



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión administrativa y desempeño laboral del personal  
nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú,  
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestría en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Acosta Aldana, Manuel Edgardo ([orcid.org/0009-0004-6644-9609](https://orcid.org/0009-0004-6644-9609))

**ASESORA:**

Mg Alban Villarreyes Victoria Amanda ([orcid.org/0000-0001-8077-3860](https://orcid.org/0000-0001-8077-3860))

Dr Sanchez Chero, Manuel Jesus ([orcid.org/0000-0003-1646-3037](https://orcid.org/0000-0003-1646-3037))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**PIURA-PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

A mi esposa y mis hijos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, a la Universidad César Vallejo y a mis asesores.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.1.1. Tipo de investigación: .....	16
3.1.2. Diseño de investigación: .....	16
3.2. Variables y operacionalización:.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo .....	19
3.3.1. Población: .....	19
3.3.2. Muestra:.....	19
3.3.3. Muestreo.....	20
3.3.4. Unidad de análisis:.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	20
3.5. Procedimientos:.....	21
3.6. Método de análisis de datos:.....	21
3.7. Aspectos éticos: .....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN .....	34
VI. CONCLUSIONES .....	40
VII. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS .....	42

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla descriptiva cruzada de las variables gestión administrativa y desempeño laboral.....	23
Tabla 2 Tabla descriptiva cruzada de la dimensión planificación y la variable desempeño laboral.....	24
Tabla 3 Tabla descriptiva cruzada de la dimensión organización y la variable desempeño laboral.....	25
Tabla 4 Tabla descriptiva cruzada de la dimensión dirección y la variable desempeño laboral.....	26
Tabla 5 Tabla descriptiva cruzada de la dimensión control y la variable desempeño laboral.....	27
Tabla 6 Prueba de normalidad.....	28
Tabla 7 Tabla de correlación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral.....	29
Tabla 8 Tabla de correlación entre la dimensión planificación y la variable desempeño laboral.....	30
Tabla 9 Tabla de correlación entre la dimensión organización y la variable desempeño laboral.....	31
Tabla 10 Tabla de correlación entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral.....	32
Tabla 11 Tabla de correlación entre la dimensión control y la variable desempeño laboral.....	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de investigación.....	17
--	----

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023. Con una metodología de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, con dos cuestionarios por cada variable, aplicados a una población de 300 trabajadores nombrados y contrato administrativo de servicio. Se obtuvo como resultados que el 34.3% frecuentemente realiza gestión administrativa y siempre desempeño laboral. Por lo tanto, apreciamos que el 50.0% frecuentemente realiza gestión administrativa y el 64.0% siempre desempeño laboral. Concluyendo el coeficiente de correlación es 0.803 y el nivel de significancia es 0.000, por lo tanto, podemos decir que existe una correlación positiva alta, y como el nivel de significancia es menor a p-valor igual a 0.01, podemos decir; se acepta la hipótesis que dice: Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023

**Palabras clave:** Control, desempeño, dirección, gestión y planificación.

## ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between administrative management and work performance of appointed and contract personnel of a Regional Government in northern Peru, 2023. With a basic methodology, quantitative approach, correlational level, non-experimental cross-sectional design, with two questionnaires for each variable, applied to a population of 300 appointed workers and administrative service contract. The results showed that 34.3% frequently perform administrative management and always perform work performance. Therefore, we can see that 50.0% frequently perform administrative management and 64.0% always perform job performance. Concluding the correlation coefficient is 0.803 and the significance level is 0.000, therefore, we can say that there is a high positive correlation, and as the significance level is less than p-value equal to 0.01, we can say; the hypothesis that says: There is a significant relationship between administrative management and job performance of personnel appointed and Contract of a Regional Government in northern Peru, 2023 is accepted.

**Keywords:** *Control, performance, direction, management, management and planning.*

## I. INTRODUCCIÓN

En los sectores empresarial y gubernamental, los controles administrativos juegan un papel importante en el funcionamiento eficiente de una organización. Implementado correctamente, asegura que cada servicio y proceso productivo satisfaga las necesidades de todos, posibilitando que empresas y organizaciones enfrenten desafíos competitivos y resuelvan los conflictos que aquejan a la sociedad.

Ante la evidencia de que el persistente rezago en América Latina amenaza el futuro del empleo con crecimiento sostenible es importante comprender mejor aquellos indicadores que generan el crecimiento sustentable y sostenible de la productividad y promover el diálogo social como medio para regular la transición inevitable, necesaria para ese proceso según la Organización Internacional del Trabajo (2022).

En México, la productividad laboral, vista como una medida antiinflacionaria de largo plazo, volvió a caer en los meses correspondientes a abril hasta junio del año anterior. La caída se ha mantenido durante ocho trimestres consecutivos, según un informe difundido y formulado por (IINEGI) Instituto Nacional de Geografía y Estadística. El índice general de productividad laboral por hora trabajada de la economía, calculado relacionando el Producto Interno Bruto (PIB) a precios reales con el coeficiente laboral para todas las unidades productivas del país, se registró una caída inter trimestral del 0,2% según Hernández (2022). Hoy, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) urge implementar estrategias efectivas para impulsar la productividad laboral para enfrentar el persistente rezago en la región que impide un futuro laboral con crecimiento sostenible. La industria ha observado el 1,8 % de la productividad de las empresas constructoras, pero ha disminuido en un 0,2 % después de que se han registrado dos etapas de crecimiento en el campo de fabricación nos indica Cira (2022).

Los economistas dicen que es importante establecer una buena relación entre la formación que se brinda dentro de las instituciones y las necesidades del mercado laboral. Desafortunadamente, las personas que definen facultades y

carreras a menudo están desconectadas de la demanda del mercado nos menciona Soto (2022).

La gestión administrativa de las organizaciones públicas puede surgir problemas comunes, entre ellos excesiva burocracia, falta de transparencia, corrupción, procesos ineficientes, decisiones basadas en consideraciones políticas en lugar de consideraciones políticas por criterios técnicos, falta de coordinación entre diferentes organismos y falta de responsabilidad.

De igual manera, se notó falta de coordinación en una institución pública de México, donde el 45% de la organización carecía de comunicación horizontal con los gerentes y la mayoría de las sugerencias de los empleados no eran consideradas ni escuchadas. Las personas ajenas a la junta dicen que los empleados han comenzado a abdicar activamente de sus responsabilidades, lo que lleva a un desempeño deficiente dentro de la organización según Domínguez (2019).

Recientemente se desarrolló una investigación en Perú con el motivo de poder evaluar el nivel de efectividad en la planeación estratégica de la administración del sector público a través de un análisis exhaustivo de la literatura existente. Este estudio ayuda a comprender mejor las diferencias y similitudes entre los estudios revisados y se propone incluir numerosas encuestas a lo largo de los años para obtener una imagen más completa según Altamirano, et al. (2023).

Según datos proporcionados por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2021, a nivel nacional en Perú se han identificado una serie de factores relacionados con el bajo desempeño dentro de las organizaciones y la insatisfacción de los empleados. Estos factores incluyen la duración de la jornada laboral, la remuneración, el entorno laboral y el bajo rendimiento. Además de la falta de comunicación y de actitudes entre jefes y empleados, esta situación genera ansiedad en el lugar de trabajo.

La falta de documentos de gestión actualizados como manuales, reglamentos, organigramas y hojas de vida profesionales es una de las características de la administración y gestión administrativa a nivel estatal. Esta falta de actualización es una limitante clave para las instituciones educativas ya que conduce a una mala organización, falta de dirección y control. El resultado son niveles de

desempeño laboral muy bajos o frecuentes y expectativas muy bajas de los usuarios sobre la calidad y satisfacción de la atención. El desempeño organizacional limitado en términos de productividad y logro de objetivos está directamente relacionado con la disrupción organizacional. Ante esta problemática se han planteado interrogantes de investigación a abordar.

Se formularon los problemas, su problema general fue: ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral? Y problemas específicos: P1: ¿De qué manera se relaciona la planificación y el desempeño laboral? P2: ¿De qué manera se relaciona la organización y el desempeño laboral? P3: ¿De qué manera se relaciona la dirección y el desempeño laboral? P4: ¿De qué manera se relaciona el control y el desempeño laboral?

Este estudio se basa en la teoría relacionada con la gestión de la gestión, y está tratando de probar la teoría, los conceptos y el tamaño de las variables mediante la planificación, organización, gestión y control. Incluyendo el enfoque teórico para ejecutar un trabajo, incluye comprender la teoría de las variables y la operación de su tamaño. Las métricas se priorizan y desarrollan para respaldar la producción de matrices operativas y herramientas de recopilación de datos. Los datos presentados en este estudio fueron orientados en la resolución de conflictos internos en la gestión administrativa, mejorando así los procesos, procedimientos, ambientes de trabajo, trabajo y, en última instancia, el desempeño, por lo que las implicaciones prácticas se sustentan en este enfoque. La utilidad de esta metodología se refleja en la creación de cuestionarios adaptados a cada variable en el momento de la medición, validados y puntuados por expertos, y creíbles según el coeficiente alfa de Cronbach. La razón de la inclusión social radica en que los colaboradores son los principales participantes y beneficiarios de esta investigación, y utilizan los datos obtenidos en relación a mejorar la gestión y las operaciones, y para lograr mejores resultados dentro de sus organizaciones.

Por lo antes expuesto, se elaboraron los objetivos del estudio, se presentó como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral. Y objetivos específicos; O1: Determinar la relación entre el planeamiento y desempeño laboral. O2: Determinar la relación entre la

organización y desempeño laboral. O3: Determinar la relación entre la dirección y desempeño laboral. O4: Determinar la relación entre el control y desempeño laboral.

Para brindar posibles soluciones a las interrogantes de investigación, se procede a elaborar las hipótesis de investigación; hipótesis general: Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral. Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Se identificaron investigaciones nacionales, en donde se procedió a elaborar antecedentes tales como; Huerta-Soto, et al. (2023) se tuvo como objetivo investigar cómo la autoeficacia empresarial afecta el desempeño de las PYMES en cuatro provincias peruanas. Se recopiló información de 382 empresarios de varias organizaciones y se encuestó para determinar las características psicométricas apropiadas. Los resultados principales muestran una relación importante ( $p = 0.00$ ;  $p < 0.01$ ) entre el tamaño de la eficiencia comercial y el tamaño de la eficiencia comercial de los empresarios, y el establecimiento de inversores con inversores se ha convertido en un resultado comercial. Apoyamos la idea de Tener un gran impacto. Promoviendo un entorno innovador con baja contribución. En resumen, se ha señalado que las habilidades de los empresarios les genera un efecto positivo en su desempeño de la compañía. Esto significa que las personas que tienen altas habilidades para desarrollar nuevos productos se pueden obtener.

Según Pastor, et al. (2023) se tuvo como propósito de investigación analizar los procesos cognitivos de orden superior y la importancia de la cognición social en la interacción del personal y el entorno laboral, especialmente el lugar de trabajo. Explora qué tan estrechamente se asocia el desempeño laboral con las habilidades de interacción social. El estudio se realizó en profesores universitarios de Medellín, Colombia, que se desempeñaron dentro de los criterios aceptados por la universidad y no tenían trastornos afectivos o psiquiátricos según el DSM-V. Hicieron varias pruebas detalladas en el documento y encontraron relación directa entre las percepciones sociales y el desempeño laboral. Se espera que esta investigación haga un aporte importante no solo al desempeño docente, sino que también sobre la mejora en la calidad de vida de los docentes y sus familias, así como al posicionamiento y la mejora de manera secuencial de las instituciones educativas del nivel técnico y superior. Siguiendo con, Jara, et al. (2023) El estudio presenta el propósito de determinar el nivel del impacto en la gestión de recursos humanos de la mejora de la gestión en la administración pública y la productividad de los empleados. Se utilizó un

método de prueba de hipótesis e inferencia transversal. se ha aplicado el diseño. La población de estudio incluyó personal de la sede del Ministerio de Salud y se utilizó un método de muestreo no probabilístico. Durante el desarrollo y validación de la herramienta, se revisó la integridad del contenido y la estructura utilizando el método de opinión de expertos. Esta técnica de encuesta utilizó información privilegiada para recolectar datos y se utilizó un cuestionario que contenía preguntas de escala Likert. Los resultados obtenidos muestran a la gestión de recursos humanos con coeficientes Nagelkerke R<sup>2</sup> de 44,4% y 28,4% es adecuada y presenta un impacto muy significativo de la mejora de la eficiencia y eficacia de las agencias administrativas centrales.

Siguiendo con, Navarro, et al. (2023) El propósito principal del trabajo fue estudiar el desempeño laboral durante la pandemia del COVID-19 en un ambiente no controlado en Lima 2021. Se utilizó un enfoque fenomenológico para explicar y comprender el rendimiento laboral en tiempos de pandemia, variable de investigación, a través de la experiencia de los participantes. El estudio se realizó con la participación de cinco colaboradores de la sede central de Lima. Las entrevistas semiestructuradas utilizadas consistieron en dos oradores durante 25 a 35 minutos y se realizaron por teléfono o video.

De igual forma, Díaz, et al. (2023) Uno de los objetivos del estudio es examinar la correlación entre brecha digital y las TIC's enfocado al control de a pandemia. La muestra incluyó a 119 usuarios que frecuentaban un centro de telecomunicaciones en la Amazonía peruana. Se desarrollaron herramientas como cuestionarios en base a 37 preguntas para las variables del estudio manejado, utilizando la medida de Likert. Además, el uso de 15 herramientas en función a la evaluación de búsqueda de datos sobre la pandemia. Para su análisis de datos utilizó técnicas estadísticas y técnicas de inferencia. Este resultado muestra que existe una brecha entre el conocimiento existente y el requerido sobre COVID-19, lo que lleva a una falta de información sobre la epidemia. También encontramos una correlación entre la brecha digital y TI. La elaboración, implementación e implementación de programas de inclusión virtual, a través de políticas que promuevan el acceso conectado digitalmente, el establecimiento de nuevos centros de telecomunicaciones y el crecimiento e

innovación de infraestructura óptima lo cual reducirá la brecha en la era digital y así poder facilitar el control y contención de la pandemia.

Según, Panduro (2022) Se emplearon métodos de investigación básicos y esenciales, y se adoptó el diseño de característica no experimental. Su población y muestra estuvo compuesta por cuarenta colaboradores de la institución. Utilizó la encuesta como técnica y cuestionario como instrumento de recolección de datos como herramientas. Los resultados revelaron una correlación significativa y relevante sobre las variables comunicación interna y la variable desempeño de las organizaciones. Se demostró una relación positiva significativa, indicada por el valor de correlación ( $r = 0,729^{**}$ , sig. = 0,000), lo que sugiere que el incremento en la comunicación está asociado con una mejora en el rendimiento organizacional. Además, se encontraron correlaciones positivas entre la comunicación interna y diferentes aspectos del desempeño organizacional. El resultado más destacado de este estudio es la existencia de una correlación entre la comunicación interna y el rendimiento organizacional.

Para Chanduví (2020) Su propósito fue investigar la correlación entre el clima laboral y el rendimiento del personal en el Centro Médico Bellavista de Unión de Piura durante el año 2019. Se seleccionó una muestra de 46 servidores públicos mediante una encuesta probabilística. Con un enfoque cuantitativo, de naturaleza interrelacionada y transversal, con un diseño único. Para recopilar los datos, se utilizó una encuesta en la que aplicó los cuestionarios para poder medir la relación de las variables de interés. Se obtuvo como resultados que no existe correlación entre las variables estudiadas ( $\rho = 0.889$ ,  $p = 0.021$ ). Sin embargo, se demostró relación de nivel significativo sobre las variables de relación y aspectos del desempeño laboral, como la efectividad laboral y el rendimiento laboral

Según Arenaza, Álvarez, Estela y Calderón (2019) El propósito de la encuesta fue poder determinar el grado de conocimiento de la gestión administrativas para la toma de decisión de legalizar una empresa en el norte de Lima. El método utilizado fue cuantitativo, con un diseño transversal no empírico. Se han aplicado técnicas de inferencia hipotética y también se pueden aplicar a niveles de causalidad. La muestra incluye 380 empresas informales de Los Olivos, 367

empresas informales de Puente Piedra, 360 empresas informales de Comas y 325 empresas informales de Carabaylo. Los resultados obtenidos muestran que el control administrativo incide en la formalización de las empresas. Además, también se identifican las principales causas de la desformalización, los factores que dificultan decidir sobre la normalización empresarial, los factores clave que los comerciantes informales consideran en el logro de los objetivos y metas de la informalización, y las actividades comerciales de las empresas informales.

Se identificaron, además, investigaciones internacionales Flores y Sotelo (2023) la investigación persigue un propósito de poder evaluar el nivel de efectividad de políticas públicas de Ecuador para promover la democratización de los medios a través de la implementación de leyes específicas. Para ello, se realizó un análisis teórico y una revisión bibliográfica y documental utilizando fuentes de conocimiento científico y sitios web oficiales de organismos. En Ecuador, la política pública de comunicación se ha centrado en regular el funcionamiento de los medios, promover la diversidad de contenidos y regular el uso del espectro radioeléctrico a través de la competencia por cuotas. Dichos cambios afectaron los procesos productivos y distribución de información. Sin embargo, no se lograron cambios significativos. La razón principal fue que el público carecía de la titularidad de este derecho. Es fundamental entender que la comunicación no debe considerarse como un solo punto de vista de los medios, sino como un derecho el cual profundiza a la sociedad en su totalidad.

Para Ordóñez, Luna, Mendieta y Rodríguez (2023) Como propósito de estudio fue poder identificar un aspecto específico de la gestión financiera y la gobernabilidad de Colombia y Ecuador, y resaltar diferencias y similitudes entre dos países. Mejorar la mejora de la gerencia empresarial. Con un punto de vista metodológico, los métodos cualitativos y transformacionales se utilizan sin pruebas. La información recopilada se analizó utilizando estadígrafos como la prueba de U de Mann-Whitney, prueba de Kolmogorov-Smirnov y el coeficiente V de Kramer para probar la relación entre las variables. La muestra estuvo conformada por artesanos de las ciudades de Cuenca (Ecuador) e Ibagué (Colombia), seleccionados por la técnica de muestreo no probabilístico a través de la conveniencia del autor y el juicio de expertos. Obtuvo como resultados la

muestra de similitud como mayor emprendimiento, bajos niveles de endeudamiento y el uso de canales directos de distribución. Sin embargo, especialmente para Colombia, existen diferencias en el financiamiento, la utilización de la capacidad y la inversión en diseño y producción.

Para Almulhimra (2023) Este estudio analiza el impacto en la gestión pública y tecnología de información para el éxito de un ambiente electrónico y explora el papel mediador de las actividades de gestión del conocimiento. Se recopilaron datos de 163 participantes del sector público en la región de Al Juf de Arabia Saudita. En este estudio, se aplicó un modelo de ecuaciones estructurales a través de los mínimos cuadrados, se utiliza para probar y confirmar los modelos e hipótesis de investigación. Este resultado muestra a la tecnología de información y gestión administrativa lo que refleja un impacto significativo en el éxito y la percepción del gobierno electrónico. Este estudio refuerza la importancia teórica y práctica del gobierno electrónico al establecer su relevancia para la teoría de sistemas de ingeniería social. En resumen, se alienta a los legisladores y reguladores a tomar medidas serias para cosechar los beneficios de llevar la tecnología al gobierno electrónico para satisfacer las necesidades cambiantes y regenerativas de sus beneficiarios.

Según Sahibzada y Mumtaz (2023) Este estudio explora cómo el marketing interno (IM) afecta el proceso de la gestión del conocimiento (KM) en las instituciones en educación de nivel superior chinas y paquistaníes. Este estudio explora tanto la relación directa entre los procesos de KM y el desempeño organizacional como la relación indirecta a través de la productividad del trabajador del conocimiento (KWP). Los datos se recopilaron de instituciones de educación superior en China y Pakistán, con 784 respuestas a la encuesta del personal académico y administrativo. Los resultados muestran que MI tiene un impacto significativo en los procesos de KM y estos procesos influyen en el desempeño organizacional a través de la mediación parcial de KWP en China, Pakistán y toda la muestra. Un análisis multigrupo confirmó el impacto diferencial significativo de los procesos de KM en KWP en instituciones de educación superior de diferentes orígenes culturales. La singularidad y el valor de esta investigación radica en la escasez de estudios que aborden la correlación entre

procesos MI, KM y KWP y rendimiento organizacional en diversos contextos culturales. Este estudio contribuye al conocimiento existente a través de un examen empírico y profundo de los procesos MI, KM, KWP y el desempeño organizacional en el contexto culturalmente diverso de las instituciones de educación superior.

Para Gonu, et al. (2023) Este documento se centra en estudiar el impacto de las actividades de CRM en el desempeño organizacional, centrándose en el rol mediador en la satisfacción y lealtad de los usuarios. La investigación se basa en una filosofía positivista, aplicando métodos cuantitativos y utilizando un diseño de encuesta descriptivo. Se seleccionó una muestra de 420 clientes mediante una técnica de muestreo de varios pasos y se utilizaron cuestionarios como instrumentos de recopilación de datos. El uso del modelo de ecuación estructurales para mínimos cuadros parciales y poder probar el modelo de investigación. Los resultados demuestran que las prácticas de CRM tienen un impacto positivo en el desempeño organizacional.

Para la elaboración del enfoque teórico y conceptual de las variables y dimensiones, se determinó lo siguiente; para la gestión administrativa, Se ha determinado la teoría de la prevención de Donaldson (2001, 45), y enfatiza que no existe un enfoque global para la gestión de la gestión, pero la decisión sobre el comportamiento y la gestión se adapta a casos y condiciones específicos en cada situación. Tengo que hacerlo. Además, la teoría del Gobierno de Ciencias de Taylor (1991, 32) se basa en la idea de poder aplicar distintos métodos científicos y así poder analizar y enfocarnos en mejorar los procesos en el trabajo, proporcionando la eficiencia y productividad de la organización. Finalmente, la teoría de la gerencia de los objetivos de Drucker (1954, 78) es un objetivo claro y configuración de los empleados para identificar los objetivos y evaluar el desempeño para mejorar la efectividad de la organización.

La planificación es considerada como es el proceso de establecer objetivos y determinar el curso de acción para alcanzarlos, considerando los recursos y las restricciones disponibles en el entorno externo e interno de la organización (Robbins, Coulter y DeCenzo, 2017). Además, involucra seleccionar misiones y objetivos, así como las acciones y políticas necesarias para alcanzarlos (Stoner,

Freeman y Gilbert, 2012). Por último, es el proceso de definir los objetivos de una organización y determinar las estrategias y programas necesarios para alcanzarlos, anticipando y evaluando sistemáticamente los cambios del entorno (Koontz, Weihrich y Cannice, 2014).

La organización es considerada como una entidad social compuesta por personas y recursos, diseñada de manera deliberada para alcanzar metas y objetivos específicos de manera eficiente y efectiva (Robbins, Coulter y DeCenzo, 2017). Además, como una entidad coordinada y conscientemente estructurada, con una división clara del trabajo, que busca alcanzar metas y objetivos específicos mediante la combinación de personas, tecnología y otros recursos (Daft, 2018). Por último, una entidad compuesta por personas con roles definidos, que trabajan juntas bajo una estructura y cultura comunes para lograr propósitos específicos y adaptarse al entorno (Hellriegel, Slocum y Jackson, 2011).

La dirección es considerada como la función gerencial que implica influir, guiar y motivar a los empleados para que contribuyan de manera efectiva al logro de los objetivos organizacionales (Robbins, Coulter y DeCenzo, 2017). Además, como el proceso de influir en los miembros de un grupo u organización para que trabajen hacia el logro de los objetivos establecidos, mediante la guía, el apoyo, la motivación y la comunicación efectiva (Northouse, 2018). Por último, la dirección es la influencia que ejerce un líder sobre sus seguidores para motivarlos y guiarlos hacia el logro de metas y objetivos compartidos, creando un ambiente propicio para el desarrollo y el desempeño efectivo (Yukl, 2013).

El control es considerado como una función gerencial que implica medir y corregir el desempeño de las actividades y procesos organizacionales para asegurar que se alcancen los objetivos establecidos (Robbins, Coulter y DeCenzo, 2017). Además, como al proceso de monitorear, comparar y corregir el desempeño de la organización o de sus miembros para asegurar el logro de los objetivos y metas establecidos (Bateman y Snel, 2015). Por último, el control es una función administrativa que implica establecer estándares de desempeño, medir el progreso hacia su logro y tomar acciones correctivas cuando sea

necesario para asegurar que los objetivos organizacionales se cumplan (Stoner, Freeman y Gilbert, 2012).

Para la configuración e identificación de las dimensiones de la variable gestión administrativa, Necesitamos la siguiente teoría: El aspecto de la planificación utiliza la teoría de la planificación estratégica de Mintzberg (1994), que se utiliza ampliamente para describir las técnicas de gestión para desarrollar y ejecutar estrategias a largo plazo para alcanzar los objetivos de la organización. En cuanto a los aspectos organizacionales, se teoriza por la Teoría de la Organización Dinámica de Johnson & Johnson (2019, 73) que una organización es un sistema vivo, complejo, que se adapta y evoluciona para responder a los cambios ambientales e internos. Se centra en la capacidad de una organización para aprender, innovar y adaptarse continuamente, promoviendo la flexibilidad, la agilidad y la capacidad de respuesta como ingredientes fundamentales del éxito organizacional. Por el lado de la gestión, se utilizó la teoría de la gestión transformacional de Bass y Riggio (2006, 92), que sugiere que los líderes efectivos tienen la capacidad de inspirar y motivar a los subordinados para alcanzar niveles más altos de desempeño. Se enfoca en construir relaciones de confianza, entregar visiones convincentes e inspirar el crecimiento personal y profesional de los miembros del equipo.

Este enfoque de liderazgo transformador está diseñado para impulsar el cambio, impulsar la innovación y lograr resultados superiores a través de la influencia positiva y el empoderamiento. Y finalmente, está el aspecto de control de la teoría del control adaptativo de Simons (1995, 61), que argumenta que el control dentro de una organización debe ser flexible y adaptarse a circunstancias y objetivos cambiantes. Esto enfatiza la capacidad de la organización para monitorear y ajustar continuamente las operaciones utilizando mecanismos de retroalimentación y remediación para garantizar la alineación con los objetivos estratégicos. Esta teoría reconoce la importancia de la adaptabilidad y la capacidad de responder a los cambios ambientales y promueve una gestión rápida y eficaz de los recursos.

Para el enfoque conceptual enfocada a la gestión administrativa es un proceso continuo de diseño, formulación, la implementación y la evaluación de las

decisiones y/o acciones que permitirían a una organización poder alcanzar sus metas a largo plazo. Esto incluye definir la dirección estratégica, asignar recursos de manera eficiente y adaptarse de manera proactiva a los cambios en el entorno empresarial nos indica David y David (2021, 7). Además, la variable de gestión en la administración es considerado como el proceso de poder analizar, formular y ejecutar acciones y decisiones a nivel organizacional en función a alcanzar una ventaja competitiva muy sostenible y adaptarse a entornos cambiantes. Esto incluye la integración de la planificación estratégica, el análisis ambiental, en formular estrategias, asignar recursos y poder desempeñar la evaluación del desempeño para Hitt, Ireland y Hoskisson (2020, 6). Además, se define como Actividades coordinadas para lograr metas, incluyendo a la planificación, la organización, la dirección y el control, en busca de eficiencia y satisfacción laboral según Torpoco (2021). Falconi, et al (2019) la gestión administrativa busca eficiencia al coordinar funciones de la planificación, la organización, la dirección y control para optimizar recursos y lograr objetivos. Y, por último, Mendoza-Zamora (2018) menciona que la gestión evalúa, alcanza y define propósitos, coordinando recursos para lograr objetivos obtenida de las funciones de la administración.

Las variables de desempeño organizacional se definen en términos teóricos y conceptuales. Se entiende como la gestión eficiente, orientada a alcanzar el logro de los objetivos organizacionales utilizando los recursos necesarios obtenidos a través de la estrategia según Machorro y Romero (2021). Consideran que es la coherencia de los factores de producción y las características específicas que debe poseer cada empresa para lograr sus objetivos en el mercado nos indican Del Río et al. (2021). Además, los indicadores de desempeño se utilizan para medir el éxito financiero de una organización. Esto significa que necesitamos entender el desempeño en términos de áreas específicas. Por lo tanto, es importante evaluar y mejorar los componentes individuales que no funcionan de manera efectiva según González, et al. (2021).

El desempeño organizacional se puede dividir en cuatro dimensiones cuando se ve desde un lado. La eficiencia y la eficacia se refieren al uso racional de los

recursos disponibles para alcanzar los objetivos empresariales. La eficacia implica lograr de manera proactiva los objetivos comerciales y utilizar herramientas para lograr su misión y visión. La continuidad se refiere a la importancia de una empresa en el mercado a largo plazo, lo que significa competitividad, además, alcanzar la calidad del servicio y la propia satisfacción del cliente. En última instancia, la utilización de los recursos hace referencia a la capacidad de la organización para poder cuidar a sus empleados y capacitarlos para que desempeñen sus funciones de manera efectiva, incluidos no solo recursos humanos sino también de equipo, técnicos y financieros para Machorro y Romero (2021).

Un enfoque conceptual de la variable desempeño en las organizaciones se basa en la teoría del desempeño de metas, que sostiene que todas las metas dependen de las ganancias de desempeño porque cada tarea es realizada por un actor organizacional y contribuyen al éxito esperado nos manifiesta Cuervo (2019). Una de las teorías como la teoría del establecimiento de las metas, también apoya este enfoque al enfatizar la importancia de establecer metas específicas que definan niveles mínimos de desempeño aceptable para individuos y organizaciones para Mariño (2018).

La eficiencia es considerada como la capacidad de utilizar los recursos de manera óptima para producir bienes o servicios, minimizando el desperdicio y los costos (Robbins, Coulter y DeCenzo, 2017). La eficiencia se logra cuando una organización maximiza la producción de bienes y servicios con una cantidad mínima de recursos, manteniendo la calidad y reduciendo el tiempo y los costos (Daft, 2018). Por último, la eficiencia es la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos y metas utilizando la menor cantidad posible de recursos, sin comprometer la calidad ni la productividad (Koontz, Weihrich y Cannice, 2014).

La eficacia es considerada como la medida en que una organización logra sus objetivos y metas establecidos, alcanzando los resultados deseados de manera exitosa (Robbins, Coulter y DeCenzo, 2017). La eficacia es la capacidad de una organización para producir resultados que se alineen con sus propósitos y metas previamente establecidas, cumpliendo con las expectativas de los stakeholders

(Daft, 2018). Por último, La eficacia es la medida en que una organización alcanza sus objetivos y metas, logrando los resultados deseados y satisfaciendo las necesidades de sus clientes y partes interesadas (Stoner, Freeman y Gilbert, 2012).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El CONCYTEC (2018) indica a la investigación de tipo básica la cual presentó un enfoque cuantitativo lo cual la información recolectada por medio de herramientas ayudará al análisis estadístico, mediante la estadística descriptiva. El propósito de esta investigación fue introducir nuevos conocimientos a través de un enfoque cuantitativo.

En la investigación cuantitativa, se pudo responder preguntas de una manera que pueda medirse y cuantificarse de acuerdo con las instrucciones digitales nos indican Hernández, et al. (2018).

Este tipo de estudio es crear conocimiento aplicado para resolver directamente los problemas sociales y crear un conocimiento práctico que la empresa puede usar, por lo que se clasifica la investigación nos indican Hernández, et al. (2018). Los estudios son descriptivos y correlativos, ya que se observaron y analizaron correlaciones entre dos o más factores de acuerdo a los estudios realizados según Dorantes, et al. (2016).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

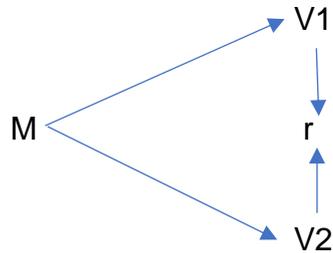
Presentó un diseño no experimental. Es decir, se limitó a realizar la observación de la interacción de los fenómenos específicos en lugares específicos sin necesariamente alterar la estructura, Tabone, et al. (2021). Este estudio se llevó a cabo en un formato transversal con un punto de tiempo específico (2023) para explorar la interacción de las variables.

Este tipo de enfoque tiene como objetivo fue recopilar datos en puntos específicos en el tiempo, lo que mejoró nuestra comprensión de cómo se manifiestan los fenómenos observados según Hernández y Mendoza (2018).

## Figura 1.

*Esquema de diseño no experimental.*

Se esquematiza:



M = Muestra

V<sub>i</sub> = Gestión administrativa

V<sub>d</sub> = Desempeño laboral

r = Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Gestión administrativa

**Definición conceptual:** Un proceso continuo de formulación, implementación, evaluación en la toma de decisiones y acciones pertinente a la organización en función al logro de los objetivos a largo plazo. Esto incluye definir la dirección estratégica, asignar recursos de manera eficiente y adaptarse de manera proactiva a los cambios en el entorno empresarial según David y David (2021).

**Definición operacional:** La gestión administrativa se medirá a través del planeamiento, organización, dirección y control.

#### Indicadores:

- Planes
- Procedimientos y políticas
- La estrategia
- La estructura
- Los puestos
- Las funciones
- Motivaciones
- Liderazgo

- Trabajo de equipo
- La normatividad
- La verificación
- El seguimiento

**Escala:** Ordinal con medición Likert.

**Variable 2: Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** La productividad eficaz mediante el uso de los recursos sumamente necesarios disponibles a través de la estrategia dará como resultado una combinación en cumplimiento de objetivos para la institución, nos indica Machorro y Romero (2021)

**Definición operacional:** El desempeño laboral fue utilizado a través de un instrumento que medirá las dimensiones de investigación y su comportamiento respecto a sus indicadores.

**Indicadores:**

- La satisfacción de los colaboradores
- Los beneficios y las remuneraciones
- La expansión de los servicios
- La calidad e los servicios
- La suficiencia del personal
- Los servicios eficientes
- Gestión y organización
- La eficiencia de los costos de oportunidad
- La continuidad en la atención
- Las condiciones administrativas
- La continuidad de la atención especializada
- El uso eficiente de los recursos
- La utilización con eficiencia de la estructura

**Escala:** Ordinal con medición Likert

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

La investigación presentó una población de criterio finito, en donde estará constituido por la totalidad de trabajadores de condición nombrado y Contratado de un Gobierno Regional, Las poblaciones de criterio finito, son denominados a la población en el cual se conoce en su totalidad de participantes según nos indica Hernández, et al (2018).

*Población de investigación.*

Descripción			Trabajadores
Nombrados			176
Contrato	Administrativo	de	124
Servicios			
<b>TOTALES</b>			<b>300</b>

- **Criterios de inclusión:**  
Trabajadores nombrados y Contrato del Gobierno Regional, 2023.
- **Criterios de exclusión:**  
Trabajadores de otros regímenes laborales y contractuales.

#### 3.3.2. Muestra

La muestra fueron los 300 trabajadores nombrados y Contrato del Gobierno Regional, 2023. La muestra de estudio según Myles (2015) nos indica que es considerada como una parte de la población. Para esta investigación se tomará a la totalidad de la población, indicando como una muestra poblacional.

$$n = N$$

En donde:

n = Muestra

N = Población

### **3.3.3. Muestreo**

Fue aplicada la técnica de muestreo no probabilístico, en donde el investigador aplicará a todos los trabajadores nos indica Ochrana (2018).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Trabajador nombrado y de Contrato del Gobierno Regional.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La principal técnica fue la encuesta para poder realizar la recolección de datos, definida como el procedimiento de recolectar información o datos de un grupo focalizado de participantes al cual se les aplicará interrogantes de acuerdo a las variables con el fin de obtener la información deseada según Paravié (2020). Herramienta de recopilación de datos: el cuestionario se utilizará como una herramienta para recopilar la información necesaria en este estudio.

Un cuestionario consta de una estructura organizada de elementos. Para las variables de gestión administrativo, el cuestionario constó de 12 subdivisiones divididas en tres dimensiones: planeamiento (ítems 1-3), organización (ítems 4-6), dirección (ítems 7-9) y control (ítems 10-12). de preguntas.

Del mismo modo, respecto a la variable desempeño laboral, el cuestionario consta de 19 enunciados divididos en cuatro dimensiones: la dimensión resultados (Ítems 1 – 9), dimensión eficiencia y efectividad (Ítems 10 – 12), la dimensión continuidad (Ítems 13 – 16) y la dimensión empleo de recursos (Ítems 17 – 19).

La validez de la herramienta se realiza mediante el criterio de evaluación de juicio de expertos (doctorados universitarios especialistas en gestión pública) quienes evalúan los factores asociados a los indicadores y la magnitud de cada variable y realizan observaciones para determinar la validez.

Su fiabilidad se desarrolló mediante la prueba piloto utilizando el Alfa de Cronbach, el cual deberá superar el 0.7, lo que me permitirá conocer el nivel de fiabilidad de los instrumentos.

### **3.5. Procedimientos**

Desde el principio, se creyó que se necesitaba un organismo acreditado para garantizar que la investigación se llevara a cabo con precisión y tranquilidad. Esta afirmación está respaldada por documentos que contienen preguntas sobre autorización y aprobación. Dicha actividad se desarrolló en secreto con el objetivo principal de obtener información académica. La recopilación de datos se procedió a aplicar luego de programar la fecha de encuestar, a través de la comunicación del propósito de la investigación a los participantes, permitiendo así que puedan desarrollar la encuesta voluntariamente. Posterior a ello, se procedió a estructurar las tablas y figuras de la obtención de los datos cuantitativos, procesados en el SPSS versión 26.0.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis se realiza a nivel descriptivo, lo que significa que se presentan y describen los caracteres a través de frecuencias absolutas y relativas, proporcionadas por la elaboración de tablas cruzadas; además de la aplicación del análisis inferencial, en donde se desarrollaron las pruebas de normalidad, para la determinación del estadígrafo y poder elaborar las tablas de correlación en función a la prueba de normalidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se utilizó el código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo, la cual nos permitió integrar los principios, tales como, la participación voluntaria en donde el participante es libre de poder realizar el llenado de los instrumentos; el principio de beneficencia y no maleficencia, el cual permite el respeto y protección de la información la cual solo se utilizará para fines de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### Análisis estadístico descriptivo

**Tabla 1.**

*Tabla descriptiva cruzada de las variables gestión administrativa y desempeño laboral.*

**Tabla cruzada GESTIONADMINISTRATIVA\_T\*DESEMPEÑOLABORAL\_T**

			DESEMPEÑOLABORAL_T				Total
			Ocasionalm ente	Algunas veces	Frecuentem ente	Siempre	
GESTION ADMINIST RATIVA_T	Nunca	Recuento	18	1	1	0	20
		% del total	6,0%	0,3%	0,3%	0,0%	6,7%
	Ocasion almente	Recuento	11	5	1	2	19
		% del total	3,7%	1,7%	0,3%	0,7%	6,3%
	Algunas veces	Recuento	2	5	8	4	19
		% del total	0,7%	1,7%	2,7%	1,3%	6,3%
	Frecuent emente	Recuento	2	3	42	103	150
		% del total	0,7%	1,0%	14,0%	<b>34,3%</b>	<b>50,0%</b>
	Siempre	Recuento	2	3	4	83	92
		% del total	0,7%	1,0%	1,3%	27,7%	30,7%
Total		Recuento	35	17	56	192	300
		% del total	11,7%	5,7%	18,7%	<b>64,0%</b>	100,0%

Fuente: Data obtenida de las encuestas a los trabajadores de un gobierno regional del norte, 2023.

### Interpretación:

Se aprecia que el 34.3% frecuentemente realiza gestión administrativa y siempre desempeño laboral. Por lo tanto, apreciamos que el 50.0% frecuentemente realiza gestión administrativa y el 64.0% siempre el desempeño laboral.

**Tabla 2.**

*Tabla descriptiva cruzada de la dimensión planificación y la variable desempeño laboral.*

**Tabla cruzada PLANIFICACION\_T\*DESEMPEÑO LABORAL\_T**

		DESEMPEÑO LABORAL_T				Total	
		Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre		
PLANIFICACION_T	Nunca	Recuento	20	1	1	0	22
		% del total	6,7%	0,3%	0,3%	0,0%	7,3%
	Ocasionalmente	Recuento	10	6	2	2	20
		% del total	3,3%	2,0%	0,7%	0,7%	6,7%
	Algunas veces	Recuento	1	4	8	8	21
		% del total	0,3%	1,3%	2,7%	2,7%	7,0%
	Frecuentemente	Recuento	2	5	40	106	153
		% del total	0,7%	1,7%	13,3%	<b>35,3%</b>	<b>51,0%</b>
Total	Siempre	Recuento	2	1	5	76	84
		% del total	0,7%	0,3%	1,7%	25,3%	28,0%
Total		Recuento	35	17	56	192	300
		% del total	11,7%	5,7%	18,7%	<b>64,0%</b>	100,0%

Fuente: Data obtenida de las encuestas a los trabajadores de un gobierno regional del norte, 2023.

### **Interpretación:**

Se aprecia que el 35.3% frecuentemente realiza la planificación y siempre desempeño laboral. En ese sentido, apreciamos que el 51.0% frecuentemente realiza la planificación y el 64.0% siempre muestran buen desempeño laboral.

**Tabla 3.**

*Tabla descriptiva cruzada de la dimensión organización y la variable desempeño laboral.*

**Tabla cruzada ORGANIZACION\_T\*DESEMPEÑO LABORAL\_T**

			DESEMPEÑO LABORAL_T				Total
			Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre	
ORGANIZACION_T	Nunca	Recuento	23	1	1	1	26
		% del total	7,7%	0,3%	0,3%	0,3%	8,7%
	Ocasionalmente	Recuento	6	7	2	5	20
		% del total	2,0%	2,3%	0,7%	1,7%	6,7%
	Algunas veces	Recuento	2	4	10	10	26
		% del total	0,7%	1,3%	3,3%	3,3%	8,7%
	Frecuentemente	Recuento	2	2	41	113	158
		% del total	0,7%	0,7%	13,7%	<b>37,7%</b>	<b>52,7%</b>
	Siempre	Recuento	2	3	2	63	70
		% del total	0,7%	1,0%	0,7%	21,0%	23,3%
Total		Recuento	35	17	56	192	300
		% del total	11,7%	5,7%	18,7%	<b>64,0%</b>	100,0%

Fuente: Data obtenida de las encuestas a los trabajadores de un gobierno regional del norte, 2023.

### **Interpretación:**

Se aprecia que el 37.7% frecuentemente realiza la planificación y siempre realizan un buen desempeño laboral. En tal sentido, apreciamos que el 52.7% frecuentemente realiza se organizan y el 64.0% siempre muestran buen desempeño laboral.

**Tabla 4.**

*Tabla descriptiva cruzada de la dimensión dirección y la variable desempeño laboral.*

**Tabla cruzada DIRECCION\_T\*DESEMPEÑO LABORAL\_T**

		DESEMPEÑO LABORAL_T				Total	
		Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuente mente	Siempre		
DIRECCION_T	Nunca	Recuento	25	2	1	0	28
		% del total	8,3%	0,7%	0,3%	0,0%	9,3%
ON_T	Ocasionalmente	Recuento	4	6	1	2	13
		% del total	1,3%	2,0%	0,3%	0,7%	4,3%
	Algunas veces	Recuento	1	3	10	9	23
		% del total	0,3%	1,0%	3,3%	3,0%	7,7%
	Frecuente mente	Recuento	2	4	39	109	154
		% del total	0,7%	1,3%	13,0%	<b>36,3%</b>	<b>51,3%</b>
	Siempre	Recuento	3	2	5	72	82
		% del total	1,0%	0,7%	1,7%	24,0%	27,3%
Total		Recuento	35	17	56	192	300
		% del total	11,7%	5,7%	18,7%	<b>64,0%</b>	100,0%

Fuente: Data obtenida de las encuestas a los trabajadores de un gobierno regional del norte, 2023.

### **Interpretación:**

Se aprecia que el 36.3% frecuentemente realiza direccionalidad y siempre realizan un buen desempeño laboral. En tal sentido, apreciamos que el 51.3% frecuentemente realiza direccionalidad y el 64.0% siempre muestran buen desempeño laboral.

**Tabla 5.**

*Tabla descriptiva cruzada de la dimensión control y la variable desempeño laboral.*

**Tabla cruzada CONTROL\_T\*DESEMPEÑO LABORAL\_T**

		DESEMPEÑO LABORAL_T				Total	
		Ocasionalme nte	Algunas veces	Frecuente mente	Siempre		
CONTR OL_T	Nunca	Recuento	23	1	2	0	26
		% del total	7,7%	0,3%	0,7%	0,0%	8,7%
	Ocasional mente	Recuento	6	5	1	2	14
		% del total	2,0%	1,7%	0,3%	0,7%	4,7%
	Algunas veces	Recuento	1	7	9	8	25
		% del total	0,3%	2,3%	3,0%	2,7%	8,3%
	Frecuente mente	Recuento	3	2	40	103	148
		% del total	1,0%	0,7%	13,3%	<b>34,3%</b>	<b>49,3%</b>
	Siempre	Recuento	2	2	4	79	87
		% del total	0,7%	0,7%	1,3%	26,3%	29,0%
Total		Recuento	35	17	56	192	300
		% del total	11,7%	5,7%	18,7%	<b>64,0%</b>	100,0%

Fuente: Data obtenida de las encuestas a los trabajadores de un gobierno regional del norte, 2023.

### **Interpretación:**

Se aprecia que el 34.3% frecuentemente realiza el control y siempre realizan un buen desempeño laboral. En tal sentido, apreciamos que el 49.3% frecuentemente realiza el control y el 64.0% siempre muestran buen desempeño laboral.

## Análisis estadístico inferencial

### Prueba de normalidad

Regla de decisión.

Para un p valor mayor que 0.05 se presenta una distribución normal

Para un p valor menor que 0.05 se presenta una distribución no normal

**Tabla 6.**

*Prueba de normalidad para las variables.*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIONADMINISTRATIVA	,207	300	,000	,839	300	,000
DESEMPEÑOLABORAL	,242	300	,000	,807	300	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Data obtenida de las encuestas a los trabajadores de un gobierno regional del norte, 2023.

### Interpretación

En este caso, dado que  $n > 50$ , realice la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Para la variable de control, el estadístico de prueba de valor es 0,207 y el valor de significación es 0,000.

Este valor es inferior a 0,05. Es decir, los datos no se distribuyen normalmente. De manera similar, para la variable de desempeño laboral del producto, la estadística relevante representa un valor de 0,242 y un valor de significancia de 0,000 (menos de 0,05).

Entonces, aceptando la hipótesis, los datos no se distribuyen normalmente. Como ninguno se distribuye normalmente, usamos la prueba no paramétrica de Spearman Rho.

**Para dar respuesta al objetivo general:**

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

**Tabla 7.**

*Tabla de correlación entre la variable gestión administrativa y el desempeño laboral.*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>GESTIONADMINISTRATIVA</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
GESTIONADMINISTRATIVA	Correlación Rho de Spearman	1	,803**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	300	300
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación Rho de Spearman	,803**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	300	300

Fuente: Data obtenida de las encuestas a los trabajadores de un gobierno regional del norte, 2023.

**Interpretación:**

En ambos casos, encontramos un coeficiente de correlación de 0,803 y un nivel de significación de 0,000, lo que indica una correlación altamente positiva. Además, el nivel de significación está por debajo del valor p de 0,01, por lo que podemos decir: Se acepta la siguiente hipótesis: Existe una relación importante entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

**Para dar respuesta al objetivo específico 1:**

Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral.

**Tabla 8.**

*Tabla de correlación entre la dimensión planificación y la variable desempeño laboral.*

		<b>Correlaciones</b>	
		PLANIFICACION N	DESEMPEÑO LABORAL
PLANIFICACION	Correlación Rho de Spearman	1	,794**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	300	300
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación Rho de Spearman	,794**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	300	300

Fuente: Data obtenida de las encuestas a los trabajadores de un gobierno regional del norte, 2023.

**Interpretación:**

En ambos casos, encontramos un coeficiente de correlación de 0,794 y un nivel de significación de 0,000, lo que indica una correlación moderadamente positiva. Además, el nivel de significación está por debajo del valor p de 0,01, por lo que podemos decir: Se aceptan las siguientes hipótesis: Existe una relación crítica entre la planificación y el desempeño laboral.

**Para dar respuesta al objetivo específico 2:**

Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral.

**Tabla 9.**

*Tabla de correlación entre la dimensión organización y la variable desempeño laboral.*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>ORGANIZACION</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
ORGANIZACION	Correlación Rho de Spearman	1	,759**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	300	300
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación Rho de Spearman	,759**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	300	300

Fuente: Data obtenida de las encuestas a los trabajadores de un gobierno regional del norte, 2023.

**Interpretación:**

En ambos casos, encontramos un coeficiente de correlación de 0,759 y un nivel de significación de 0,000, lo que indica una correlación moderadamente positiva. Además, el nivel de significación está por debajo del valor p de 0,01, por lo que podemos decir: Se acepta la siguiente hipótesis: Existe una relación importante entre la organización y el desempeño laboral.

**Para dar respuesta al objetivo específico 3:**

Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral.

**Tabla 9.**

*Tabla de correlación entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral.*

		Correlaciones	
		DIRECCION	DESEMPEÑO LABORAL
DIRECCION	Correlación Rho de Spearman	1	,775**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	300	300
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación Rho de Spearman	,775**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	300	300

Fuente: Data obtenida de las encuestas a los trabajadores de un gobierno regional del norte, 2023.

**Interpretación:**

Como observa, en cualquier caso, el coeficiente de correlación es 0.775, y el nivel significativo es 0,000, por lo que se puede decir para un nivel de significado de tamaño medio y menor que el valor de 0.01. La hipótesis es importante entre la dirección y el desempeño laboral.

**Para dar respuesta al objetivo específico 4:**

Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral.

**Tabla 9.**

*Tabla de correlación de la dimensión control y la variable desempeño laboral.*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>CONTROL</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
<b>CONTROL</b>	Correlación Rho de Spearman	1	,793**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	300	300
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Correlación Rho de Spearman	,793**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	300	300

Fuente: Data obtenida de las encuestas a los trabajadores de un gobierno regional del norte, 2023.

**Interpretación:**

En ambos casos, encontramos un coeficiente de correlación de 0,793 y un nivel de significación de 0,000, lo que indica una correlación moderadamente positiva. Además, el nivel de significación está por debajo del valor p de 0,01, por lo que podemos decir: Se acepta la siguiente hipótesis: Existe una relación importante entre el control y el desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

Para el objetivo general:

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023.

En el análisis de la tabla cruzada, se encontró que el 34,3% realiza regularmente labores de gestión administrativa y siempre cumple con su trabajo. De manera similar, el 50,0% realiza regularmente tareas administrativas, y el 64,0% siempre completa su trabajo. Al realizar una prueba de hipótesis de contraste, se identificó correlación altamente positiva de 0,803 de estas variables, y con nivel significativo muy bajo lo que refleja una relación significativa.

Estos resultados concuerdan con investigaciones previas realizadas por Chanduví (2020), quienes también buscaron dilucidar la correlación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral en el Centro Médico Bellavista de Unión de Piura en 2019. Sin embargo, en este estudio en particular, no se identificó una correlación significativamente sobre las variables clima organizacional y la variable desempeño laboral ( $\rho = 0,889$ ,  $p = 0,021$ ).

Adicionalmente, los autores Arenaza, Álvarez, Estela y Calderón (2019) hallaron que el control administrativo tiene un impacto en la formalización empresarial. También identificaron las principales causas de la desnormalización, los factores que dificultan la decisión de normalizar las actividades empresariales y los principales factores que consideran los comerciantes informales en lograr sus metas y sus objetivos en la informalización y el negocio de las empresas informales.

A pesar de la falta de correlación de nivel significativo sobre las variables clima organizacional y la variable desempeño laboral en este estudio, se observó que las variables de relación mostraban correlaciones significativas con aspectos del desempeño laboral, como la productividad laboral y el desempeño en general.

En conclusión, se puede definir la gestión administrativa como un proceso continuo en la toma de decisiones para realizar acciones administrativas,

orientado a alcanzar las metas a largo plazo de una organización. Esto incluye establecer una dirección estratégica, asignar eficientemente los recursos y adaptarse proactivamente a los cambios en el entorno empresarial.

Con respecto al objetivo específico 1

Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023.

Análisis de datos descriptivos reveló que el 35,3% de los participantes ejecuta regularmente el plan y siempre cumple con el trabajo asignado. Además, se observó que un 51,0% de ellos realiza planificaciones de manera regular y un 64,0% siempre muestra un buen desempeño laboral. Contrariamente a lo que se esperaba según la hipótesis, se encontró la relación positivamente moderada de 0,794 entre la planificación y el desempeño laboral.

Estos resultados corroboran los hallazgos de un estudio realizado por Panduro (2022), cuyo objetivo fue analizar la correlación de las variables comunicación interna y la variable desempeño organizacional. Dicho estudio mostró una correlación importante sobre las variables comunicación interna y la variable desempeño laboral de la organización. Se identificaron correlaciones positivas y significativas entre diferentes aspectos de la comunicación interna y el desempeño organizacional, tales como el aumento de los medios ( $r = 0,729^{**}$ , sig. = 0,000), la varianza de los medios ( $r = 0,563^{**}$ , sig. = 0,000) y el ancho de los medios ( $r = 0,721^{**}$ , sig. = 0,000), que influyen en el desempeño de la organización.

Desde una perspectiva basada en los resultados, pudiendo conceptualizar a la planificación como el propio proceso que integra la planificación estratégica, el análisis ambiental, la formulación de estrategias, distribución de recursos y evaluación del desempeño y rendimiento del personal.

Con respecto al objetivo específico 2

Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023.

Según los datos procesados mediante la estadística descriptiva, se identificó que el 37,7% de los participantes realiza regularmente labores organizativas y siempre cumple con su trabajo de manera adecuada. Asimismo, el 52,7% realiza regularmente tareas organizativas muy apreciadas, y el 64,0% siempre muestra un buen desempeño en el trabajo. El análisis inferencial de las correlaciones entre las variables organizativas y el desempeño del personal reveló un valor de 0,759, que es relativamente positivo.

Esto está en línea con los estudios de Jara et al. (2023), quienes se propusieron determinar el impacto en la gestión del talento humano para la mejora de la gestión de la administración pública y la productividad de los empleados. Los datos obtenidos en la investigación mostraron que la administración de los recursos humanos presenta un impacto muy significativo sobre la mejora en la eficiencia y eficacia de la gestión pública en las agencias administrativas centrales. Los coeficientes Nagelkerke R<sup>2</sup> de 44,4% y 28,4% indican una adecuada relación y efecto en la mejora de la gestión.

En conclusión, una organización puede concebirse como un sistema vivo y complejo que se adapta y evoluciona en respuesta a los cambios ambientales e internos. Se orienta a la capacidad de la empresa para aprender, innovar y adaptarse continuamente, fomentando la flexibilidad, agilidad y capacidad de respuesta como ingredientes fundamentales para alcanzar el éxito organizacional.

Con respecto al objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023.

El 36,3% de los participantes en el estudio ejerce la orientación regularmente y siempre completa bien el trabajo. Además, se observó que el 51,3% muestra orientación regularmente y el 64,0% siempre tiene un buen desempeño en el trabajo. Al desarrollar el análisis inferencial en las correlaciones de las variables gerenciales y el desempeño del personal, se pudo obtener una correlación Rho de Spearman de 0,775, que es positivamente moderado.

Contrariamente, los estudios de validación de Huerta-Soto et al. (2023) tuvieron como propósito de investigación poder examinar el efecto de la autoeficacia empresarial en el desempeño de las pequeñas y medianas empresas en cuatro provincias del Perú. Los resultados principales revelaron una relación estadísticamente significativa ( $p = 0,00$ ;  $p < 0,01$ ) entre la escala de eficiencia empresarial y la escala de desempeño empresarial de los emprendedores, lo que sugiere que las habilidades de los emprendedores inciden positivamente en su desempeño en la empresa.

Además, los resultados de Panduro (2022) mostraron una correlación positiva significativa en relación con la comunicación interna, durante el aumento de la comunicación ( $r = 0,729^{**}$ , sig. = 0,000), la varianza ( $r = 0,563^{**}$ , sig. = 0,000) y la media horizontal ( $r = 0,721^{**}$ , sig. = 0,000) dependiendo del desempeño organizacional. El principal hallazgo de este estudio es que existe una relación entre la comunicación interna y el desempeño organizacional, sustentado en el coeficiente Rho de Spearman de  $0,572^{**}$  y un valor  $p$  de 0,000.

En resumen, los estudios proporcionados por Jara et al. (2023) demostraron que la gestión de recursos humanos tiene un impacto significativo en la mejora de la eficiencia y eficacia de la gestión pública en agencias administrativas centrales. Por otro lado, Domínguez (2019) señaló la falta de coordinación en una institución pública en México, donde la comunicación horizontal con los gerentes era insuficiente y las sugerencias de los empleados no eran consideradas ni escuchadas, lo que llevó a un desempeño deficiente en la organización.

Finalmente, Sahibzada y Mumtaz (2023) llevaron a cabo un estudio que mostró que la inteligencia de mercado tiene un impacto significativo en los procesos de gestión del conocimiento y que estos procesos influyen en el desempeño organizacional a través de la mediación parcial del poder del conocimiento en

China, Pakistán y otras áreas. Este estudio aporta un enfoque empírico y profundo de los procesos de inteligencia de mercado, gestión del conocimiento, poder del conocimiento y el desempeño organizacional en un contexto culturalmente diverso de instituciones de educación superior.

Respecto al objetivo específico 4

Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023.

Los resultados descriptivos indican que el 34,3% de los participantes realizan controles regulares y siempre tienen un buen desempeño laboral. Del mismo modo, el 49,3% lleva a cabo controles regulares y el 64,0% muestra constantemente un buen desempeño en el trabajo. El análisis de correlación entre las variables Control y Desempeño Laboral revela un coeficiente Rho de Spearman de 0.793, con un nivel de significancia de 0.01, lo que confirma hallazgos anteriores de Arenaza, Álvarez, Estela y Calderón (2019). Su estudio buscó determinar el nivel de gestión administrativa en la decisión de legalizar una empresa en el norte de Lima, concluyendo que los resultados administrativos obtenidos muestran un control firme.

Además, AlMulhimra (2023) encontró resultados que demuestran que las tecnologías de la información y la gestión administrativa tienen un gran impacto en el éxito y la percepción del gobierno electrónico. Este estudio destaca la importancia teórica y práctica del gobierno electrónico al establecer su relevancia para la teoría de sistemas de ingeniería social. Se alienta a los legisladores y reguladores a tomar medidas serias para aprovechar los beneficios de llevar la tecnología al gobierno electrónico para satisfacer las necesidades cambiantes y regenerativas de sus beneficiarios.

En general, los controles administrativos juegan un papel crucial en el funcionamiento efectivo de una organización. Si se implementan adecuadamente, aseguran que cada proceso de producción y servicio satisfaga las necesidades de todos, lo que permite a las empresas y organizaciones

enfrentar desafíos competitivos y resolver problemas que afectan a la sociedad. Dada la evidencia de que el atraso persistente en América Latina amenaza el futuro de los empleos con un crecimiento sostenible, es importante comprender mejor los indicadores que generan un crecimiento sostenido y sostenible de la productividad y promover el diálogo social como un medio para abordar la transición necesaria para lograrlo.

Además, el estudio realizado por Pastor et al. (2023) en profesores universitarios de Medellín, Colombia, que cumplían con los criterios aceptados por la universidad y no presentaban un trastorno emocional o mental según el DSM-V, encontró una relación directa entre la percepción social y el desempeño laboral. Esta investigación tendrá un impacto significativo no solo en el desempeño docente, sino también en la calidad de vida de los docentes y sus familias, así como en el posicionamiento y mejora continua de las instituciones de educación superior (IES).

## VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados demostraron que la variable gestión administrativa tiene un porcentaje de 50.0% y el desempeño laboral tiene un porcentaje de 64.0%. Estos resultados fueron respaldados por la Prueba estadística del Coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0.803, lo que indica una relación positiva alta y significativa (p-valor = 0.01) entre ambas variables.
2. Los resultados revelaron que en planificación se alcanzó el 51.0% y en desempeño laboral el 64.0%. Estos hallazgos fueron corroborados mediante la aplicación de la Prueba estadística del Coeficiente Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0.794, lo que sugiere una relación positiva moderada y significativa (p-valor = 0.01) entre planificación y desempeño laboral.
3. En cuanto a organización, se obtuvo un porcentaje del 52.7%, mientras que para el desempeño laboral se logró el 64.0%. Estos resultados fueron validados mediante la Prueba estadística del Coeficiente Rho de Spearman, arrojando un valor de 0.759, lo que indica una relación positiva moderada y significativa (p-valor = 0.01) entre ambas variables.
4. Los datos muestran que en dirección se obtuvo un porcentaje del 51.3%, mientras que para el desempeño laboral se logró el 64.0%. Estos resultados fueron respaldados por la Prueba estadística del Coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0.775, lo que sugiere una relación positiva moderada y significativa (p-valor = 0.01) entre dirección y desempeño laboral.
5. En el área de control, se alcanzó un porcentaje del 49.3%, mientras que para el desempeño laboral se obtuvo el 64.0%. Estos resultados fueron corroborados mediante la Prueba estadística del Coeficiente Rho de Spearman, que arrojó un valor de 0.793, indicando una relación positiva moderada y significativa (p-valor = 0.01) entre las variables control y desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Como herramienta de gestión muy importante, se debe iniciar la formación, refuerzo y buenas prácticas en la planificación de problemas.
2. Mantener las actividades de gestión desarrolladas para reforzar una percepción muy positiva de la gestión por la dirección.
3. Proponemos a los gerentes y funcionarios del gobierno regional y continuamos fortaleciendo la gerencia relacionada con el desempeño laboral. Esto mejora el rendimiento laboral porque la correlación es positiva y mejora la gestión de la gestión.
4. Mejore las condiciones actuales de gestión de gestión y pueda adaptarse a los modelos nuevos y de gestión, y están buscando buenos trabajadores con marcos y beneficios de habilidades.
5. Establecer políticas y procedimientos que guíen las actividades administrativas; dichos controles internos pueden incluir autorizaciones, verificaciones, conciliaciones y registros adecuados en relación a los estructurados y normados por la administración pública.

## REFERENCIAS

- AlMulhim, A. F. (2023). The impact of administrative management and information technology on e-government success: The mediating role of knowledge management practices. *Cogent Business and Management*, 10(1) doi:10.1080/23311975.2023.2202030
- Altamirano Taica, A., Gamboa-Cruzado, J., & Hidalgo Sánchez, A. (2023). Strategic planning and its impact on public administration. [Planeamiento estratégico y su impacto en la administración pública] *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(102), 477-498. doi:10.52080/rvgluz.28.102.3
- Arenaza, V. D., Álvarez, E. A., Estela, T. C., & Calderón, C. E. J. (2019). Influence of administrative management in business formalization. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 1529-1531
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2015). *Administración: Una ventaja competitiva* (11ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Chanduví Monzón, S.M. (2020) Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019. Universidad César Vallejo. Página 7. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40072>
- Cira Rodríguez, C. (2022, Jun 22). A Latinoamérica le urge aumentar productividad laboral, OIT. *Prensa Latina* <https://www.proquest.com/wire-feeds/latinoamérica-le-urge-aumentar-productividad/docview/2691612828/se-2>
- CONCYTEC. (2018). Programa Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación en Tecnologías de la Información y Comunicación (p. 60).
- Daft, R. L. (2018). *Teoría y diseño organizacional* (12ª ed.). Cengage Learning.
- David, F. R., & David, F. R. (2021). *Strategic Management: Concepts and Cases*. Boston, MA: Pearson.
- Del Río, J., Acosta, R., Santis, M., & Machado, J. (2021). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional: The mediating effect of innovation between human talent

- management and organizational performance. *Información Tecnológica*, 33(2), 13-20. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Dorantes, J., Hernández, J., & Tobón, S. (2016). Juicio de expertos para la validación de un instrumento de medición del síndrome de burnout en la docencia. *Revista Ra Ximhai*, 327-346.
- Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. New York, NY: Harper & Row.
- Falconi; Juan, Luna, K., Sarmiento, W., & Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2602–8506), 155–169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fernández, L. M. A., & Sánchez, J. C. V. (2019). Comunicación interna y productividad laboral en las empresas de Tarapoto. *Cientifi-k*, 7(1), 55-60.
- Ferreira, V. (2020). Metodologia participativa: Relato de pesquisa voltada à prática do enfermeiro. *Revista Recien - Revista Científica de Enfermagem*, 10(30), 68-76. <https://doi.org/10.24276/rrecien2020.10.30.68-76>
- Flores, A. E. H., & Sotelo, J. P. A. (2022). DEMOCRATIZATION OF COMMUNICATION FROM PUBLIC POLICIES. [LA DEMOCRATIZACIÓN DE LA COMUNICACIÓN DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS] *Universidad y Sociedad*, 14(S1), 140-150. Retrieved from [www.scopus.com](http://www.scopus.com)
- Gonu, E., Okeniyi, J., & Agyapong, G. K. -. (2023). Customer relationship management practices and organisational performance of commercial banks in ghana: A mediation analysis. *Journal of Financial Services Marketing*, doi:10.1057/s41264-023-00226-8
- González, A., Pedraza, N., Barajas, J., & Álvarez, M. (2021). Capital humano, aprendizaje y desempeño organizacional en escuelas de educación media superior mexicanas. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(numero especial 4), 283-305.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Jackson, S. E. (2011). *Administración: Un enfoque basado en competencias* (11ª ed.). Thomson.

- Hernández, G. (2022). Productividad laboral anota nueva baja e hila ocho trimestres en descenso. *El Economista*  
<https://www.proquest.com/newspapers/productividad-laboral-anota-nueva-baja-e-hila/docview/2711682613/se-2>
- Hernández, R., & Mendoza, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2020). *Strategic Management: Concepts and Cases: Competitiveness and Globalization*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Huerta-Soto, R.M., Ramírez-Asís, E.H., Norabuena Figueroa, R., & Valderrama Plasencia, L. (2023). Autoeficacia emprendedora y desempeño de micro y pequeñas empresas peruanas. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. [Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral] *Revista Venezolana De Gerencia*, 23(83) Retrieved from [www.scopus.com](http://www.scopus.com)
- Johnson, A. R., & Johnson, B. M. (2019). *Dynamic Organization Theory: A Pathway to Transformation and Growth*. New York, NY: Routledge.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. V. (2014). *Administración: Una perspectiva global y empresarial (14ª ed.)*. McGraw-Hill Interamericana.
- Machorro, F., & Romero, M. V. (2021). Influence of human capital on the organizational performance of technological higher education institutions in Mexico. *Formación Universitaria*, 14(5), 3-10.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000500003>
- Mendoza-Zamora, W., García-Ponce, T., Delgado-Chávez, M., & Barreiro-Cedeño, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de Las Ciencias*, 4(2477–8818), 206–240. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Boletín de economía laboral. 82.
- Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning: Reconceiving Roles for Planning, Plans, Planners*. New York, NY: Free Press.
- Myles, J. (2015). *Beyond Methodology: English Language Learners K-12*. Information Age Publishing. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=986226&lang=es&site=eds-live>
- Navarro Navarro, V. A., Mercado Marrufo, C. E., Alarcón-Díaz, M. A., Luy-Montejo, C. A., & Meza Orue, L. A. (2022). Technology implemented to job performance in COVID-19 times in uncontrolled scenarios. [Las tecnologías implementadas al desempeño laboral en tiempos de la COVID-19 en escenarios no controlados] *RISTI - Revista Iberica De Sistemas e Tecnologías De Informacao*, 2022(E48), 371-380. Retrieved from [www.scopus.com](http://www.scopus.com)
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8<sup>a</sup> ed.). Sage Publications.
- Ochrana, F. (2018). *Methodology of Social Sciences: Vol. First English edition*. Charles University in Prague, Karolinum Press. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1799190&lang=es&site=eds-live>
- Ordóñez Parra, J., Luna Altamirano, K., Mendieta Andrade, P., & Rodríguez Barrero, M. S. (2023). Parallels in the administrative and financial management of artisans in Ecuador and Colombia. [Paralelismos en la gestión administrativa y financiera de artesanos de Ecuador y Colombia] *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 400-418. doi:10.52080/rvgluz.28.101.25
- Organización Internacional de Trabajo (2022). La OIT considera imperativo incrementar la productividad laboral en América Latina. (2022). DPA International (Spanish) <https://www.proquest.com/wire-feeds/latinoamérica-la-oit-considera-imperativo/docview/2679295197/se-2>

- Panduro Ortiz, R (2022) Comunicación interna y desempeño organizacional en el área de inmunización del Hospital II E Juanjui, 2022. Universidad César Vallejo. Página 6.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113566>
- Paravié, D. (2020). Una Pyme industrial aplicando La metodología de investigación-acción. *Iberoamerican Journal of industrial Engineering*, 1, 45-59.
- Pastor Morales Romero, G., Restrepo Restrepo, S.I., Graus Cortez, L.E. y Panche Rodríguez, O.B. (2023) Social Cognition and its Relationship with Job Performance in University Institutions. *Revista de Filosofía*. Vol. 39, N°102, 2022-3, (Sep-Dic) pp. 462-472. Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela. ISSN: 0798-1171 / e-ISSN: 2477-9598
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Administración* (13ª ed.). Pearson.
- Simons, R. (1995). Control in an Age of Empowerment. *Harvard Business Review*, 73(2), 59-68.
- Soto, J. C. (2022, Aug 20). Educación y salud influyen en la baja productividad laboral. *La Republica* <https://www.proquest.com/newspapers/educación-y-salud-influyen-en-la-baja/docview/2704795390/se-2>
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2012). *Administración* (6ª ed.). Pearson.
- Sumba, R. Y., Moreno, P. L., & Villafuerte, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador *Organizational Climate as a Factor of Labor Performance in MSMEs in Ecuador Clima organizacional como fator de desempenho laboral em MPMEs no Equador*. 8, 28.
- Tabone, L., Mortara, V., & Zanfrillo, A. I. (2021). Value added in productive process combining soft systems methodology and simulation. *ARTÍCULO ORIGINAL INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES Y ESTADÍSTICA*, XLII(1), 1-16.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York, NY: Harper & Brothers.

Torpoco, E. (2021). El planeamiento estratégico y la gestión administrativa en las EPS EMAPA Huancavelica, año 2020. Universidad Nacional de Huancavelica.

Yuki, G. (2013). Leadership in organizations (8ª ed.). Pearson.

## ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1:</b> Gestión administrativa	Se refiere al proceso continuo de formulación, implementación y evaluación de decisiones y acciones que permiten a una organización alcanzar sus objetivos a largo plazo. Involucra la identificación de una dirección estratégica, la asignación eficiente de recursos y la adaptación proactiva a los cambios en el entorno empresarial (David y David, 2021, 7).	Se aplicará el cuestionario para la variable gestión Administrativa en donde se determinaron 17 interrogantes, y la utilización de la escala de Likert para su delimitación de las opciones de respuesta	Planificación	Políticas Estrategias Planes Objetivos Misión y visión	Ordinal
			Organización	Diseño de puestos Estructura organizacional Jerarquización	
			Dirección	Liderazgo Trabajo en equipo Coordinación Responsabilidad	
			Control	Auditoría Cumplimiento de objetivos Evaluación del desempeño Resultados	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>	Se define como una gestión eficaz para lograr las metas organizacionales utilizando los recursos necesarios obtenidos a través de la estrategia (Machorro y Romero, 2021)	El desempeño laboral será medido a través de las dimensiones del resultado de desempeño, eficiencia y efectividad, y de empleo de recursos.	Resultado del desempeño	Satisfacción del colaborador Beneficios y remuneración Expansión de servicios Calidad de servicio Suficiencia de personal	Ordinal
			Eficiencia y efectividad	Servicios eficientes Organización y gestión Eficiencia, costo y oportunidad	
			Continuidad	Continuidad de la atención Condiciones administrativas Continuidad en la atención especializada	
			Empleo de recursos	Uso eficiente de recursos Empleo con eficiencia los recursos Utiliza con eficiencia la infraestructura	

**Título: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra
<p><b>Problema general:</b> ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>a)</b> ¿De qué manera se relaciona la planificación y el desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023?</p> <p><b>b)</b> ¿De qué manera se relaciona la organización y el desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023?</p> <p><b>c)</b> ¿De qué manera se relaciona la dirección y el desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023?</p> <p><b>d)</b> ¿De qué manera se relaciona el control y el desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023.</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023.</p>	Gestión administrativa	Planeación	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo Correlacional</p>	La población del presente estudio se encontrará conformada por 300 trabajadores nombrados y de contrato de un Gobierno Regional del Perú.
	Organización			Dirección		
	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>a)</b> Determinar la relación entre el planeamiento y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023.</p> <p><b>b)</b> Determinar la relación entre la organización y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023.</p> <p><b>c)</b> Determinar la relación entre la dirección y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023.</p> <p><b>d)</b> Determinar la relación entre el control y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023.</p>		Desempeño laboral	Resultado del desempeño		Se determina que la muestra del estudio estará conformada por los 300 trabajadores nombrados y de contrato de un Gobierno Regional del Perú.  n = N
				Eficiencia y efectividad		
				Continuidad		
				Empleo de recursos		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan un conjunto de opciones entre las que debe ubicarse, marcando con una “X” aquella casilla que mejor represente su parecer en cuanto a su opinión sobre la GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nunca	Ocasional mente	Algunas veces	Frecuente mente	Siempre
1	2	3	4	5

ITEM	1	2	3	4	5
<b>Planificación</b>					
1. ¿Sabe usted, que las políticas que adoptan los directivos son en beneficio de la institución?					
2. ¿Las estrategias que se aplican en las diferentes actividades que realiza usted, lo hace en base a los planes institucionales?					
3. ¿Sabe usted, si los planes operativos se realizan en función al PEI?					
4. ¿Los objetivos plasmados se cumplen al final de la gestión?					
5. ¿Cree usted que la visión institucional, es conocida y aplicada por los demás trabajadores?					
6. ¿Para usted, la misión que plantea, mejora las actividades y acciones de los trabajadores de la institución?					
<b>Organización</b>					
7. ¿Para usted, los puestos o áreas de trabajo, están de acuerdo a los perfiles profesionales que se requiere?					
8. ¿Cree usted, que la distribución de los puestos de trabajo, lo realizan de acuerdo a la estructura organizacional que se plantea en el ROF institucional?					
9. ¿Para determinar la descripción del puesto, cree usted que primero se tiene que realizar un análisis de puesto de acuerdo a las necesidades institucionales?					
<b>Dirección</b>					
10. ¿Existe liderazgo por parte de los directivos y funcionarios?					
11. ¿Para lograr los objetivos estratégicos, será necesario trabajar en equipo, por parte del personal administrativo?					
12. ¿La comunicación que existe entre el personal que labora, es beneficioso para mejorar la atención al usuario?					

<p><b>13.</b> ¿Cree usted, que las relaciones interpersonales que existen entre los directivos y el personal administrativo, hacen que se pueda cumplir con los objetivos institucionales?</p>					
<b>Control</b>					
<p><b>14.</b> ¿Sabe usted, si la oficina de control interno, cumple con verificar las actividades que realizan las diferentes unidades administrativas?</p>					
<p><b>15.</b> ¿Sabe usted, si los directivos y funcionarios, realizan la supervisión de las diferentes actividades, para el logro de los objetivos institucionales?</p>					
<p><b>16.</b> ¿La OCI como oficina de control, cree usted, que busca comunicar y establecer las correcciones de las actividades que realizan el personal administrativo?</p>					
<p><b>17.</b> ¿Cree usted, que los directivos comparan las mejoras en las actividades y funciones, en los funcionarios y en el personal administrativo?</p>					

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan un conjunto de opciones entre las que debe ubicarse, marcando con una "X" aquella casilla que mejor represente su parecer en cuanto a su opinión sobre la DESEMPEÑO LABORAL

Nunca	Ocasional mente	Algunas veces	Frecuente mente	Siempre
1	2	3	4	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1. RESULTADO DEL DESEMPEÑO</b>						
01	Estás satisfecho con los servicios brindados.					
02	El sistema de remuneración y beneficios es satisfactorio.					
03	La calidad global del servicio está mejorando constantemente.					
04	Las evaluaciones de nuestro desempeño de parte de los superiores han mejorado.					
05	El número de directivos es suficiente.					
06	El número de especialistas es suficiente.					
07	El número coordinadores es suficiente.					
08	El número de empleados administrativos es suficiente.					
09	El número de personal de servicio es suficiente.					
<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD</b>						
10	Es técnicamente eficiente en los servicios que ofrece.					
11	La organización y gestión de los servicios son efectivos en los procesos y procedimientos de atención.					
12	Evalúa los servicios en términos de eficiencia, costo y oportunidad.					
<b>DIMENSIÓN 3: CONTINUIDAD</b>						
13	Los servicios garantizan la continuidad de la atención de los colaboradores					
14	Existen condiciones administrativas que ayude a la continuidad del personal que provienen de las diferentes Gerencias.					
15	Existe reposición oportuna y continua en cuanto al desplazamiento del personal.					

16	Existe continuidad de la reposición de los insumos de materiales para una atención eficiente.					
<b>DIMENSIÓN 4: EMPLEO DE RECURSOS</b>						
17	Se emplea con eficiencia los recursos: técnicos, humanos y económicos, para dar una atención de calidad.					
18	Emplea con eficiencia los recursos económicos para dar una atención de calidad.					
19	Utiliza con eficiencia la infraestructura para dar atención de calidad.					

## Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos



### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre y Apellidos del juez:	ROSA JOHANNA CLAVIO LÓPEZ	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRADOR Y DOCENTE INVESTIGADOR	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Manuel Edgardo Acosta Aldana
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Gobierno regional
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 16 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 14 indicadores y 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

##### • Variable 1: Gestión administrativa

Se refiere al proceso continuo de formulación, implementación y evaluación de decisiones y acciones que permiten a una organización alcanzar sus objetivos a largo plazo. Involucra la identificación de una dirección estratégica, la asignación eficiente de recursos y la adaptación proactiva a los cambios en el entorno empresarial (David y David, 2021, P).

##### • Variable 2: Desempeño laboral

Se define como una gestión eficaz para lograr las metas organizacionales utilizando los recursos necesarios obtenidos a través de la estrategia (Machorro y Romero, 2021)



Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación</li> <li>2. Organización</li> <li>3. Dirección</li> <li>4. Control</li> </ol>	Se refiere al proceso continuo de formulación, implementación y evaluación de decisiones y acciones que permiten a una organización alcanzar sus objetivos a largo plazo. Involucra la identificación de una dirección estratégica, la asignación eficiente de recursos y la adaptación proactiva a los cambios en el entorno empresarial (David y David, 2021, 7).
Desempeño laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resultado del desempeño</li> <li>2. Eficiencia y efectividad</li> <li>3. Continuidad</li> <li>4. Empleo de recursos</li> </ol>	Se define como una gestión eficaz para lograr las metas organizacionales utilizando los recursos necesarios obtenidos a través de la estrategia (Machorro y Romero, 2021)

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023" elaborado por Manuel Edgardo Acosta Aldana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>CÓHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento: Gestión administrativa**

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas	1	4	4	4	
Estrategias	2	4	4	4	
Planes	3	4	4	4	
objetivos	4	4	4	4	
Misión y visión	5,6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diseño de puestos	7	4	4	4	
Estructura organizacional	8	4	4	4	
Jerarquización	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	10	4	4	4	
Trabajo en equipo	11	4	4	4	
Coordinación	12	4	4	4	
Responsabilidad	13	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Auditoría	14	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	15	4	4	4	
Evaluación del desempeño	16	4	4	4	
Resultados	17	4	4	4	



**Variable del instrumento: Desempeño laboral**

- Primera dimensión: Resultado del desempeño

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción del colaborador	1	4	4	4	
Beneficios y remuneraciones	2	4	4	4	
Expansión de servicio	3,4	4	4	4	
Calidad de servicio	5,6,7	4	4	4	
Suficiencia de personal	8,9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia y efectividad

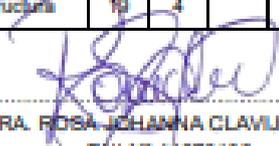
Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Servicios eficientes	10	4	4	4	
Organización y gestión	11	4	4	4	
Eficiencia, costo y oportunidad	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Continuidad

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Continuidad de la atención	13	4	4	4	
Condiciones administrativas	14,15	4	4	4	
Continuidad en la atención especializada	16	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empleo de recursos

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Uso eficiente de recursos	17	4	4	4	
Empleo con eficiencia los recursos	18	4	4	4	
Utilización con eficiencia la infraestructura	19	4	4	4	

  
 MTRA. ROSA JOHANNA CLAVIJO LÓPEZ  
 DNI Nº 44670106

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
 Williams y Wicks (1994) así como Perreil (2000), mencionan que se existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Galle y Wolf (1993), Grant y Davis (1987), y Lynn (1988) citados en McQuinn et al. (2003) sugieren un rango de 3 hasta 20 expertos, Hynds et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Muralstein & Lukkunen, 1985, citados en Hynds et al. (2003).  
 Ver: <https://www.repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/2017-2018/1/23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre y Apellidos del juez:</b>	JOSÉ FERNANDO ESCOBEDO GÁLVEZ	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DOCENTE INVESTIGADOR	
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor:</b>	Manuel Edgardo Acosta Aldana
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gobierno regional
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 18 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 14 indicadores y 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Gestión administrativa**  
 Se refiere al proceso continuo de formulación, implementación y evaluación de decisiones y acciones que permiten a una organización alcanzar sus objetivos a largo plazo. Involucra la identificación de una dirección estratégica, la asignación eficiente de recursos y la adaptación proactiva a los cambios en el entorno empresarial (David y David, 2021, 7).
- **Variable 2: Desempeño laboral**  
 Se define como una gestión eficaz para lograr las metas organizacionales utilizando los recursos necesarios obtenidos a través de la estrategia (Machorro y Romero, 2021)





Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación</li> <li>2. Organización</li> <li>3. Dirección</li> <li>4. Control</li> </ol>	Se refiere al proceso continuo de formulación, implementación y evaluación de decisiones y acciones que permiten a una organización alcanzar sus objetivos a largo plazo. Involucra la identificación de una dirección estratégica, la asignación eficiente de recursos y la adaptación proactiva a los cambios en el entorno empresarial (David y David, 2021, 7).
Desempeño laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resultado del desempeño</li> <li>2. Eficiencia y efectividad</li> <li>3. Continuidad</li> <li>4. Empleo de recursos</li> </ol>	Se define como una gestión eficaz para lograr las metas organizacionales utilizando los recursos necesarios obtenidos a través de la estrategia (Machorro y Romero, 2021)

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023" elaborado por Manuel Edgardo Acosta Aldana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Catificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/flajana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas	1	4	4	4	
Estrategias	2	4	4	4	
Planes	3	4	4	4	
objetivos	4	4	4	4	
Misión y visión	5,6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diseño de puestos	7	4	4	4	
Estructura organizacional	8	4	4	4	
Jerarquización	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	10	4	4	4	
Trabajo en equipo	11	4	4	4	
Coordinación	12	4	4	4	
Responsabilidad	13	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Auditoría	14	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	15	4	4	4	
Evaluación del desempeño	16	4	4	4	
Resultados	17	4	4	4	



**Variable del instrumento: Desempeño laboral**

- Primera dimensión: Resultado del desempeño

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción del colaborador	1	4	4	4	
Beneficios y remuneraciones	2	4	4	4	
Expansión de servicio	3,4	4	4	4	
Calidad de servicio	5,6,7	4	4	4	
Suficiencia de personal	8,9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia y efectividad

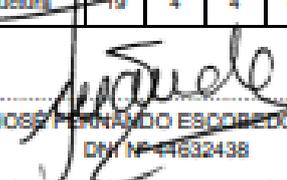
Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Servicios eficientes	10	4	4	4	
Organización y gestión	11	4	4	4	
Eficiencia, costo y oportunidad	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Continuidad

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Continuidad de la atención	13	4	4	4	
Condiciones administrativas	14,15	4	4	4	
Continuidad en la atención especializada	16	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empleo de recursos

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Uso eficiente de recursos	17	4	4	4	
Empleo con eficiencia los recursos	18	4	4	4	
Utilización con eficiencia la infraestructura	19	4	4	4	

  
 MG. JOSÉ FERNANDO ESCOBEDO GÁLVEZ  
 DNI N° 41832438

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta Williams y Wirtz (1994) así como Perreault (2005), mencionados que no tienen un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McCardland et al. 2002) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrds et al. (2002) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Frustalini & Lukkonen, 1995, citados en Hyrds et al. 2002).  
 Ver: <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/2017-03/1/1962.pdf> entre otra bibliografía.

**Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	GHENKIS AMLCAR EZCURRA ZAVALETA	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Cítrica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ADMINISTRADOR - DOCENTE UNIVERSITARIO	
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala:**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor:</b>	Manuel Edgardo Acosta Aldana
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gobierno regional
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 16 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 14 indicadores y 19 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

**4. Soporte teórico**

- **Variable 1: Gestión administrativa**  
Se refiere al proceso continuo de formulación, implementación y evaluación de decisiones y acciones que permiten a una organización alcanzar sus objetivos a largo plazo. Involucra la identificación de una dirección estratégica, la asignación eficiente de recursos y la adaptación proactiva a los cambios en el entorno empresarial (David y David, 2021, 7).
- **Variable 2: Desempeño laboral**  
Se define como una gestión eficaz para lograr las metas organizacionales utilizando los recursos necesarios obtenidos a través de la estrategia (Machorro y Romero, 2021)





Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación</li> <li>2. Organización</li> <li>3. Dirección</li> <li>4. Control</li> </ol>	Se refiere al proceso continuo de formulación, implementación y evaluación de decisiones y acciones que permiten a una organización alcanzar sus objetivos a largo plazo. Involucra la identificación de una dirección estratégica, la asignación eficiente de recursos y la adaptación proactiva a los cambios en el entorno empresarial (David y David, 2021, 7).
Desempeño laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resultado del desempeño</li> <li>2. Eficiencia y efectividad</li> <li>3. Continuidad</li> <li>4. Empleo de recursos</li> </ol>	Se define como una gestión eficaz para lograr las metas organizacionales utilizando los recursos necesarios obtenidos a través de la estrategia (Machorro y Romero, 2021)

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023" elaborado por Manuel Edgardo Acosta Aldana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Catificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/flajana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas	1	4	4	4	
Estrategias	2	4	4	4	
Planes	3	4	4	4	
objetivos	4	4	4	4	
Misión y visión	5,6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diseño de puestos	7	4	4	4	
Estructura organizacional	8	4	4	4	
Jerarquización	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	10	4	4	4	
Trabajo en equipo	11	4	4	4	
Coordinación	12	4	4	4	
Responsabilidad	13	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Auditoría	14	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	15	4	4	4	
Evaluación del desempeño	16	4	4	4	
Resultados	17	4	4	4	



**Variable del instrumento: Desempeño laboral**

- Primera dimensión: Resultado del desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción del colaborador	1	4	4	4	
Beneficios y remuneraciones	2	4	4	4	
Expansión de servicio	3,4	4	4	4	
Calidad de servicio	5,6,7	4	4	4	
Suficiencia de personal	8,9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia y efectividad

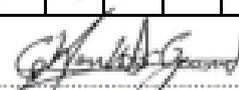
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Servicios eficientes	10	4	4	4	
Organización y gestión	11	4	4	4	
Eficiencia, costo y oportunidad	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Continuidad de la atención	13	4	4	4	
Condiciones administrativas	14,15	4	4	4	
Continuidad en la atención especializada	16	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empleo de recursos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Uso eficiente de recursos	17	4	4	4	
Empleo con eficiencia los recursos	18	4	4	4	
Utilización con eficiencia la infraestructura	19	4	4	4	



MG. GHENIS AMILCAR EZCURRA ZAVALETA  
DNI N° 40936824

PD: el presente formato debe tomar en cuenta:  
Williams y Webb (1994) así como Perreil (2003), mencionan que se debe ser conciso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Galle y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1998) (citados en HoGardner et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hynds et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una verificación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Koutstaal & Liakinen, 1995, citados en Hynds et al. 2003).  
Ver: <https://www.repositorio.cepal.org/bitstream/handle/10765/031730.pdf> entre otra bibliografía.

**Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre y Apellidos del juez:</b>	GALVANI GUERRERO GARCÍA	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Cfónica ( <input type="checkbox"/> )	Social ( <input type="checkbox"/> )
	Educativa ( <input type="checkbox"/> )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA	
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala:**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor:</b>	Manuel Edgardo Acosta Aldana
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gobierno regional
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 16 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 14 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

**4. Soporte teórico**

- **Variable 1: Gestión administrativa**  
Se refiere al proceso continuo de formulación, implementación y evaluación de decisiones y acciones que permiten a una organización alcanzar sus objetivos a largo plazo. Involucra la identificación de una dirección estratégica, la asignación eficiente de recursos y la adaptación proactiva a los cambios en el entorno empresarial (David y David, 2021, 7).
- **Variable 2: Desempeño laboral**  
Se define como una gestión eficaz para lograr las metas organizacionales utilizando los recursos necesarios obtenidos a través de la estrategia (Machano y Romero, 2021)



Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación</li> <li>2. Organización</li> <li>3. Dirección</li> <li>4. Control</li> </ol>	Se refiere al proceso continuo de formulación, implementación y evaluación de decisiones y acciones que permiten a una organización alcanzar sus objetivos a largo plazo. Involucra la identificación de una dirección estratégica, la asignación eficiente de recursos y la adaptación proactiva a los cambios en el entorno empresarial (David y David, 2021, 7).
Desempeño laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resultado del desempeño</li> <li>2. Eficiencia y efectividad</li> <li>3. Continuidad</li> <li>4. Empleo de recursos</li> </ol>	Se define como una gestión eficaz para lograr las metas organizacionales utilizando los recursos necesarios obtenidos a través de la estrategia (Machorro y Romero, 2021)

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023" elaborado por Manuel Edgardo Acosta Aldana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /ajena con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas	1	4	4	4	
Estrategias	2	4	4	4	
Planes	3	4	4	4	
objetivos	4	4	4	4	
Misión y visión	5,6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diseño de puestos	7	4	4	4	
Estructura organizacional	8	4	4	4	
Jerarquización	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	10	4	4	4	
Trabajo en equipo	11	4	4	4	
Coordinación	12	4	4	4	
Responsabilidad	13	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Auditoría	14	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	15	4	4	4	
Evaluación del desempeño	16	4	4	4	
Resultados	17	4	4	4	



**Variante del instrumento: Desempeño laboral**

- Primera dimensión: Resultado del desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción del colaborador	1	4	4	4	
Beneficios y remuneraciones	2	4	4	4	
Expansión de servicio	3,4	4	4	4	
Calidad de servicio	5,6,7	4	4	4	
Suficiencia de personal	8,9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia y efectividad

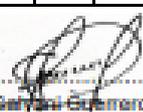
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Servicios eficientes	10	4	4	4	
Organización y gestión	11	4	4	4	
Eficiencia, costo y oportunidad	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Continuidad de la atención	13	4	4	4	
Condiciones administrativas	14,15	4	4	4	
Continuidad en la atención especializada	16	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empleo de recursos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Uso eficiente de recursos	17	4	4	4	
Empleo con eficiencia los recursos	18	4	4	4	
Utilización con eficiencia la infraestructura	19	4	4	4	

  
 Mg. DPO Genaro Guerrero García  
 DNI N° 45101586

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Wiliams y Wolfe (1994) así como Perrelli (2003), mencionan que es difícil se consensó respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1998) (citados en McGinnis et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hylds et al. (2003) manifestar que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Houtsteeen & Liakinen, 1995, citados en Hylds et al. (2003).

Ver: <http://www.ccsimex.es/ics/ics0017/icted0017-00.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Control de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	HENRY SEBASTIAN DIOSSES MACEDA	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN PÚBLICA	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Manuel Edgardo Acosta Aldana
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Gobierno regional
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 16 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 14 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- Variable 1: Gestión administrativa**  
 Se refiere al proceso continuo de formulación, implementación y evaluación de decisiones y acciones que permiten a una organización alcanzar sus objetivos a largo plazo. Involucra la identificación de una dirección estratégica, la asignación eficiente de recursos y la adaptación proactiva a los cambios en el entorno empresarial (David y David, 2021, 7).
- Variable 2: Desempeño laboral**  
 Se define como una gestión eficaz para lograr las metas organizacionales utilizando los recursos necesarios obtenidos a través de la estrategia (Machorro y Romero, 2021)



Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación</li> <li>2. Organización</li> <li>3. Dirección</li> <li>4. Control</li> </ol>	Se refiere al proceso continuo de formulación, implementación y evaluación de decisiones y acciones que permiten a una organización alcanzar sus objetivos a largo plazo. Involucra la identificación de una dirección estratégica, la asignación eficiente de recursos y la adaptación proactiva a los cambios en el entorno empresarial (David y David, 2021, 7).
Desempeño laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resultado del desempeño</li> <li>2. Eficiencia y efectividad</li> <li>3. Continuidad</li> <li>4. Empleo de recursos</li> </ol>	Se define como una gestión eficaz para lograr las metas organizacionales utilizando los recursos necesarios obtenidos a través de la estrategia (Machorro y Romero, 2021)

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023" elaborado por Manuel Edgardo Acosta Aldana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /ajena con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas	1	4	4	4	
Estrategias	2	4	4	4	
Planes	3	4	4	4	
objetivos	4	4	4	4	
Misión y visión	5,6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Diseño de puestos	7	4	4	4	
Estructura organizacional	8	4	4	4	
Jerarquización	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	10	4	4	4	
Trabajo en equipo	11	4	4	4	
Coordinación	12	4	4	4	
Responsabilidad	13	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Auditoría	14	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	15	4	4	4	
Evaluación del desempeño	16	4	4	4	
Resultados	17	4	4	4	





# Anexo 4: Prueba piloto

## VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	SUMA
Sujeto 1	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	82
Sujeto 2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
Sujeto 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
Sujeto 4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
Sujeto 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
Sujeto 6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
Sujeto 7	1	1	5	4	5	4	3	4	5	3	3	5	4	4	2	3	2	58
Sujeto 8	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	64
Sujeto 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
Sujeto 10	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	38
Sujeto 11	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	42
Sujeto 12	2	3	2	3	2	3	2	1	1	4	2	2	3	2	2	3	3	40
Sujeto 13	4	4	2	4	3	4	4	3	2	5	3	4	4	3	4	3	2	58
Sujeto 14	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	39
Sujeto 15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
Sujeto 16	1	4	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	38
Sujeto 17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
Sujeto 18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
Sujeto 19	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	68
Sujeto 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
Sujeto 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
Sujeto 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
Sujeto 23	3	3	3	4	3	4	2	4	5	4	3	2	3	3	3	2	4	55
Sujeto 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
Sujeto 25	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
Sujeto 26	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	60
Sujeto 27	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	61
Sujeto 28	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	42
Sujeto 29	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	43
Sujeto 30	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	52
Sujeto 31	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	63
Sujeto 32	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	41
Sujeto 33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	49
Sujeto 34	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	55
Sujeto 35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
Sujeto 36	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	58
Sujeto 37	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	49
Sujeto 38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
Sujeto 39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
Sujeto 40	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	72
Sujeto 41	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	47
Sujeto 42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	66
Sujeto 43	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	67
Sujeto 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
Sujeto 45	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
Sujeto 46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
Sujeto 47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
Sujeto 48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
Sujeto 49	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	2	4	3	4	3	51
Sujeto 50	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	3	2	2	59
VARIANZA	1.2516	1.12	1.1376	1.0544	1.1024	1.0016	1.0324	1.0916	1.1316	1.2644	1.0544	1.2624	1.1524	1.1824	1.2224	1.0944	0.9924	

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	SUMA	
sujeto 1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	35
sujeto 2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	39
sujeto 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
sujeto 4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
sujeto 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
sujeto 6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
sujeto 7	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	3	3	4	2	2	1	2	3	3	3	40
sujeto 8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
sujeto 9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
sujeto 10	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	42
sujeto 11	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	44
sujeto 12	1	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	45
sujeto 13	5	5	4	1	1	2	3	1	1	4	1	1	1	1	4	3	3	2	2	1	4	46
sujeto 14	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	48
sujeto 15	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	50
sujeto 16	4	1	4	4	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	54
sujeto 17	4	1	4	4	1	4	4	1	3	4	1	4	1	3	4	1	4	1	4	3	3	56
sujeto 18	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	1	1	2	2	1	57	
sujeto 19	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	59
sujeto 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
sujeto 21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
sujeto 22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
sujeto 23	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	2	61	
sujeto 24	5	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	
sujeto 25	4	5	4	1	2	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	64	
sujeto 26	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	65	
sujeto 27	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	66	
sujeto 28	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	67	
sujeto 29	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	67	
sujeto 30	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	67	
sujeto 31	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	2	3	67	
sujeto 32	1	1	2	2	4	4	5	2	2	5	2	5	4	5	3	5	5	5	2	4	68	
sujeto 33	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	68	
sujeto 34	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	68	
sujeto 35	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	
sujeto 36	4	4	2	2	3	3	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	69	
sujeto 37	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	70	
sujeto 38	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	71	
sujeto 39	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	71	
sujeto 40	3	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	4	2	3	3	3	3	4	71	
sujeto 41	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	72	
sujeto 42	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	72	
sujeto 43	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	72	
sujeto 44	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	72	
sujeto 45	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	73	
sujeto 46	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	73	
sujeto 47	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	73	
sujeto 48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	73	
sujeto 49	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	74	
sujeto 50	5	5	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	74	
VARIANZA	1.3184	1.21	0.61	0.9524	0.8736	0.7076	1.0836	1.0596	0.77	0.9344	0.9204	0.92	0.7936	0.89	0.68	0.96	1.0336	0.9136	0.7716	1.0596		

## Fiabilidad com Alfa de Cronbach

$\Sigma$  (simbolo sumatoria)

$\alpha$ (Alfa) =	<b>0.97876797</b>
K (Numero de Items) =	17
Vi (Varianza de cada Items) =	19.1484
Vt (Varianza Total) =	242.9796

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$\Sigma$  (simbolo sumatoria)

$\alpha$ (Alfa) =	<b>0.9297036</b>
K (Numero de Items) =	20
Vi (Varianza de cada Items) =	18.462
Vt (Varianza Total) =	158.09

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$















**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal nombrado y Contrato de un Gobierno Regional al norte del Perú, 2023", cuyo autor es ACOSTA ALDANA MANUEL EDGARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 06 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA <b>DNI:</b> 03832991 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8077-3860	Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 06-08- 2023 20:38:57
SANCHEZ CHERO MANUEL JESUS <b>DNI:</b> 16675940 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1646-3037	Firmado electrónicamente por: SCHEROMJ el 07-08- 2023 08:43:47

Código documento Trilce: TRI - 0643795