de la institución para promover la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	✓		✓		✓		
16	¿Cómo califica el estado de los equipos e instrumentos de trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Cómo califica el nivel del compromiso laboral de los colaboradores?	✓		✓		✓		
18	¿Cómo califica las condiciones laborales para que se realicen las actividades por parte del colaborador?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Control								
19	¿Cómo califica las actividades de control desarrollados por la institución?	✓		✓		✓		
20	¿Cómo califica la verificación del desarrollo de las actividades planificadas?	✓		✓		✓		
21	¿Cómo califica el inventario de bienes desarrollados en la institución?	✓		✓		✓		
22	¿Cómo califica el control de la calidad de los servicios que brinda?	✓		✓		✓		
23	¿Cómo califica la responsabilidad laboral de los colaboradores?	✓		✓		✓		
24	¿Cómo califica el registro del cumplimiento de las normas?	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Rayen Mercedes José Cornejo DNI: 12003848

Especialidad del validador: Control Público

30 de Octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Abog. José Reyes Mendoza
 DNI 18089848

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerecias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Productividad								
1	¿Cómo califica el trabajo en equipo de los colaboradores?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo califica el esmero del personal para cumplir con su trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo califica el nivel de involucramiento de los trabajadores en la labor que realizan?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales establecidos?	✓		✓		✓		
5	¿Cómo califica el nivel de conocimiento que tiene el personal en el área donde se desempeña?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Eficacia								
6	¿Cómo califica la búsqueda de resultados positivos para la institución?	✓		✓		✓		
7	¿Cómo califica los ciclos de realimentación laboral del personal?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo califica el grado de competencia de los colaboradores en el desarrollo de sus labores?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos?	✓		✓		✓		
10	¿Cómo califica el monitoreo para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Eficiencia								
11	¿Cómo califica la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?	✓		✓		✓		
12	¿Cómo califica las formas de creatividad en el quehacer diario de los colaboradores?	✓		✓		✓		
13	¿Cómo califica el recibimiento de algunos aportes de los trabajadores?	✓		✓		✓		
14	¿Cómo califica los deseos de mejoras laborales por parte de los trabajadores?	✓		✓		✓		
15	¿Cómo califica el nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Royes Mendez José Germán DNI: 18089848

Especialidad del validador: Salud Pública

...30...de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Abog. José Royes Mendez
 DNI 18089848

Anexo 8: Carta de presentación a la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 31 de octubre de 2022

Carta P. 1379-2022-UCV-EPG-SP

GENERAL PNP
AUGUSTO JAVIER RÍOS TIRAVANTI
JEFE DE LA III MACRO REGIÓN POLICIAL LA LIBERTAD
III MACRO REGIÓN POLICIAL LA LIBERTAD

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SANCHEZ TERAN LUIS ROBERTO**; identificado(a) con DNI/CE N° 18111579 y código de matrícula N° 7001016497; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA COMISARÍA LA FAMILIA DE TRUJILLO, 2022.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 9: Carta de presentación a la Comisaría la Familia



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mayor PNP Diana Raquel PARIMANGO RODRIGUEZ

Presente

Asunto: Presentación y requerimiento de acceso

Es grato dirigirme a usted, para presentarme, como estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención del grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA COMISARÍA LA FAMILIA DE TRUJILLO, 2022.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso, a fin que se pueda obtener información en la institución que usted representa, asumiendo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, se adjunta al presente, copia de la Carta dirigida por la Universidad al Comando de la III Macro Región Policial La libertad; asimismo, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente

Lic. Luis R. Sánchez Terán
DNI 18111579



Anexo 10: Instrumento de recojo de información

Cuestionario de gestión administrativa y desempeño laboral

Datos generales:

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

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la gestión administrativa y el desempeño laboral. Lea atentamente cada ítem, seleccione la alternativa que sea la más apropiada para usted, pero solo una de ellas; marque con un aspa del 1 a 5 como la respuesta elegida. Tenga en cuenta que no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta queierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad, para lo cual se requiere que marque todos los ítems.

MUY MALA	MALA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
1	2	3	4	5

(V1) Variable 1: Gestión administrativa		ÍNDICE				
(D1) Dimensión 1: Planificación		1	2	3	4	5
1	¿Cómo califica la realización de los procesos de planeación de sus actividades?					
2	¿Cómo califica el nivel de estimulación por parte de la gestión hacia al personal policial para alcanzar los objetivos?					
3	¿Cómo califica el diagnóstico de problemas realizado por la institución para proyectar mejoras?					
4	¿Cómo califica la capacitación al personal sobre los procedimientos a seguir dentro de sus funciones?					
5	¿Cómo califica el establecimiento de las metas institucionales por parte de la institución?					
6	¿Cómo califica la planificación de los recursos para alcanzar las metas?					
(D2) Dimensión 2: Organización						
7	¿Cómo califica el nivel de actualización de la estructura organizacional?					
8	¿Cómo califica la asignación del personal de acuerdo al diseño de cargos?					
9	¿Cómo califica la gestión de los directivos para promover el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					

10	¿Cómo califica las coordinaciones que realiza la entidad para el desarrollo de las actividades laborales?					
11	¿Cómo califica el nivel de integración de los colaboradores?					
12	¿Cómo califica el establecimiento de jerarquías del personal?					
(D3) Dimensión 3: Dirección						
13	¿Cómo califica el nivel de liderazgo directivo en el logro de los objetivos?					
14	¿Cómo califica el nivel de comunicación empleada con todo el personal?					
15	¿Cómo califica la gestión de la institución para promover la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
16	¿Cómo califica el estado de los equipos e instrumentos de trabajo?					
17	¿Cómo califica el nivel del compromiso laboral de los colaboradores?					
18	¿Cómo califica las condiciones laborales para que se realicen las actividades por parte del colaborador?					
(D4) Dimensión 4: Control						
19	¿Cómo califica las actividades de control desarrollados por la institución?					
20	¿Cómo califica la verificación del desarrollo de las actividades planificadas?					
21	¿Cómo califica el inventario de bienes desarrollados en la institución?					
22	¿Cómo califica el control de la calidad de los servicios que brinda?					
23	¿Cómo califica la responsabilidad laboral de los colaboradores?					
24	¿Cómo califica el registro del cumplimiento de las normas?					
(V2) Variable 2: Desempeño laboral		ÍNDICE				
(D5) Dimensión 5: Productividad		1	2	3	4	5
25	¿Cómo califica el trabajo en equipo de los colaboradores?					
26	¿Cómo califica el esmero del personal para cumplir con su trabajo?					
27	¿Cómo califica el nivel de involucramiento de los trabajadores en la labor que realizan?					
28	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales establecidos?					
29	¿Cómo califica el nivel de conocimiento que tiene el personal en el área donde se desenvuelve?					
(D6) Dimensión 6: Eficacia						

30	¿Cómo califica la búsqueda de resultados positivos para la institución?					
31	¿Cómo califica los ciclos de realimentación laboral del personal?					
32	¿Cómo califica el grado de competencia de los colaboradores en el desarrollo de sus labores?					
33	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos?					
34	¿Cómo califica el monitoreo para el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
(D7) Dimensión 7: Eficiencia						
35	¿Cómo califica la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?					
36	¿Cómo califica las formas de creatividad en el quehacer diario de los colaboradores?					
37	¿Cómo califica el recibimiento de algunos aportes de los trabajadores?					
38	¿Cómo califica los deseos de mejoras laborales por parte de los trabajadores?					
39	¿Cómo califica el nivel del personal calificado en el desempeño de sus funciones?					

Anexo 12: Cuadro de medición de variables

MEDICION DE VARIABLES

VARIABLE 1		VARIABLE 2	
ESCALA Y VALORES		ESCALA Y VALORES	
Muy mala (1)		Muy mala (1)	
Mala (2)		Mala (2)	
Regular (3)		Regular (3)	
Buena (4)		Buena (4)	
Muy buena (5)		Muy buena (5)	
V1 - DIMENCIONES		V2 - DIMENCIONES	
1. Planificación	(6 items)	5. Productividad	(5 items)
2. Organización	(6 items)	6. Eficacia	(5 items)
3. Dirección	(6 items)	7. Eficiencia	(5 items)
4. Control	(6 items)		
Total: 24 items		Total: 15 items	
TOTAL: 39 items			

MEDICIÓN: BAREMOS							
Niveles y rangos	Bajo	Mediano	Alto				
V1 - Gestión administrativa	(24 - 56)	(57 - 88)	(89 - 120)	VMAX:120	VMIN:24	RANGO:96	AMPLITUD:32
D1 - Planificación	(6 - 14)	(15 - 23)	(24 - 30)	VMAX:30	VMIN:6	RANGO:24	AMPLITUD:8
D2 - Organización	(6 - 14)	(15 - 23)	(24 - 30)	VMAX:30	VMIN:6	RANGO:24	AMPLITUD:8
D3 - Dirección	(6 - 14)	(15 - 23)	(24 - 30)	VMAX:30	VMIN:6	RANGO:24	AMPLITUD:8
D4 - Control	(6 - 14)	(15 - 23)	(24 - 30)	VMAX:30	VMIN:6	RANGO:24	AMPLITUD:8
V2 - Desempeño laboral	(15 - 35)	(36 - 56)	(57 - 75)	VMAX:75	VMIN:15	RANGO:60	AMPLITUD:20
D5 - Productividad	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)	VMAX:25	VMIN:5	RANGO:20	AMPLITUD:6.6
D6 - Eficacia	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)	VMAX:25	VMIN:5	RANGO:20	AMPLITUD:6.6
D7 - Eficiencia	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)	VMAX:25	VMIN:5	RANGO:20	AMPLITUD:6.6

Anexo 13: Prueba piloto con Google forms

Formulario sin título Se han guardado todos los cambios en Drive Preguntas Respuestas 24 Configuración



Sección 1 de 3

ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la gestión administrativa y el desempeño laboral policial. Lea atentamente cada ítem, seleccione la alternativa que sea la más apropiada para usted, pero solo una de ellas; marque con un aspa del 1 a 5 como la respuesta

Formulario sin título Se han guardado todos los cambios en Drive Preguntas Respuestas 24 Configuración

Resumen **Pregunta** Individual

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

P1 - ¿Cómo califica la realización de los procesos de planeación de sus actividades? Copiar

24 respuestas



Calificación	Respuestas	Porcentaje
1	0	0%
2	2	8,3%
3	9	37,5%
4	5	20,8%
5	8	33,3%

Formulario sin título Se han guardado todos los cambios en Drive Preguntas Respuestas 24 Configuración

EL DESEMPEÑO LABORAL

P25 - ¿Cómo califica el trabajo en equipo de los colaboradores? Copiar

24 respuestas



Calificación	Respuestas	Porcentaje
1	0	0%
2	3	12,5%
3	10	41,7%
4	6	25%
5	5	20,8%

P26 - ¿Cómo califica el esmero del personal para cumplir con su trabajo? Copiar

Anexo 14: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación "La gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaría La Familia de Trujillo, 2022".

Investigador: Licenciado Luis Roberto Sánchez Terán.

Fecha: 04/10/2022

Condición: Personal policial que presta servicios en la Comisaría La familia de la ciudad de Trujillo.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada "La gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaría La Familia de Trujillo, 2022", cuyo objetivo de la investigación es: Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaría La Familia de Trujillo, durante el presente año.

Esta investigación es desarrollada por un estudiante de pgsgrado del programa de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Comando de la III Macro Región Policial La Libertad.

Describir el impacto del problema de la investigación

Establecer si realmente la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaría La Familia de Trujillo, durante el presente año

Procedimiento

Si usted decide aportar su conocimiento y experiencia a la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta y se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaría La Familia de Trujillo, 2022",
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo razonable y se realizará en los ambientes de la Comisaría La Familia de Trujillo.
3. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Sánchez Terán Luis Roberto al email: lsanchezte@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Anexo 15: Instrumento de recojo de información



INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Cuestionario de gestión administrativa y desempeño laboral

Datos generales:

N.º de cuestionario: 01 Fecha de recolección: 04/11/2022

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la gestión administrativa y el desempeño laboral. Lea atentamente cada ítem, seleccione la alternativa que sea la más apropiada para usted, pero solo una de ellas; marque con un aspa del 1 a 5 como la respuesta elegida. Tenga en cuenta que no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad, para lo cual se requiere que marque todos los ítems.

MUY MALA	MALA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
1	2	3	4	5

(V1) Variable 1: Gestión administrativa		ÍNDICE				
		1	2	3	4	5
(D1) Dimensión 1: Planificación						
1	¿Cómo califica la realización de los procesos de planeación de sus actividades?			✓		
2	¿Cómo califica el nivel de estimulación por parte de la gestión hacia al personal policial para alcanzar los objetivos?			✓		
3	¿Cómo califica el diagnóstico de problemas realizado por la institución para proyectar mejoras?			✓		
4	¿Cómo califica la capacitación al personal sobre los procedimientos a seguir dentro de sus funciones?				✓	
5	¿Cómo califica el establecimiento de las metas institucionales por parte de la institución?			✓		
6	¿Cómo califica la planificación de los recursos para alcanzar las metas?		✓			
(D2) Dimensión 2: Organización						
7	¿Cómo califica el nivel de actualización de la estructura organizacional?			✓		
8	¿Cómo califica la asignación del personal de acuerdo al diseño de cargos?			✓		
9	¿Cómo califica la gestión de los directivos para promover el trabajo en equipo en el ámbito laboral?			✓		
10	¿Cómo califica las coordinaciones que realiza la entidad para el desarrollo de las actividades laborales?		✓			
11	¿Cómo califica el nivel de integración de los colaboradores?				✓	
12	¿Cómo califica el establecimiento de jerarquías del personal?			✓		
(D3) Dimensión 3: Dirección						
13	¿Cómo califica el nivel de liderazgo directivo en el logro de los objetivos?			✓		
14	¿Cómo califica el nivel de comunicación empleada con todo el personal?				✓	
15	¿Cómo califica la gestión de la institución para promover la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?		✓			
16	¿Cómo califica el estado de los equipos e instrumentos de trabajo?		✓			
17	¿Cómo califica el nivel del compromiso laboral de los colaboradores?			✓		
18	¿Cómo califica las condiciones laborales para que se realicen las actividades por parte del colaborador?			✓		
(D4) Dimensión 4: Control						
19	¿Cómo califica las actividades de control desarrollados por la institución?			✓		
20	¿Cómo califica la verificación del desarrollo de las actividades planificadas?			✓		
21	¿Cómo califica el inventario de bienes desarrollados en la institución?				✓	
22	¿Cómo califica el control de la calidad de los servicios que brinda?				✓	
23	¿Cómo califica la responsabilidad laboral de los colaboradores?				✓	
24	¿Cómo califica el registro del cumplimiento de las normas?				✓	

(V2) Variable 2: Desempeño laboral		ÍNDICE				
(D5) Dimensión 5: Productividad		1	2	3	4	5
26	¿Cómo califica el trabajo en equipo de los colaboradores?				✓	
26	¿Cómo califica el esmero del personal para cumplir con su trabajo?					✓
27	¿Cómo califica el nivel de involucramiento de los trabajadores en la labor que realizan?			✓		
28	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales establecidos?			✓		
29	¿Cómo califica el nivel de conocimiento que tiene el personal en el área donde se desenvuelve?				✓	
(D6) Dimensión 6: Eficacia						
30	¿Cómo califica la búsqueda de resultados positivos para la institución?			✓		
31	¿Cómo califica los ciclos de realimentación laboral del personal?			✓		
32	¿Cómo califica el grado de competencia de los colaboradores en el desarrollo de sus labores?				✓	
33	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos?			✓		
34	¿Cómo califica el monitoreo para el cumplimiento de los objetivos institucionales?			✓		
(D7) Dimensión 7: Eficiencia						
35	¿Cómo califica la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?			✓		
36	¿Cómo califica las formas de creatividad en el quehacer diario de los colaboradores?			✓		
37	¿Cómo califica el recibimiento de algunos aportes de los trabajadores?				✓	
38	¿Cómo califica los deseos de mejoras laborales por parte de los trabajadores?			✓		
39	¿Cómo califica el nivel del personal calificado en el desempeño de sus funciones?			✓		

Anexo 16: Cuadro Excel con resultados

ENCUESTADO	(V1) GESTIÓN ADMINISTRATIVA																								DIMENSIONES				
	D1						D2						D3						D4						D1	D2	D3	D4	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24					
E1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	18	18	17	22	75
E2	5	3	2	4	3	3	2	1	5	4	4	5	5	4	1	3	5	4	1	3	3	4	4	3	20	21	22	18	81
E3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	19	22	20	20	81
E4	4	5	5	3	5	5	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	5	4	27	18	23	25	93
E5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	19	19	19	20	77
E6	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	22	20	21	22	85
E7	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	18	18	17	20	73
E8	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	18	18	19	20	75
E9	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	17	22	21	23	83
E10	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	21	20	20	20	81
E11	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	20	21	21	18	80
E12	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	19	16	14	22	71
E13	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	23	19	21	23	86
E14	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	15	17	13	17	62
E15	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	23	20	21	23	87
E16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	24	24	24	96
E17	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	16	16	19	17	68
E18	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	5	3	4	5	21	18	19	23	81
E19	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	2	2	3	3	18	23	19	17	77
E20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	18	13	16	18	65
E21	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	22	23	25	23	93
E22	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	19	17	17	21	74
E23	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	21	25	24	93
E24	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	26	23	26	24	99
E25	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	16	16	18	16	66
E26	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	19	23	26	23	91
E27	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	18	17	24	22	81
E28	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	14	16	14	17	61
E29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	18	18	18	71
E30	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	15	17	20	19	71
E31	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	20	22	18	22	82
E32	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	3	3	3	9	14	10	13	46
E33	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	22	24	24	27	97	
E34	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	23	21	21	22	87
E35	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	22	20	20	21	83

ENCUESTADO	(V2) DESEMPEÑO LABORAL															DIMENSIONES			
	D5					D6					D7					D1	D2	D3	TOTAL
	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39				
E1	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	19	17	16	52
E2	3	2	3	4	3	4	3	1	3	2	1	3	2	2	2	15	13	10	38
E3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	19	19	16	54
E4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	4	3	5	4	18	18	20	56
E5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	17	16	17	50
E6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	18	15	17	50
E7	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	16	15	17	48
E8	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	18	20	16	54
E9	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	23	19	20	62
E10	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	19	18	17	54
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	60
E12	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	17	13	16	46
E13	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	19	18	19	56
E14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	15	15	14	44
E15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	20	18	18	56
E16	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	23	23	22	68
E17	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	18	15	14	47
E18	3	4	4	3	5	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	19	15	16	50
E19	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	18	19	15	52
E20	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	15	15	43
E21	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	20	22	22	64
E22	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	17	17	19	53
E23	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	20	20	57
E24	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	22	22	20	64
E25	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	13	13	15	41
E26	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	5	19	17	19	55
E27	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	17	16	17	50
E28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	15	15	44
E29	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	14	15	16	45
E30	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	15	15	16	46
E31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	20	20	19	59
E32	5	5	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	2	20	15	13	48
E33	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	21	22	22	65
E34	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	15	18	17	50
E35	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	15	18	16	49

(V1) GESTIÓN ADMINISTRATIVA																								DIMENSIONES												VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
D1						D2						D3						D4						D1	%	NIVEL	D2	%	NIVEL	D3	%	NIVEL	D4	%	NIVEL	TOTAL V1	%	NIVEL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24															
3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	18	60	REGULAR	18	57	REGULAR	17	57	REGULAR	22	73	REGULAR	75	63	REGULAR
5	3	2	4	3	3	2	1	5	4	4	5	5	4	1	3	5	4	1	3	3	4	4	3	20	67	REGULAR	21	70	REGULAR	22	73	REGULAR	18	60	REGULAR	81	68	REGULAR
4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	19	63	REGULAR	22	73	REGULAR	20	67	REGULAR	20	67	REGULAR	81	68	REGULAR
4	5	5	3	5	5	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	5	4	27	90	EFICIENTE	18	60	REGULAR	23	77	REGULAR	25	83	EFICIENTE	93	78	EFICIENTE
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	19	63	REGULAR	19	63	REGULAR	19	63	REGULAR	20	67	REGULAR	77	64	REGULAR
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	22	73	REGULAR	20	67	REGULAR	21	70	REGULAR	22	73	REGULAR	85	71	REGULAR
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	18	60	REGULAR	18	60	REGULAR	17	57	REGULAR	20	67	REGULAR	73	61	REGULAR
3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	18	60	REGULAR	18	60	REGULAR	19	63	REGULAR	20	67	REGULAR	75	63	REGULAR
3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	17	57	REGULAR	22	73	REGULAR	21	70	REGULAR	23	77	REGULAR	83	69	REGULAR
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	21	70	REGULAR	20	67	REGULAR	20	67	REGULAR	20	67	REGULAR	81	68	REGULAR
4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	20	67	REGULAR	21	70	REGULAR	21	70	REGULAR	18	60	REGULAR	80	67	REGULAR
4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	19	63	REGULAR	16	53	REGULAR	14	47	DEFICIENTE	22	73	REGULAR	71	59	REGULAR
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	23	77	REGULAR	19	63	REGULAR	21	70	REGULAR	23	77	REGULAR	86	72	REGULAR
3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	15	50	REGULAR	17	57	REGULAR	13	43	DEFICIENTE	17	57	REGULAR	62	52	REGULAR
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	23	77	REGULAR	20	67	REGULAR	21	70	REGULAR	23	77	REGULAR	87	73	REGULAR
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	80	EFICIENTE	24	80	EFICIENTE	24	80	EFICIENTE	24	80	EFICIENTE	96	80	EFICIENTE
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	16	53	REGULAR	16	53	REGULAR	19	63	REGULAR	17	57	REGULAR	68	57	REGULAR
4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	5	3	4	5	21	70	REGULAR	18	60	REGULAR	19	63	REGULAR	23	77	REGULAR	81	68	REGULAR
3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	2	2	3	3	18	60	REGULAR	23	77	REGULAR	19	63	REGULAR	17	57	REGULAR	77	64	REGULAR
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	60	REGULAR	13	43	DEFICIENTE	16	53	REGULAR	18	60	REGULAR	65	54	REGULAR
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	22	73	REGULAR	23	77	REGULAR	25	83	EFICIENTE	23	77	REGULAR	93	78	EFICIENTE
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	19	63	REGULAR	17	57	REGULAR	17	57	REGULAR	21	70	REGULAR	74	62	REGULAR
4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	77	REGULAR	21	70	REGULAR	25	83	EFICIENTE	24	80	EFICIENTE	93	78	EFICIENTE
5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	26	87	EFICIENTE	23	77	REGULAR	26	87	EFICIENTE	24	80	EFICIENTE	99	83	EFICIENTE
3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	16	53	REGULAR	16	53	REGULAR	18	60	REGULAR	16	53	REGULAR	66	55	REGULAR
3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	19	63	REGULAR	23	77	REGULAR	26	87	EFICIENTE	23	77	REGULAR	91	76	EFICIENTE
4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	18	60	REGULAR	17	57	REGULAR	24	80	EFICIENTE	22	73	REGULAR	81	68	REGULAR
3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	14	47	DEFICIENTE	16	53	REGULAR	14	47	DEFICIENTE	17	57	REGULAR	61	51	REGULAR
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	57	REGULAR	18	60	REGULAR	18	60	REGULAR	18	60	REGULAR	71	59	REGULAR
3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	15	50	REGULAR	17	57	REGULAR	20	67	REGULAR	19	63	REGULAR	71	59	REGULAR
3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	20	67	REGULAR	22	73	REGULAR	18	60	REGULAR	22	73	REGULAR	82	68	REGULAR
1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	3	3	3	9	30	DEFICIENTE	14	47	DEFICIENTE	10	33	DEFICIENTE	13	43	DEFICIENTE	46	38	DEFICIENTE
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	22	73	REGULAR	24	80	EFICIENTE	24	80	EFICIENTE	27	90	EFICIENTE	97	81	EFICIENTE	
4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	23	77	REGULAR	21	70	REGULAR	21	70	REGULAR	22	73	REGULAR	87	73	REGULAR
3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	22	73	REGULAR	20	67	REGULAR	20	67	REGULAR	21	70	REGULAR	83	69	REGULAR

ENCUESTADO	(V2) DESEMPEÑO LABORAL															DIMENSIONES									VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL		
	D5					D6					D7					D1	%	NIVEL	D2	%	NIVEL	D3	%	NIVEL	TOTAL	%	NIVEL
	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39												
E1	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	19	76	EFICIENTE	17	68	REGULAR	16	64	REGULAR	52	69	REGULAR
E2	3	2	3	4	3	4	3	1	3	2	1	3	2	2	2	15	60	REGULAR	13	52	REGULAR	10	40	DEFICIENTE	38	51	REGULAR
E3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	19	76	EFICIENTE	19	76	EFICIENTE	16	64	REGULAR	54	72	REGULAR
E4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	4	3	5	4	18	72	REGULAR	18	72	REGULAR	20	80	EFICIENTE	56	75	REGULAR
E5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	17	68	REGULAR	16	64	REGULAR	17	68	REGULAR	50	67	REGULAR
E6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	18	72	REGULAR	15	60	REGULAR	17	68	REGULAR	50	67	REGULAR
E7	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	16	64	REGULAR	15	60	REGULAR	17	68	REGULAR	48	64	REGULAR
E8	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	18	72	REGULAR	20	80	EFICIENTE	16	64	REGULAR	54	72	REGULAR
E9	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	23	92	EFICIENTE	19	76	EFICIENTE	20	80	EFICIENTE	62	83	EFICIENTE
E10	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	19	76	EFICIENTE	18	72	REGULAR	17	68	REGULAR	54	72	REGULAR
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	80	EFICIENTE	20	80	EFICIENTE	20	80	EFICIENTE	60	80	EFICIENTE
E12	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	17	68	REGULAR	13	52	REGULAR	16	64	REGULAR	46	61	REGULAR
E13	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	19	76	EFICIENTE	18	72	REGULAR	19	76	EFICIENTE	56	75	REGULAR
E14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	15	60	REGULAR	15	60	REGULAR	14	56	REGULAR	44	59	REGULAR
E15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	20	80	EFICIENTE	18	72	REGULAR	18	72	REGULAR	56	75	REGULAR
E16	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	23	92	EFICIENTE	23	92	EFICIENTE	22	88	EFICIENTE	68	91	EFICIENTE
E17	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	18	72	REGULAR	15	60	REGULAR	14	56	REGULAR	47	63	REGULAR
E18	3	4	4	3	5	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	19	76	EFICIENTE	15	60	REGULAR	16	64	REGULAR	50	67	REGULAR
E19	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	18	72	REGULAR	19	76	EFICIENTE	15	60	REGULAR	52	69	REGULAR
E20	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	52	REGULAR	15	60	REGULAR	15	60	REGULAR	43	57	REGULAR
E21	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	20	80	EFICIENTE	22	88	EFICIENTE	22	88	EFICIENTE	64	85	EFICIENTE
E22	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	17	68	REGULAR	17	68	REGULAR	19	76	EFICIENTE	53	71	REGULAR
E23	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	68	REGULAR	20	80	EFICIENTE	20	80	EFICIENTE	57	76	EFICIENTE
E24	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	22	88	EFICIENTE	22	88	EFICIENTE	20	80	EFICIENTE	64	85	EFICIENTE
E25	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	13	52	REGULAR	13	52	REGULAR	15	60	REGULAR	41	55	REGULAR
E26	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	5	19	76	EFICIENTE	17	68	REGULAR	19	76	EFICIENTE	55	73	REGULAR
E27	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	17	68	REGULAR	16	64	REGULAR	17	68	REGULAR	50	67	REGULAR
E28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	56	REGULAR	15	60	REGULAR	15	60	REGULAR	44	59	REGULAR
E29	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	14	56	REGULAR	15	60	REGULAR	16	64	REGULAR	45	60	REGULAR
E30	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	15	60	REGULAR	15	60	REGULAR	16	64	REGULAR	46	61	REGULAR
E31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	20	80	EFICIENTE	20	80	EFICIENTE	19	76	EFICIENTE	59	79	EFICIENTE
E32	5	5	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	2	20	80	EFICIENTE	15	60	REGULAR	13	52	REGULAR	48	64	REGULAR
E33	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	21	84	EFICIENTE	22	88	EFICIENTE	22	88	EFICIENTE	65	87	EFICIENTE
E34	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	15	60	REGULAR	18	72	REGULAR	17	68	REGULAR	50	67	REGULAR
E35	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	15	60	REGULAR	18	72	REGULAR	16	64	REGULAR	49	65	REGULAR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaría La Familia de Trujillo, 2022.", cuyo autor es SANCHEZ TERAN LUIS ROBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

TRUJILLO, 17 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO DNI: 16720055 ORCID: 0000-0002-4645-4134	Firmado electrónicamente por: JSROJASM12 el 03- 01-2023 18:33:21

Código documento Trilce: TRI - 0492559