



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN  
GESTION PÚBLICA**

**Desempeño laboral y gestión administrativa de los trabajadores en  
una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023**

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Farfan Baca, Mario ([orcid.org/0000-0002-4177-9327](https://orcid.org/0000-0002-4177-9327))

**ASESORES:**

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot ([orcid.org/0000-0003-2373-1300](https://orcid.org/0000-0003-2373-1300))

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick ([orcid.org/0000-0002-6623-936X](https://orcid.org/0000-0002-6623-936X))

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERU

2023

## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación para todos mis ángeles en el cielo, en especial a mi señor Padre Mario Farfan Miranda, que hace 2 años partió al lado de Dios, también a mi mamita Amandina Baca Venero y mi querido hermano Víctor Armando. Así mismo, a todas las personas que siempre estuvieron pendientes de mí, motivándome a seguir y culminar esta etapa.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco principalmente a Dios y a la Virgen Asunta, por darme salud y motivación para poder desarrollar esta investigación, de igual manera a mi papito y abuelita en el cielo.

Agradecer a mi mamá que es la principal motivación para seguir creciendo, a mi hermano y toda mi familia.

También agradezco a todas las personas que fueron muy importantes y claves para poder culminar esta investigación, gracias.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación .....	14
3.1. Variables y operacionalización .....	15
3.2. Población, Muestra y Muestreo .....	15
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.4. Procedimientos.....	18
3.5. Método de análisis de datos .....	18
3.6. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones .....	20
<b>Tabla 2</b> Distribución de frecuencias de la variable gestión administrativa y sus dimensiones ..	21
<b>Tabla 3</b> Prueba de hipótesis .....	22
<b>Tabla 4</b> Prueba de hipótesis específica 01 .....	23
<b>Tabla 5</b> Prueba de hipótesis específica 02.....	24
<b>Tabla 6</b> Prueba de hipótesis específica 03.....	25
<b>Tabla 7</b> Prueba de hipótesis específica 04.....	26

## RESUMEN

La presente investigación tuvo el objetivo general conocer de qué manera el desempeño laboral se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023, la metodología que se aplicó fue la de un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, de diseño no experimental, de alcance correlacional, la muestra se seleccionó de manera aleatoria por conveniencia estuvo conformada por 54 trabajadores que pertenecieron a una gerencia de un gobierno regional del sur del Perú, la técnica que se utilizó para la obtención de la información fue la encuesta y se aplicó a los trabajadores como instrumento el cuestionario. Para la prueba de confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach, para el análisis inferencial se utilizó la prueba correlacional de Pearson es = .862 por lo que la correlación de grado positiva alta, lo cual indica que si existe una relación entre la variable de desempeño laboral y gestión administrativa.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, gestión administrativa, resultados, planificación

## ABSTRACT

The present investigation had the general objective of knowing how job performance is related to the administrative management of workers in a management of a southern regional government, 2023, the methodology that was applied was that of a quantitative approach, type of investigation basic, non-experimental design, correlational in scope, the sample was randomly selected for convenience and consisted of 54 workers who belonged to a regional government management in southern Peru, the technique used to obtain the information was the survey and the questionnaire was applied to the workers as an instrument. For the reliability test, Cronbach's Alpha was used, for the inferential analysis the Pearson correlational test was used is = .862, so the high positive degree correlation, which indicates that if there is a relationship between the performance variable labor and administrative management.

**Keywords:** Work performance, administrative management, results, planning.

## I. INTRODUCCIÓN

El desempeño de las personas en el entorno laboral ha existido a través del tiempo y de la historia, esta conducta humana se refleja conforme al logro o no de los objetivos según algunos resultados de las diversas actividades de gestión administrativa que realizan. De acuerdo con Ruiz (2023) el desempeño de las personas en la antigüedad en las tierras como Egipto, Israel o Asia debían ser rigurosas y adecuadas para lo cual debían pasar por exigencias de procesos más o menos complejos para que los gobernantes o los Dioses puedan decidir si eran aptos o no para ir con ellos o eran sus acompañantes de confianza.

Según la Organización de las Naciones Unidas (2022) en su estudio realizado a 12 mil empleados en 75 países de cinco regiones del mundo en un contexto de la pandemia, se halló que; cuanta mayor igualdad, diversidad, inclusión, innovación, habrá mejor productividad y rendimiento o desempeño laboral, el hallazgo central del estudio se enfocó en la inclusión de lugar de trabajo en los que el 92 % de los encuestados mencionaron que se sentían incluido cuando ocupaban un cargo directivo y además ello ayudaba a que el desempeño mejore; sin embargo, en comparación de los trabajadores de categorías inferiores el 72 % respondió que no se sentían incluidos y no motivados, llegando a tener una consecuencia de gestión administrativa muy lenta y tardía, por tanto, respecto a los resultados del estudio la dirección a cargo de Deborah France menciona que los trabajadores deben sentirse valorados, respetados, tratados con igualdad y capacitados con prácticas empresariales de inclusión, este aspecto hace que contribuya al rendimiento y/o desempeño laboral de los colaboradores y por consiguiente de la organización.

En Latinoamérica Yupanqui (2022) sostuvo que diversos países de la región y por tanto en algunas organizaciones los trabajadores se desarrollaron en condiciones de trabajo precarias el cual se ve reflejado por el que se vio una informalidad, inestabilidad y la desigualdad en el trabajo en el cual genera un desempeño débil por parte de los colaboradores y peor aún y lento logro de resultados, este contexto hace que los gobiernos impulsen a las organizaciones practiquen el enfoque humanista donde priorice el bien de todos los empleados, todo ello brindándoles herramientas laborales con una capacitación previa respecto al uso de tecnologías digitales esto hará que la entrega de sus tareas sean más puntuales y rápidas, también pueden prestar sus servicios en diferentes lugares, tienen mejor organización de tiempo, pero también existen efectos negativos que influyen al desempeño como riesgo y agotamiento, estrés, sesgo de visibilidad, no poseen habilidades digitales y lentitud al realizar sus funciones laborales.



En el Perú y por ende en una región del sur los resultados del desempeño del personal de las entidades públicas fueron un factor determinante de llevar una gestión adecuada y exitosa a través del logro de metas y objetivos planteados. Según Santillán y Saavedra (2022) el efecto de la globalización y la pandemia, las instituciones están sujetas a los cambios que vienen sufriendo tantos tecnológicos, económicos y sociales, pero con los cambios de necesidades de capacitación, adaptación hacia su personal para que estas puedan estar satisfechas con su trabajo y a consecuencia de ello tengan un mejor desempeño laboral, a pesar de todo ello la realidad de las instituciones públicas en el Perú y por ende en una región del sur se identificaron problemas de desempeño laboral; muchos de ellos desconocieron sus funciones y responsabilidades; si conocieron o cumplieron de manera parcial y no asumieron con responsabilidad su trabajo, ante esa situación se hizo evidente en el resultado de llevar una gestión administrativa muy lenta, tardía e inadecuada como consecuencia de una ineficiente productividad laboral, haciendo que la institución no pueda lograr sus objetivos, sea mal vista, incrementando el malestar de la población, reportes tardíos, escasa información a los usuarios, falta de seguimiento de trámites, estas dificultades evidencian una falta de información, capacitación, planificación y control de las instituciones públicas respecto a sus trabajadores.

En ese contexto del ámbito de estudio, en un gobierno regional del sur, se identificaron diversas dificultades respecto al desempeño laboral de los trabajadores respecto al como llevaron la gestión administrativa de las diversas actividades y procesos que se presentaron en la institución, por eso se hizo necesario estudiar, analizar, llenar y aportar al conocimiento de desempeño laboral y gestión administrativa, pero sobre todo el deber de solucionar estas dificultades y cambiar esta realidad. Siguiendo con el contexto de estudio como se mencionó se identificó diversas causas negativas y problemáticas de desempeño; algunos trabajadores de una gerencia de un gobierno regional del sur no se sentían motivados, no tenían la experiencia y el conocimiento para llevar a cabo sus funciones, realizaban sus procesos de gestión administrativa de manera lenta y tardía, algunos de ellos en especial los adultos mayores son reacios y no flexibles a los cambios; sin embargo; también se identificó que existían causas positivas, la mayoría de los trabajadores recibieron de manera positiva el trabajo remoto que se impuso a causa de la pandemia, aceptaron el uso o aplicación de trabajo virtual de la gestión administrativa, una gran parte de los trabajadores prefiere trabajar con el sistema de software de seguimiento de tramites documentarios y una motivación principal para poder tener un buen desempeño laboral es que el salario es adecuado respecto a las expectativas y necesidades de los colaboradores de un gobierno regional del sur.

Con todo lo expuesto, conforme a la descripción de la realidad problemática se hizo necesario estudiar al desempeño de los trabajadores y la gestión de las actividades que realizaban en un gobierno regional, para lo cual se planteó el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona el desempeño laboral y a gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023?. Y los problemas específicos fueron, a) ¿Cómo la orientación de resultados se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023?; b) ¿Cómo las relaciones interpersonales se relacionan con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023?; c) ¿Cómo la iniciativa se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023?; d) ¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023?.

La justificación práctica, de la investigación se permitió conocer la realidad del desempeño laboral y la gestión administrativa de los trabajadores en las instituciones públicas con el objetivo de poder mejorar sus capacidades y cualidades de desempeño dentro de sus puestos laborales; justificación teórica, la investigación sirvió de apoyo con información para poder apoyar al desarrollo de una teoría, así como también aportar al conocimiento de las variables estudiadas justificación metodológica, la investigación servirá de apoyo y de un instrumento útil de información con respecto a llenar y tener un conocimiento más amplio de las variables estudiadas del personal o trabajadores de las instituciones públicas del estado.

El objetivo general fue: Conocer de qué manera el desempeño laboral se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023. Los objetivos específicos fueron: a) Conocer cómo la orientación de resultados se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023; b) Conocer cómo las relaciones interpersonales se relacionan con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023; c) Conocer cómo la iniciativa se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores de una gerencia del gobierno regional del cusco, 2023; d) Conocer cómo el trabajo en equipo se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023.

La hipótesis general fue, el desempeño laboral se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023; las hipótesis específicas fueron: a) La orientación de resultados se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023; b) Las relaciones

interpersonales se relacionan con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023; c) La iniciativa se relaciona de con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023; d) El trabajo en equipo se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En la investigación para poder obtener mayor información de referentes se hizo necesario recurrir a antecedentes internacionales, tal como Flores y Martínez (2020) realizaron la investigación el desempeño laboral en la mypes en el que sostienen que uno de los aspectos más relevantes es el desempeño para las organizaciones por el cual este refleja el grado en el que los trabajadores tienen el compromiso con sus labores por ello su objetivo principal es presentar y describir el desempeño laboral de los trabajadores, siendo un estudio descriptivo y se seleccionó una muestra por conveniencia a cuatro trabajadores por mype aplicando la técnica de obtención de información la encuesta, en este estudio se llegó a concluir que los factores actitudinales como operativos que están propuestos por Chiavenato se encuentran en el desempeño de los trabajadores a pesar de que sea experimental por no contar con los métodos que ya están especificados para efectuar una directa o indirecta respecto al rendimiento de los empleados.

Asimismo, López (2020) sostuvo su investigación diagnóstico de la gestión administrativa: caso de estudio de una franquicia establecida en la ciudad de Xalapa, Veracruz en el cual se planteó el objetivo de realizar el diagnóstico de ambas variables estudiadas, por tanto, que realizo una investigación descriptiva no experimental, teniendo como población a 120 colaboradores y seleccionando como muestra a 50 trabajadores a los cuales se les aplicando el instrumento de obtención de información el cuestionario; llegando a obtener una información y sostener que la empresa tiene el 76.47 % tiene un logro de nivel bueno, por otra parte, la dimensión con menos avance de logro con un 73 % es la responsabilidad social de la empresa seguida la de gestión de recurso humanos con 76.44 %, también se logró a identificar en la investigación en las áreas de oportunidad se presentaron indicadores, de dirección, rotación de personal, capacitación, motivación, competencia y tecnología.

López (2021) en su investigación sobre el clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, busco el objetivo principal el determinar la relación entre la variable de clima organización y gestión administrativa, habiéndose desarrollado este estudio correlacional que para la obtención de la información se tuvo como muestra a 51 colaboradores aplicando a ellos mismos una encuesta, llegando a concluir que existe una relación entre las variables estudiadas de la investigación lo cual es positiva y significativa por lo que; si existe un aumento y crecimiento de la variable dependiente e independiente, sin embargo, a esta realidad la autora propone un plan y aporte que favorezca y garantice un buen desempeño laboral y clima organizacional.

Asimismo, Noorman y Friti (2021) sostuvieron en su estudio titulado; inteligencia cultural y desempeño laboral de los bibliotecarios académicos en Indonesia, en ese sentido mencionaron que la inteligencia cultural se ha centrado en las empresas multinacionales pero se ha prestado menos importancia a los empleados multiétnicos de las organizaciones para lo cual los autores en su estudio llegaron a plantearse un objetivo el de examinar la inteligencia cultural como impacto a su desempeño laboral, haciendo de esta investigación de causa y efecto, entonces para poder obtener la información se aplicó una encuesta a 305 trabajadores de diversas bibliotecas de Indonesia llegando a tener resultados en los que los trabajadores tienen un alto nivel de inteligencia cultural y desempeño laboral, también se identificó que el aspecto motivacional y conductual son predictores del desempeño laboral, por tanto, el estudio enfatizó la importancia de la inteligencia cultural para poder fortalecer el desempeño laboral.

Ludeña (2019) en su estudio de investigación que tuvo como título satisfacción y el desempeño laboral del personal del centro de salud B IESS Celica, este estudio tuvo como objetivo principal fue el de examinar que impacto tiene la satisfacción y el desempeño laboral, esta investigación fue correlacional, se tuvo como muestra a 34 participantes los cuales se aplicó como técnica la encuesta con un instrumento de cuestionario, se llegó a la conclusión que hay una relación entre las dos variables estudiadas lo cual es positiva y moderada, entonces la satisfacción si tiene impacto en el desempeño de los colaboradores de la organización por lo que, Ludeña recomienda que se debe tomar medidas o estrategias adecuadas para poder subir el nivel de desempeño y satisfacción del personal.

Por otra parte, se tomó como referencia antecedentes nacionales de diversos autores como: Olaya y Puma (2019) sostuvieron en su investigación clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la oficina general de gestión de recursos humanos del Ministerio de Agricultura y Riego en Lima – 2017, buscaron el objetivo de clarificar la influencia que tienen las dos variables estudiadas, llegando a plantear que su investigación sea descriptiva con un enfoque cuantitativo, con lo que; para la obtención de resultados se tomó como muestra a 47 servidores, se llegó a concluir que existe una relación directa entre las variables estudiadas, así como también se aseveró la existencia de una influencia entre el clima y el desempeño.

Asimismo, Cerna (2020) planteo su investigación titulada gestión administrativa de desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Luis, 2019, los autores tuvieron el objetivo primordial determinar la relación que existía entre las variables siendo el tipo de investigación aplicada con diseño descriptivo-correlacional, por lo que, para poder obtener la información tomaron como muestra a 100 trabajadores aplicando y utilizaron la encuesta para lo

cual llegaron a determinar y concluir que; en cuanto a la variable de gestión administrativa de identifico el 42 % de trabajadores presentan un alto nivel, mientras que el 34 % nivel medio, y el 24 % bajo, con lo que respecta a la variable de desempeño laboral el 44 % del personal tienen un nivel alto el 35 %, medio y el 21 %, bajo, finalmente, llegaron a determinar que ambas variables si tienen relación significativa.

Quiñones y Escobedo (2020) realizaron su investigación sobre la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos – agentes de carga marítima internacional del Callao, 2019, plantearon como objetivo determinar la relación que existe entre las dos variables, el cual es de alcance correlacional y descriptivo con enfoque cuantitativo y una muestra no probabilística siendo como muestra 130 trabajadores en los cinco casos de estudio que aplicaron encuestas llegaron a concluir que existe una relación entre ambas variables y por tanto con las dimensiones, por otra parte, llegaron a concluir un aspecto muy predominante con respecto al resultado de correlación de Pearson sosteniendo entonces que el valor de los empleados le otorga reconocimiento propio con referencia a los logros en sus funciones de actividades laborales.

Asimismo para poder plantear y determinar de mejor manera la investigación también se tomó como referencia a Villegas (2019) en su investigación gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Anta Departamento del Cusco, 2019, el autor se planteó el objetivo de describir la gestión administrativa de la municipalidad con un tipo de estudio básico de nivel descriptivo, tomo como muestra a 39 trabajadores se aplicó la encuesta, se llegó a concluir que la gestión administrativa tuvo un promedio 2.66 el cual indica que es regular, en ese entender con respecto a su dimensión de dirección presenta un promedio bajo de 2,48 de nivel malo llegando a tener más fallas, en cuanto a la planeación se llegó a tener 2,86 de promedio regular y finalmente la dimensión de organización tiene un nivel regular con 2,8 de promedio, a estos resultados se sustentó que; la gestión tiene un nivel regular de tendencia negativa.

Finalmente, Candía (2022) en su investigación titulada; gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilpinto, Paruro, Cuzco, 2021, este autor planteó el objetivo de determinar la relación entre las variables, este estudio es aplicada, correlacional- descriptiva, trabajo con una muestra de 20 personas al cual se les realizo encuestas, llegando a concluir; el 100 % de los empleados expresaron que la gestión administrativa tiene un nivel medio sin embargo respondieron también con lo que respecta al desempeño laboral el 90 % menciona que se encuentra en nivel medio y el 10 % en bajo, según

la prueba de coeficiente de Pearson es de 0.771 con un valor de P menor que 0.05, concluyendo que hay relación directa de nivel alto entre las variables investigadas.

Por otra parte, el estudio se enfocó al plano teórico de la sustentación de diversos autores o estudiosos de las variables estudiadas de la investigación, fue importante tomar en primer lugar saber lo que se sostiene sobre el desempeño, pero también es necesarios estudios longitudinales como lo sostuvo Sandall (2022) que el desempeño laboral está relacionado con variables como la eficiencia organizacional, la productividad y la eficacia de la administración. según Cerna (2020) es el rendimiento de trabajo o la habilidad que posee un trabajador para producir, hacer, trabajar y gestionar una actividad asignada, entonces si referimos a la variable estudiada; según Bautista (2020) definió que el desempeño laboral fue la forma como lleva el trabajador con eficacia sus actividades dentro de la empresa el cual ello es importante para que la institución tenga una ventaja competitiva ante su competencia, por otra parte; según Geraldo (2022) el desempeño laboral es el comportamiento de los trabajadores, el cual estos contribuyen al desarrollo de la organización, en tanto, que también este autor menciona que el desempeño individual es muy básico para las organizaciones el cual impulsa a la economía individual y general. Según la universidad de Cambridge (2023) sostiene que el desempeño es realización de las tareas propias de un trabajo.

Se siguió con la revisión bibliográfica Bohórquez (2020) menciona a Mejillón en el cual sostuvo que el desempeño laboral mide el rendimiento que expone por parte de cada trabajador en el que permite encontrar a los aspectos positivos y negativos de los colaboradores en las organizaciones, por otra parte, el enfoque motivacional, este autor sostuvo que la motivación es un factor importante que sirve de impulso y reactivación del colaborador respecto a las actividades que desempeña dentro de su puesto laboral pero con el fin de alcanzar las metas y objetivos de las empresas, entonces identificando las diversas definiciones sobre desempeño laboral cabe mencionar a Atencio (2019) cita a Bohórquez en su investigación en el cual este autor sostiene y clasifica en dimensiones el desempeño laboral en: calidad, orientación de resultados, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, iniciativa y organización, por lo que, para la investigación se tomara a cuatro dimensiones que está acorde al objetivo que se quiere estudiar.

Por otro lado, Sandall (2022) sostuvo que el desempeño laboral se basa en un conjunto de objetivos, acciones observables y medibles en las cuales los trabajadores están bajo un control, estos tienen propósitos que se comparten con las demandas de la organización. Así mismo según la revisión bibliográfica de autores que realizaron comparaciones de estudios sobre

la gestión y el desempeño laboral, en la investigación se tomó en cuenta a Tom (2021) ya que este autor sostuvo que la gestión y el desempeño están relacionadas lo cual es necesario y útil pero difícil de lograr, en la práctica la gestión por medición tiene un encaje en un contexto inequívoco de la administración pública, es importante entonces que la gestión pública tenga un enfoque hacia un desempeño eficiente, así como también Peters (2021) El sector público está dividido en los tres ejes territoriales, donde la admiración se convierte en un pilar fundamental porque se mide por un desempeño enfocado hacia una buena gobernanza; sectorizando la brechas existentes según el contexto de cada territorio.

Así mismo Walshe (2023) sostiene que el de un desempeño laboral basados en las metas y objetivos de una gestión pública, sin embargo hoy en día aun es limitado los métodos administrados para cada proyectos y su confiabilidad en la práctica es limitado, poniendo en desconfianza los logros que se pueden dar, Falaschetti (2023) sostiene que desempeños laborales que presenta cada área, son cuadros comparativos de acuerdo a estadísticas que se presenta, en sistema económico en toda unidad ejecutara es muy variado, sin embargo el objetivo es llegar a comparar los resultados finales de acuerdo al desempeño que se presenta en cada una de estas áreas, ahora Bruin (2023) los colaboradores forman parte de una organización en el marco de un desempeño baso en metas, con un trato lineal para generar mayor alcance a los objetivos. Este tipo de método propicia nuevos procesos admirativos en la gestión pública ocasionando un ambiente laboral apropiado.

Según Esperanza (2023) la gestión administrativa es la que se ocupa en promover la implementación, la dirección de una institución de determinados objetivos y metas, también se define que la gestión administrativa como el proceso de plantear estrategias, herramientas y mecanismos con un fin objetivo de poder lograr las metas organizacionales, en esta investigación que realizo la autora también menciono a Anchelia que sostiene que la gestión administrativa como las diversas actividades consensuadas que están vinculadas a la acción de ser regulada ya sea pública o privada todo ello en ayuda de asignar, planificar y hacer funcionar flujos de información completa para la toma de diversas decisiones para la realización de actividades que logren la eficiencia organizacional, así mismo Otenyo (2023) el proceso administrativo dentro del marco de las nuevas políticas públicas de una gestión orientada al logro de resultados nos muestra diferentes facetas sobre la administración pública donde se genera un vínculo, impulsando a los entes locales, regionales a participar por el bien de cada localidad. La administración hoy en día es el motor que debe ser utilizada para construir, ordenar y gobernar con el fin de lograr un desenlace participativo entre la sociedad y cada uno de sus gobernantes,



para resolver los problemas políticos – socioculturales es preciso contar con una base específica sobre buena administración gubernamental.

En la investigación con un enfoque a la gestión pública Pinkowski (2006) la globalización publica nos pide cambios en cuanto al manejo de la gestión pública y los distintos marcos de competencia gubernamental, fomentando pequeños puntos para lograr grandes pasos de acuerdo a los problemas existentes dentro de los temas económicos, el rol que desarrolla la admiración enfoca niveles de asertividad en cada área. Estas áreas trabajan con el fin de lograr un desarrollo sostenible. Así mismo Vigoda (2023) menciona que las herramientas estratégicas para lograr un proceso aplicado al enfoque público deben poseer elementos administrativos basados en los temas sociales y económicos, donde los enfoques de estado deben estar enfocados en la ética, la administración es un punto específico en la absolución de problemas de los diferentes estados. Por otra parte Raadschelders (2023) la participación ciudadana es el núcleo que mueve a toda organización, en este sentido los gobiernos públicos deben poseer métodos estratégicos según la localidad, es ahí donde la administración cumple un rol muy importante, orientando y organizando cada uno de los resultados en aras de una adecuada normatividad con el fin de lograr cerrar los desafíos existentes, si seguimos con la gestión pública enfocada a la gestión administrativa y desempeño Laurence (2023). Los espacios gerenciales de una determinada entidad pública buscan disminuir las dificultades según las áreas a las pertenecen, sin embargo, el desempeño laboral que presentan debe medirse de acuerdo a los logros que se plantearon a un inicio según lo programado, de esta manera evaluar los métodos y el desempeño de los colaboradores, las buenas prácticas públicas deben ser administradas de acuerdo a una perspectiva sobre indicadores.

Kearney (2023) los nuevos desafíos gubernamentales fomentan cambios en los modelos de organización administrativa y sobre todo un desafío en el desempeño laboral de cada uno de los participantes en sistema público; el manejo de una fuente sobre la percepción, actitud y entendimiento son elementos esenciales en el camino para una gobernabilidad.

Becerra (2022) menciona que existen algunas actividades que afectan a la gestión que realiza la planeación, toma de decisiones y plantear estrategias para evitar el crecimiento de aspectos negativos que afectan a no cumplir con las actividades programadas, sean ordinarias y fundamentales, al contexto situacional la gestión o proceso administrativo algunas veces se encuentran restringidos por diferentes aspectos y situaciones las cuales se presentan en el entorno que se vive hoy en día, sin embargo ello deben ser analizados y observados con un fin o propósito de enfrentar los retos que se presentan en las organizaciones.

En la revisión bibliográfica se pudo encontrar diversos académicos que desarrollaron, trabajaron y estudiaron sobre la gestión administrativa, se tocó en primer lugar la gestión administrativa desde las instituciones públicas, según Bartley (2021) sostiene que la administración pública se encuentra en el campo medio de un entorno fluido de la sociedad en el cual el alcance de la administración pública de hoy es fácil de atacar y difíciles de explicar pero enfocado en la actualidad en los medio de comunicación.

Como Gonzales (2020) según el autor menciona en su artículo que es un elemento fundamental dentro de la administración ya que ha servido de sostén y soporte para las organizaciones pero sobre todo para el desarrollo empresarial, social, económico y tecnológico, por lo que este contempla el siguientes proceso: planificación, organización, dirección y control, también se enfoca que la gestión administrativa a cargo de los supervisores de la empresas ya que estos están al tanto de las operaciones, asegurar los recursos que se utiliza, el flujo de información que sea efectivo, elaborar y proponer normas, políticas y procedimientos, así como también elaborar programas de capacitación, preparar planes de venta, marketing y seleccionar planes y estrategias para diversas áreas pero sin olvidarse en lo que sostiene Bartley (2021) sobre la disciplina de la administración en las instituciones públicas que actualmente se están adaptando e innovado para brindar servicios a sus ciudadanos y servir a los trabajadores que se encuentran en la gestión o al mando del poder de alguna gerencia u organización público y servir a los que están en el poder mientras se vuelven cada vez más complejas.

Gonzales también realizo una mención a Chiavenato, quien define a la organización como función principal el de administrar con la asignación, distribución de tareas a los diversos equipos o departamentos todo ello conjuntamente con la asignación de recursos que son necesarios para los equipos de trabajo, Chiavenato también concibe en que la organización no solo tiene valor tangible, sino que hoy en día existe la apertura a la creación.

Chávez (2020) también hizo mención a Chiavenato en el cual sostuvo que la gestión administrativa se trata de todas las actividades que se va a realizar o emprender se debe coordinar en conjunto con el esfuerzo del grupo, la manera, forma o estrategia con el que se debe tratar de lograr las metas y objetivos, claro con la ayuda de las personas u colaboradores de la organización todo ello mediante desempeñar ciertas labores esenciales. Así mismo, también menciona a Reynozo (2017) este autor señalo que existe cuatro elementos para una labor eficiente de la gestión administrativa, entre ellos están: planificar, organizar, controlar y direccionar, en ese entender Chávez enfoca su estudio en el proceso administrativo de la gestión por el cual los estudia por cada etapa del proceso.

La investigación según las variables estudiadas enfocamos en la dimensionalidad de cada una de ellas; según Bohórquez dimensiono la variable uno, al desempeño en orientación de resultados, relaciones interpersonales, iniciativa y trabajo en equipo, por otra parte Cueva (2019) cita y se basó en la teoría clásica de Henry Fayol el cual este clasifico a la gestión administrativa en un proceso administrativo de planeación, organización, dirección y control, al ya mencionar las dimensiones estas poseen cada una indicadores que servirá para la investigación.

Para poder abarcar un poco más sobre la gestión administrativa, esta se enfocó en la teoría clásica de la administración, según Cueva (2019) quien menciona a Henry Fayol el cual sostuvo que la administración se basa en estructuras y funciones que debe poseer toda empresa para poder lograr la eficiencia por tanto esta teoría tiene un enfoque sintético con enfoque normativo y prescriptivo, también en esta teórica hace referencia a postulados básicos como la capacidad administrativa, enfoque anatómico y fisiológico, eficiencia y enseñanzas administrativas.

Por tanto, al ya haber tocado diversas teorías de estudiosos del tema, se hizo importante definir las dimensiones de las variables, Merrousis (2022) sostiene que la orientación por resultados es seguir o perseguir de forma rápida los objetivos y retos trazados por el cual las organizaciones se deben enfocar en obtener el máximo rendimiento, también Praino (2023) define que la orientación a los resultados es para describir la capacidad de una persona frente a los resultados que tiene por la realización de una actividad. Lugo (2022) define que las relaciones interpersonales se denominan también relaciones humanas en el cual son todos los vínculos o asociaciones que establecen entre dos o más personas en un determinado tiempo, seguidamente, Rawlings (2022) define a la iniciativa como la capacidad de ser ingenioso y de trabajar sin que nadie se lo diga, Porto (2021) define a la iniciativa como todo aquello que da o forma parte de empezar un proyecto o iniciar el principio de algo, finalmente Peiro (2020) sostiene que el trabajo en equipo es la actividad o labor que lo llevan un conjunto de integrantes los cuales tienen o persiguen un objetivo en común.

En este punto se determinó las dimensiones de definiciones de la variable gestión administrativa, para lo cual Westreicher (2020) definió a la planificación como estructurar diversas acciones y tácticas que deben llevarse a cabo para poder cumplir los objetivos y metas, seguidamente Gambino (2020) definió a la organización que está conformada por un conjunto de personas por el cual poseen o reciben cada una un conjunto de actividades o funciones y es un componente de la cultura, así como también Mooney y Railey (2022) sostuvieron que la organización es el proceso de identificar y agrupar el trabajo que se realiza dentro de una organización, por otra

parte Reyes (2022) sostuvo a la dirección como la función administrativa que conlleva e involucra trabajar con las personas para poder los objetivos de las organizaciones, por otra parte según Webster (2023) define a la dirección como el curso o la línea en el cual se direcciona algo o pretende que se mueva al cual desea llegar o apunta, finalmente Schmitd (2018) sostuvo el concepto de control en las organizaciones como el proceso de supervisar las diferentes actividades designadas para los cuales estas garantizan que se cumplan o se den a cabo las actividades a cabo de tal manera que se pueda cumplir el de lograr los objetivos, así como también Will (2021) define al control como la cantidad de suficientes acciones de la empresa con el fin de tomar la mayor cantidad de decisiones dentro de una empresa.

Conforme se pudo definir a los diversos autores y teóricos que sostuvieron al desempeño laboral y la gestión administrativa se hizo importante también saber sobre los enfoques a tomar en cuenta para la investigación, la administración en especial la gestión administrativa y el desempeño laboral, se clasificaron en el enfoque clásico y científico el cual está representado por Taylor, Fayol, Gantt, Gilbreth; por otra parte el enfoque Humano, relacionista en este enfoque los más reconocidos se encontraron Mayo, Maslow y Mcgregor, y el enfoque neoclásico con Mary Parker, finalmente el enfoque de los sistemas como representante Bertalanffy, por lo tanto para la investigación el enfoque clásico y científico de la administración en el cual en anterioridad se mencionó a Henry Fayol que sostuvieron que la administración el proceso de prever o planificar, organizar, dirigir y controlar, entonces con referencia al desempeño laboral el enfoque humanista de la administración se refiere a la conducta humana, en la relación de las personas, orientado también en la productividad del colaborador, la motivación, la participación y el trabajo en equipo. Acuro y Chumaceiro (2018).

### III. METODOLOGÍA

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

##### Tipo de investigación

La investigación fue básica ya que al obtener información los resultados servirán o ayudarán para poder incrementar el conocimiento respecto al tema y las variables estudiadas. Alvares (2020) sostuvo que una investigación es básica porque se orienta a perseguir y buscar un nuevo conocimiento de manera ordenada con un fin objetivo el de hacer crecer el conocimiento de la realidad estudiada.

##### Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, debido a que no se manipulo, ni modifiko a las variables que se estudiaron Hernández y Mendoza (2018) sostuvieron que los diseños no experimentales de las investigaciones se realizan sin manipulaciones de las variables por el cual se observan o describen los fenómenos en contexto natural tal como se encuentran.

Por otro lado, la investigación partió desde un plano general a lo particular siendo entonces de método hipotético-deductivo, Westreicher (2020) sostuvo que las investigaciones que tienen por método deductivo se basan en extraer de las conclusiones, una respuesta o premisa las cuales se asumen como verdades, haciendo de este método que parta de lo general a lo particular, también el estudio tuvo un enfoque cuantitativo como sostiene Hernández y Mendoza (2018) la ruta cuantitativa de investigar se trata en evaluar las magnitudes y las ocurrencias de los fenómenos que se dan y también ensayar hipótesis.

Asimismo, esta investigación tuvo un nivel correlacional ya que se pretendió con información de las variables asociarlas, medirlas utilizando instrumentos estadísticos para que luego sean analizadas todo ello de manera como se encuentran en su contexto natural. Hernández y Mendoza (2018) sostiene que una investigación correlacional busca asociar conceptos, fenómenos, hechos, variables que a posteriori deben ser medidas en instrumentos estadísticos.

### 3.1. Variables y operacionalización

**Variable 1 definición conceptual:** Bautista (2020) sostuvo que el desempeño laboral es la eficacia que revela el colaborador al realizar su trabajo el cual resulta necesario para las organizaciones y esta se convierte en una ventaja competitiva.

**Definición operacional:** Según el modelo de Bohórquez (2020) dimensiono al desempeño laboral de la siguiente manera: Orientación de resultados, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo; así mismo, se tiene como indicadores: motivación, conocimiento de objetivos, evaluación de desempeño, control, reducción de costos, poseer cualidades y habilidades, escuchar a los demás, solución de problemas, desenvolverse de manera decente, demostrar seguridad en sí mismo, ser auto subordinado, tener pensamiento creativo, determinación en tomar decisiones, ser flexible, mantener conversaciones claras, participación efectiva y responsabilidad y compromiso.

**Escala de medición:** Tipo likert ordinal.

**V2 Definición conceptual:** Chávez (2020) definió a la gestión administrativa como todas las actividades que se emprenden para poder coordinar el esfuerzo de un grupo, de tal manera que se pueda alcanzar los objetivos y metas con la ayuda de las personas y los recursos.

**Definición operacional:** Cueva (2019) quien cita a Henry Fayol dimensiono a la administración en el proceso de planificación, organización, dirección y control; así mismo, tiene como indicadores: metas, objetivos, recursos materiales, recursos financieros, recursos humanos, recursos tecnológicos, liderazgo, motivación, comunicación, corregir problemas y evaluar resultados.

**Escala de medición:** Tipo Likert ordinal.

### 3.2. Población, Muestra y Muestreo

#### **Población:**

Para Hernández y Mendoza (2018) sostuvieron que la población o universo que es el grupo o unión de todos los casos estudiados los cuales concuerdan características similares con determinadas especificaciones. Por tanto, la población de la investigación fueron los trabajadores de un gobierno regional del sur del Perú, siendo así 62 colaboradores que prestan sus habilidades y conocimientos profesionales en la institución de estudio.

Criterio de inclusión:

- Trabajadores de institución de estudio, administrativos, que poseen contratos más de medio año

Criterio de exclusión:

- El personal que no trabajan en la institución de estudio, que no son administrativos, que poseen contrato menor a seis meses, que no autorizaron su participación y el consentimiento informado.

### **Muestra:**

Para Hernández y Mendoza (2018) indicaron que la muestra es el subgrupo de la población o del universo de los cuales de estas se recolectan datos representativos y si se quiere llegar a generalizar la información obtenida. Por tanto, en el trabajo de investigación en nuestra muestra utilizamos la técnica no probabilística.

En ese entender; la muestra se seleccionó de manera aleatoria por conveniencia, serán 54 trabajadores los que brindaron su tiempo y espacio para lograr tener la información del objeto y las variables estudiadas.

### **Muestreo:**

Para Hernández y Mendoza (2018) muestreo son los casos a seleccionar de una población y en su conjunto conforman una muestra.

Por tanto, el estudio de investigación se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia ya que no todos los trabajadores del sector de los gobiernos regionales serán encuestados, solo son aquellos que pertenecen a las áreas de administrativas de las entidades del estado.

### **Unidad de análisis**

Para Hernández y Mendoza (2018) las unidades de análisis son las que se extraen los datos o la información final lo cual generalmente son las misma de la muestra. Para la investigación la unidad de análisis fueron los trabajadores de una gerencia de un Gobierno Regional del Sur, el cual los participantes fueron los que pertenecen a las áreas administrativas de una institución pública.

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

Para esta investigación tuvo los siguientes:

#### **Técnica:**

Encuesta: Es la técnica que sirve para recoger información ya sea cualitativa o cuantitativa con lo que respecta a una determinada población, Westreicher (2020) para el tipo y enfoque se tuvo como técnica la encuesta el cual se aplicó a los trabajadores para obtener información de las dos variables estudiadas.

#### **Instrumento:**

Cuestionario: Para Hernández y Mendoza (2018) es un conjunto de preguntas de cada una de las variables que se estudiarán y se obtendrán la información.

En tanto en la investigación se aplicó el cuestionario, el cual estuvo dividido en sus diversas dimensiones y sus indicadores, se realizó las preguntas de acuerdo al objetivo de estudio.

#### **Ficha técnica de instrumento V1:**

Nombre: Cuestionario de preguntas relativas a desempeño laboral

Autor: Mario Farfan Baca

Dimensiones: Orientación de resultados, relaciones interpersonales, iniciativa y trabajo en equipo

Baremos: Bajo (20-44), medio (45-72), alto (73-100)

#### **Ficha técnica de instrumento V2:**

Nombre: Cuestionario de preguntas relativas a la gestión administrativa

Autor: Mario Farfán Baca

Dimensiones: Planificación, organización, dirección y control.

Baremos: Bajo (11-41), medio (42-70), alto (71-100)

#### **Validez y confiabilidad**

La validez evidencia el constructo lo cual se obtiene mediante el análisis de los factores, este método te indica cuantas dimensiones integran la variable y también que ítems conforman cada una de las dimensiones. Hernández y Mendoza (2018).



Para aplicar los instrumentos de investigación fue necesario la aprobación de juicio de expertos, para lo cual se recorrió a al criterio de evaluación y aprobación de diversos profesionales referidos a la materia, en este tema a investigar el instrumento fue evaluado y aprobado por docentes de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y de la Universidad Andina del Cusco, tales docentes aparte de tener trayectoria academia y ocupar cargos importantes académicos en dichas casas de estudios también poseen experiencia basta en el tema estudiado como experiencia profesional en gestión pública, los criterios de validación se caracterizó por la relevancia, coherencia y claridad, llegándose a concluir por parte de los expertos que el instrumento si es viable y aplicable.

Por otra parte, se realizó una encuesta y se realizó la prueba de confiabilidad del instrumento de alfa de cronbach, llegando a un resultado de la variable desempeño laboral .914, llegándose a concluir que el instrumento de la variable es altamente confiable porque se acerca a la unidad; el resultado para la variable de gestión administrativa.936 por tanto; también la confiabilidad es buena porque igualmente se acerca a la unidad.

### **3.4. Procedimientos**

Para obtener la información y realizo las pruebas de confiabilidad se tuvo una encuesta prueba piloto a 17 participantes el cual el cuestionario se ingresó en el Google Drive para que los encuestados puedan llenar sus respuestas que fueron importantes para realizar las pruebas de instrumentos ya mencionadas en anterioridad, a posteriori se aplicó el instrumento a la muestra de 54 trabajadores los cuales autorizaron su consentimiento de participar voluntariamente, así también cada encuestado fueron explicados respecto de lo que se trataba en cuanto al tiempo, lugar o espacio, se aplicaron diversas estrategias y así obtuvo la información de los trabajadores que se encuentran implicados en la gestión pública de un gobierno regional del sur.

### **3.5. Método de análisis de datos**

Para la investigación al ya obtener la información de aplicar el cuestionario de 27 preguntas que conforman las dos variables estudiadas a los encuestados que son una muestra de 54 trabajadores se tuvo que realizar un análisis descriptivo y análisis inferencial, el procesamiento estadístico de datos mediante el software SPSS versión 25, de esta herramienta informática se obtuvo resultados tablas para su posterior interpretación y análisis, asimismo se realizó en primer lugar la prueba de normalidad para que a posteriori se realizó la prueba de

hipótesis, entonces al tener en la investigación una muestra mayor que 50, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por tanto, llegándose a que el valor de significancia  $p$  valor  $\alpha = < 0.05$ ; lo cual da como resultado que los datos si tienen una distribución normal entonces aplicamos las pruebas de hipótesis si paramétricas siendo así el coeficiente de correlación

### **3.6. Aspectos éticos**

La investigación se desarrolló de acuerdo a las normas y lineamientos del código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, este código se basa en que debe existir integridad en la investigación, con lo que respecta a la autoría, las citas o referencias se basaron acorde a las normas de APA 7ª edición, igualmente para el desarrollo del estudio no se tomó la réplica de otras investigaciones, se respetó la autoría, con lo que respecta a la obtención de la información se aplicó las encuestas a los participantes para lo cual se plasmó sus respuestas de manera verídica y de manera anónima, en tal sentido las respuestas que se dieron de manera transparentes y honestas que a posteriori se realizó el procesamiento de estos datos en herramientas confiables y se ingresó la información tal y como está en las respuestas que dieron los encuestados, el estudio de investigación fue importante porque ayudo a saber a saber sobre el nivel de significancia de correlación entre las dos variables estudiadas, además de ello este estudio apoyara y servirá de aporte como antecedente a diversos estudios o teorías que se desean estudiar sobre el tema. Conforme al principio de autonomía la investigación se realizó de manera libre y sin coacción que pueda impedir su autenticidad, finalmente se tuvo que pedir el consentimiento de los participantes o los encuestados de manera adecuada y conforme a sus tiempos y espacios.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

#### Variable 1

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

Niveles	Desempeño laboral		Orientación de resultados		Relaciones interpersonales		Iniciativa		Trabajo en equipo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	1.9%	1	1.9%	1	1.9%	1	1.9%	1	1.9 %
Medio	26	48.2%	26	48.2%	23	42.6%	23	42.6%	26	48.2%
Alto	27	49.9%	27	49.9%	30	55.6%	30	55.6%	27	50.00%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

En la tabla N° 01 conforme a la respuesta de los trabajadores de una gerencia del gobierno regional del sur del Perú, se pudo observar con respecto a la variable desempeño laboral el 1.9 % se encuentra en el nivel bajo, mientras que el 48.2 % está en el nivel medio y el 49.9 % en el nivel alto, con lo que respecta a las dimensiones, la dimensión orientación de resultados respondieron en un 49.9 % posee un nivel alto, mientras que el 48.2 % está en el nivel medio, seguidamente la dimensión relaciones interpersonales se puede ver que el 55.6 % está en el nivel alto, el 42.6 % se encuentra en el nivel medio y finalmente el 1.9 % está en el nivel bajo de esta dimensión. Con los que respecta a la dimensión iniciativa se pudo ver que el 55.6 % se encuentra en el nivel alto, mientras que el 42.6 % está en el nivel medio y el 1.9 % en el nivel bajo, finalmente en la dimensión trabajo en equipo se vio que el 50 % está en el nivel alto, el 48.2 % está en el nivel medio y finalmente el 1.9 % se encuentra en el nivel bajo del desempeño laboral de la investigación.

## Variable 2

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias de la variable gestión administrativa y sus dimensiones*

Niveles	Gestión administrativa		Planificación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	1.9%	1	1.9%	1	1.9%	0	0.0%	3	5.6%
Medio	5	9.3%	5	9.3%	4	7.4%	3	5.6%	12	22.2%
Alto	48	88.8%	48	88.8%	49	90.7%	51	94.4%	39	72.2%
Total	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%	54	100%

Con respecto a la tabla N° 02 se pudo observar con respecto a la variable gestión administrativa el 88.8 % tiene un nivel alto, el 9.3 % se encuentra en un nivel medio, mientras que el 1.9 % se encuentra en un nivel bajo, con respecto a las dimensiones, se pudo ver un comportamiento casi similar en la dimensión planificación vemos que el 88.8 % se encuentra en el nivel alto, el 9.3 % está en el nivel medio y el 1.9 % en el nivel bajo, por otro en la dimensión organización se pudo ver que el 90.7 % está en el nivel alto, el 7.4 % está en el nivel medio, el 1.9 % en el nivel bajo, seguidamente la dimensión dirección se pudo observar que el 94.4 % está en el nivel alto, el 5.6 % en el nivel medio, finalmente en la dimensión control se encuentra que el 72.2 % está en el nivel alto, el 22.2 % está en el nivel medio y el 5.6 % en el nivel bajo de llevar una gestión administrativa inadecuada.

## Estadística inferencial

### Prueba de hipótesis General

**Tabla 3**

*Prueba de hipótesis*

		Desempeño laboral	Gestión administrativa
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	.862**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	54	54
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	.862**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	54	54

**H0:** el desempeño laboral no se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023

**H1:** el desempeño laboral se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023

Por tanto, como podemos observar en la tabla que  $P = 0.00$  es menor que  $0.05$  entonces se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna que en este caso si existe una relación entre la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023, además de ello el coeficiente de correlación de Pearson es = .862 teniendo una correlación de grado positiva alta.

## Hipótesis específica 01

**Tabla 4**

*Prueba de hipótesis específica 01*

Correlación de Pearson		Gestión administrativa	Orientación de resultados
Correlación de Pearson	Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1
		Sig. (bilateral)	.565**
		n	54
	Orientación de resultados	Correlación de Pearson	.565**
		Sig. (bilateral)	.000
		n	54

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

Como se observó en la tabla N° 04 el resultado a la prueba de hipótesis específica 01, la orientación de resultados se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023 , el valor de  $P = .000$ , esto significa que se acepta la hipótesis alterna la cual se planteó y se rechaza la hipótesis de grado nula de la investigación, por otra, parte se tuvo como resultado que el coeficiente de correlación es =  $.565$ , por tanto, si existe una relación de grado positiva moderada entre la orientación de resultados y la gestión administrativa.

## Hipótesis específica 02

**Tabla 5**

*Prueba de hipótesis específica 02*

Correlación de Pearson		Gestión administrativa	relaciones interpersonales
Correlación de Pearson	Correlación de Pearson	1	.747**
	Gestión administrativa		
	Sig. (bilateral)		.000
	N	54	54
relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	.747**	1
	Gestión administrativa		
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	54	54

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

Según los resultados a la prueba de hipótesis específica 02, las relaciones interpersonales se relacionan con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023, se vio que el valor de  $p = .000$  lo cual significa que se acepta la hipótesis alterna y existe una relación entre la dimensión de relaciones interpersonales y gestión administrativa, además de ello, el coeficiente de correlación =  $.747$  cual significa que la relación entre las dos variables estudiadas está o tienen una relación de grado positiva alta.

### Hipótesis específica 03

**Tabla 6**

*Prueba de hipótesis específica 03*

Correlación de Pearson		Gestión administrativa	Iniciativa	
Correlación de Pearson	Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	.735**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	54	54
	Iniciativa	Correlación de Pearson	.735**	1
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	54	54

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

Según el resultado de la prueba de hipótesis específica N° 03, la iniciativa se relaciona de con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023, vimos que  $p = .000$ , significa que existe se acepta la hipótesis alterna que es La iniciativa se relaciona de con la gestión administrativa, por otra parte, el coeficiente de correlación es de .735 los cual significa que la relación es de grado positiva alta.



## Hipótesis específica 04

**Tabla 7**

*Prueba de hipótesis específica 04*

Correlación de Pearson		Gestión administrativa	trabajo en equipo
Correlación de Pearson	Gestión administrativa	Correlación de Pearson	.801**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	54
	Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	.801**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	54

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

El resultado de la prueba de hipótesis N° 04, el trabajo en equipo se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023, dio como resultado que  $p = .000$ , esto también significa que se acepta la hipótesis alterna, también el coeficiente de correlación da como resultado de .801, significa que, la relación entre la dimensión de trabajo en equipo y la variable gestión administrativa, es positiva alta.

## V. DISCUSIÓN

En la investigación al realizar la prueba de hipótesis general que se obtuvo como resultado que existe una relación de grado positiva alta entre la variable desempeño laboral y gestión administrativa, por tanto, se puede inferir que la hipótesis que se planteo es aceptada.

Entonces, siendo la hipótesis general el desempeño laboral se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023, al obtener resultados positivos al cual se identificó que el desempeño laboral tiene una relación de grado positiva, lo cual se infirió que al saber esta realidad del desempeño laboral adecuado por parte de los trabajadores entonces la gestión administrativa por efecto será eficiente.

A los resultados se pudo identificar en la investigación de Candía (2022) en su estudio sobre la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilpinto, Paruro, Cuzco, 2021, el estudio llego a tener un resultado positivo en el cual que si existió una relación altamente significativa, haciendo así que en el estudio de investigación también tenga un resultado casi parecido en el grado o nivel de significancia de este estudio, para lo cual en esta investigación se tuvo como resultado de coeficiente de correlación de Pearson = .862 siendo así que el coeficiente de relación sea altamente significativa entre las variables estudias, mientras que, en el estudio de Candía dio como resultado de correlación Pearson = .771 llegando a concluir que existió una relación significativa de entre las variables que estudio, por tanto, al comparar estos resultados se puede notar que existe una ligera diferencia de correlación, haciendo así que la investigación conforme a la correlación de las variables sean más sustentables y altamente relacionadas.

Entonces también se podría relacionar los resultados con lo que plantea Geraldo (2022) en el cual sostiene que el desempeño laboral es el comportamiento de los trabajadores lo cual estos contribuyen al desarrollo de la organización y por ende a la gestión administrativa haciendo así que a un mejor desempeño laboral será mejor y eficiente la gestión administrativa de una gerencia. En tanto, que en la investigación como se mencionó, ambas variables estudiadas están altamente relacionadas en una organización, se puede inferir que el desempeño laboral de los trabajadores de acuerdo a como trabajen o como realicen sus actividades diarias en sus puestos laborales o la forma de trabajo que desempeñen será dará un resultado de llevar una gestión administrativa eficiente o no eficiente en una gerencia general de un gobierno regional, haciendo así que todo resultado de lograr los objetivos será de acuerdo a llevar de manera interrelacionada

un conjunto de factores como el de trabajar en equipo, iniciativa, relaciones interpersonales y sobre todo la orientación a resultados.

De la misma manera, Quiñones y Escobedo (2020) en la investigación que realizaron sobre la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos – agentes de carga marítima internacional del Callao, 2019, plantearon como objetivo, determinar la relación que existe entre las dos variables, el cual es de alcance correlacional y descriptivo con enfoque cuantitativo y una muestra no probabilística, tomando como muestra 130 trabajadores, en los cinco casos de estudio que aplicaron encuestas, Quiñones y Escobedo concluyeron que existía relación entre ambas variables y las dimensiones, asimismo, llegaron a concluir un aspecto muy predominante con respecto al resultado de correlación de Pearson sosteniendo entonces que el valor de los empleados le otorga reconocimiento propio con referencia a los logros en sus funciones de actividades laborales.

Conforme a la primera hipótesis específica, se planteó que la orientación de resultados se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023, lo cual dio como resultado que la dimensión de orientación si se relaciona con la segunda variable estudiada de la investigación en el cual se puede inferir que los trabajadores del ámbito estudiados en su mayoría en un 74.01 % siempre y casi siempre trabajan enfocados a obtener resultados positivos pero también podrían ser negativos ya que no todo los objetivos que se plantea una organización puede ser positivos para lo cual para lograrlo se deberá tomar en cuenta diversos factores o indicadores como la innovación, conocimiento y control de los resultados.

Por otra parte, si queremos tocar un punto de estudio o poder realizar un cotejo con el estudio de López (2020) el autor sostuvo o concluyo de su investigación titulada el diagnóstico de la gestión administrativa: caso de estudio de una franquicia establecida en la ciudad de Xalapa, Veracruz , llego a obtener una información y sostener que la empresa que tiene un logro de nivel bueno, una responsabilidad social de la empresa y de llevar gestión de recurso humanos ello será resultado de practicar de manera constante la capacitación, motivación, competencia y tecnología que son aplicadas por la alta dirección de una organización para lo cual entonces a poder aplicar, utilizar o llevar a cabo o también incluir una serie de factores en la gestión administrativa hará que el desempeño laboral de los trabajadores se basaran en una orientación a los resultados.

Así como Bohórquez (2020) se enfocó a un aspecto motivacional, por el cual este factor importante porque sirve de impulso y reactivación del colaborador respecto a las actividades que desempeña dentro de su puesto laboral pero con el fin de alcanzar las metas y objetivos de las empresas, todo ello enfocado a un orientarse netamente a los resultados, así como en el estudio que los trabajadores de un gobierno regional en su mayoría siempre y casi siempre están enfocados a trabajar en una orientación a los resultados.

En la segunda hipótesis específica se planteó que las relaciones interpersonales se relacionan con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023, al resultado sobre el coeficiente de correlación = .756 lo cual significa que la relación es altamente significativa entre la dimensión y la variable gestión administrativa, nos hace inferir que los trabajadores deben tener una relación adecuada con sus compañeros de diversas áreas en el trabajo para lo cual deben poseer diversas cualidades o características personales positivas como las de practicar la comunicación con sus compañeros, escuchar a sus compañeros, solucionar conflictos o problemas que se presentan, desenvolverse de manera adecuada frente a su trabajo, aplicar en sus comportamientos personales todas estas características ayudara que su comportamiento y por ende sus resultados sean eficientes al momento de llevar una gestión administrativa exitosa.

A estos aspectos si nos referimos a Lugo (2022) sostiene que las relaciones interpersonales les llama también relaciones humanas en el cual son todos los vínculos o asociaciones que establecen entre dos o más personas en un determinado tiempo, a su definición según el resultado hace que según la dimensión de las relaciones interpersonales están afianzadas de llevar una gestión administrativa, según Henry Fayol sostiene al desempeño laboral desde un enfoque humanista de la administración y se refiere a la conducta humana, en la relación de las personas las cuales están orientado también en la productividad del colaborador, la participación dentro de una organización, a todos estos aspectos a lo que sostiene Fayol el resultado obtenido de la prueba, nos hace ver también que existe una relación muy alta entre las relaciones interpersonales y la gestión administrativa dentro de una institución, sea pública o privada.

En la hipótesis específica tercera si la iniciativa se relaciona de con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023, nos da un resultado también positivo en el que el coeficiente de correlación es de 805 que significa que hay una relación de grado positiva alta entre la iniciativa que tengan los trabajadores conforme a la gestión administrativa, si un trabajador tiene iniciativa a solucionar, participar o interferir ante

algún proyecto, hecho, problema o actividad que se presenta en su entorno laboral, el colaborador es diferenciador ante el grupo de sus compañeros porque al tener una cualidad o actitud distinta se hará ver como un trabajador eficiente y por ende garantizará que pueda llevar una gestión administrativa exitosa.

Como menciona Porto (2021) la iniciativa es todo aquello que da o forma parte de empezar un proyecto o iniciar el principio de algo entonces ya sea dentro de una organización, el entorno familiar o amical, sin embargo si nos enfocamos a la iniciativa de un proyecto, actualmente las organizaciones se basan en metas y para lograrlas plantean estrategias o proyectos que sirven como tácticas para cumplir con sus objetivos, esperando que el personal o colaborador pueda poner de su parte o la iniciativa en dar marcha al accionar del logro de objetivos, para ello se hace necesario que los trabajadores tengan el plus de ser creativos, iniciadores y flexibles que se adapten a los constantes cambios que vienen ocurriendo en un mundo globalizado.

En la cuarta hipótesis específica en el planteamiento sobre el trabajo en equipo se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023, nos resultó que, también hay una estrecha y alta relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa, trabajar en equipo hará que se pueda lograr de manera más rápida los objetivos y metas que una empresa se plantea, entonces si existe un equipo consolidado y dentro de ello un líder que guía y supervise al equipo este contexto o entorno laboral de cualquier área de una organización y por ende en una gerencia del gobierno regional hará que todo marche con eficiencia y eficacia.

Como Peiro (2020) sostiene que el trabajo en equipo es la actividad o labor que lo llevan un conjunto de integrantes los cuales tienen o persiguen un objetivo en común, es así que según los resultados estadísticos en la investigación los trabajadores sostienen en un 92.5 % que trabajan en equipo dentro de una gerencia de un gobierno regional del sur del Perú, este concepto y resultado nos hace ver también que, se relaciona la teoría de Peiro.

Existe una clara diferencia de las respuestas de los encuestados, 50 % de casi siempre de los donde claramente se pudo ver que existe un gran porcentaje de los trabajadores de una gerencia que casi siempre están dispuestos a trabajar con un enfoque orientado a los resultados haciendo así que la gestión administrativa puede llevarse de manera eficiente, sin embargo el 1.9 % respondió casi nunca con, entonces se puede inferir que el 1.9 % de los encuestados aunque sea un mínimo estos no se enfocan a trabajar conforme a una orientación a los

resultados, entonces el no trabajar con una orientación dará como resultado de su trabajo una respuesta negativa y por ende una ineficiente gestión administrativa

Ahora bien, la segunda dimensión de relaciones interpersonales como se pudo describir en el párrafo anterior se vio que también existe una clara diferencia porcentual en sus respuestas respecto a la dimensión estudiada, vemos que los encuestado dieron una respuesta bastante afirmativa en un 56.6 % que siempre ellos en su desempeño laboral se basan también en tener una buena relación interpersonal con sus compañeros de la gerencia donde laboral haciendo ver que existe una clara influencia que las relaciones interpersonales influyen en su desempeño laboral, mientras que también un pequeño porcentaje de 1.9 % respondieron que nunca las relaciones interpersonales de la gerencia

En el cuadro porcentual sobre la dimensión iniciativa mostro una amplia diferencia de resultado de acuerdo a las preguntas realizas donde aprécianos que el 55.6 % de los trabajadores si llevan como características personal de tener siempre una iniciativa de realizar una función o actividad dentro de su área laboral, sin embargo aún se puede ver también existe un pequeño porcentaje de 1.9 % que no tienen iniciativa ante el puesto laboral de la gerencia regional, ello nos hace inferir que si un trabajador no tiene iniciativa ante un puesto laboral su desempeño laboral no será eficiente y por tanto los resultados esperados del trabajador no será positivos.

La encuesta de la cuarta dimensión sobre la primera variable, según el cuadro porcentual se vio un alto rango de porcentaje con un 50 % cuyo resultado recoge porque la mitad de los encuestados confirmaron que el trabajo en equipo es parte vital la administración pública y por ende en una gerencia del gobierno regional, ello nos hace inferir que trabajar en equipo hace ver que el desempeño laboral sea eficiente en los trabajadores y si se trabaja en equipo la gestión administrativa será más rápida y adecuada logrando así de manera efectiva buenos resultados de las metas que se proponen en la gerencia, para concluir se observa también que el 1.9 % la respuesta nunca, este porcentaje es mínimo pero aun así se debe fomentar el trabajo en equipo dentro de la gerencia conllevando que el logro de los objetivos sean el resultado de una trabajo en equipo.

Según las respuestas de los trabajos sobre la gestión administrativa se vio que también existe buen porcentaje de 48.1 % en las cuales respondieron que siempre planifican infiriendo así que la planificación es un eje fundamental para todo tipo de actividad o proyecto ya sea ejecutorio, social, personal etc., en este caso la gerencia regional, lo cual nos demuestra que por

lo general al realizar una adecuada planificación los resultados dará excelentes frutos, siempre en cuando se lleve una adecuada gestión administrativa. También se observó en el resultado porcentual que indica que el 1.9 % respondieron nunca planifican su trabajo, a pesar que es pequeño grupo de encuestados quizá no se identifican con la gerencia o su trabajo, porque desde un punto de vista objetivo la planificación nos lleva a que los objetivos son la parte fundamental de una gestión administrativa la cual debe ser asertiva el de tener como practica de todos los trabajadores de la gerencia.

Según el resultado a esta dimensión se hizo ver que el 46.3 % de que los trabajadores de la gerencia casi siempre se organizan para llevar una gestión administrativa eficiente también nos deja conocer que el clima administrativo en la gerencia es participativo y organizacional ya que los encuestados dieron una aceptación mediante su respuesta, cabe resaltar también en las respuestas a la encuesta el 1.9 % de los encuestado menciona que nunca se organizan ello hizo inferir que se debería motivar a los trabajadores de la gerencia para que puedan llevar de mejor manera sus actividades de las funciones de su puesto laboral.

En la investigación según el resultado conforme a la gestión administrativa de los trabajadores de una gerencia con lo que respecta a la dimensión de dirección se pudo ver que las respuestas son positivas de los trabajadores viendo que más del 93 % respondieron que siempre y casi siempre trabajan con una dirección, ello hizo inferir que los trabajadores de la gerencia fueron monitoreados y supervisados por el trabajo que realizaron.

A la respuesta de los trabajadores de la gerencia se puede evidenciar que el 37.0 % respondieron de manera afirmativa y positiva que siempre trabajaron o realizaron sus actividades conforme a la gestión administrativa con una dirección al cual pudo ser enfocada a lograr los objetivos y metas que se plantearon en la gerencia a inicios de año, por otra parte, se evidencio también en sus respuestas que un 3.7 % nunca trabajan con una dirección, ello hizo inferir en la investigación que algunos colaboradores no trabajaron con un enfoque hacia una dirección de lograr los objetivos y metas.

## VI. CONCLUSIONES

En la investigación las siguientes conclusiones son las siguientes:

1. Para la hipótesis general planteada en la investigación se llegó al resultado de que, si existe una relación entre el desempeño laboral y la gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023, además de ello el coeficiente de correlación de Pearson es = .862 por lo que la correlación de grado positiva alta.
2. La hipótesis específica H<sub>1</sub> se llegó a la conclusión que, si existe una relación significativa entre la orientación de resultados y la gestión administrativa por lo que el valor de,  $p = .000$  y un con un coeficiente de correlación = .660, por tanto, es de grado positiva moderada.
3. La segunda hipótesis específica planteada se llegó a la conclusión que; el valor de  $p = .000$  lo cual significa que se acepta la hipótesis alterna y existe una relación entre la dimensión de relaciones interpersonales y gestión administrativa, y, por tanto; también el coeficiente de correlación = .756 lo cual significa que la relación es de grado positiva alta.
4. Para la hipótesis específica tercera se concluye que; según el resultado de la prueba de hipótesis, el valor de  $p = .000$ , lo que significa que existe una relación entre la iniciativa con la gestión administrativa, por otra parte, el coeficiente de correlación es de .805 los cual significa que la relación es de grado positiva alta.
5. El resultado de la prueba de hipótesis es que  $p = .000$ , esto también significa que existe una relación entre la dimensión de trabajo en equipo y la variable gestión administrativa, también el coeficiente de correlación da como resultado de .843, lo cual es de grado positiva alta.



## VII. RECOMENDACIONES

1. El gobierno regional a ser una institución que maneja presupuesto propio y aparte de ello tiene como enfoque el de llevar una gestión adecuada en favor de la población de su región, se hace necesario que la institución lleve una planificación estrategia en favor de sus trabajadores, ello debe partir desde la base que son las áreas usuarias conjuntamente con las gerencias de planificación y recursos humanos ya que son las que están más relacionadas con el personal, estas estrategias serian planificar talleres y capacitaciones mensuales en desarrollo, actualización, motivación, habilidades blandas y conocimientos de utilización y manejo de herramientas informáticas actuales, todo ello con el fin de que el personal que labora pueda tener un desempeño laboral eficaz y en consecuencia tener resultados de gestión administrativa eficientes en un gobierno regional.
2. Las áreas de personal o recursos humanos deberán hacer seguimiento y evaluación mensual del desempeño de los trabajadores todo ello midiendo del cómo se está llevando la gestión administrativa por parte del trabajador, este proceso se realizará mediante el uso de herramientas o métodos de evaluación modernas y que estén adecuadas de acuerdo al trabajo o actividades que realiza el personal que labora en cada gerencia que conforma un gobierno regional.
3. Los gerentes de las diversas áreas conjuntamente con el área de recursos humanos deberían implementar actividades de motivación, deportivas, ya sean culturales y/o recreativas para que los trabajadores puedan sentirse motivados e incentivados para que lleven de mejor manera su desempeño en sus actividades, las actividades podrían ser cada dos meses en lugares específicos y adecuados para el desenvolvimiento de los trabajadores y así ellos puedan expresar todas sus expectativas, fortalezas, miedos, logros y lo que desearían para llevar una gestión eficiente.
4. El área de recursos humanos deberá implantar un conjunto de capacitaciones relacionados a los conocimientos modernos de gestión administrativa y utilización de herramientas de informáticas actuales para que los trabajadores puedan manejar, utilizar estos métodos o herramientas actuales de manera eficiente, las capacitaciones se podrían realizar cada mes en las inmediaciones de los gobiernos regionales, sin embargo, para tener mejores resultados los trabajadores deberán ser evaluados constantemente por capacitarse y también se premiara al mejor trabajador para que todos se sientan motivados y por ende puedan tener un buen desempeño laboral y llevar una gestión administrativa eficiente y con buenos resultados que marcaran un huella diferenciadora frente a los demás gobiernos regionales.

## REFERENCIAS

- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Lima: Universidad de Lima.
- Atencio, M. (2019). *Percepción de la socialización organizacional y su relación con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - Zona Registral N° XIII - Sede Tacna, 2018*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Bautista, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teorica. *Valor Agregado*, 110.
- Bautizta, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teorica. *Valor agregado*, 110.
- Becerra, M. (23 de Mayo de 2022). *scielo.org.mx*. Obtenido de *scielo.org.mx*: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672022000100031&lang=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672022000100031&lang=es)
- Bohorquez. (2020). Motivacion y desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organizacion. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 387.
- Bruin, H. d. (15 de Julio de 2023). *libgen.is*. New York. Obtenido de *libgen.is*: <https://libgen.is/book/index.php?md5=8127A18E9A2066880C9F347828B8FEDB>
- cambridge. (19 de Julio de 2023). *dictionary.cambridge.org*. Obtenido de *dictionary.cambridge.org*: <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/espanol-ingles/desempeno>
- Cerna, M. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Luis, 2019*. Lima: Universidad Nacional de educacion Enrique Guzman y Valle.
- Cerna, R. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Luis, 2019*. Lima: Universidad Nacional de Educacion Enrrique Guzman y Valle.
- Chavez, M. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *FIPCAEC*, 20;21.
- Chavez, M. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *FIPCAEC*, 20; 21.
- Chen, C. (08 de Mayo de 2023). *www.significados.com*. Obtenido de *www.significados.com*: <https://www.significados.com/planificacion/>
- Cinthya Escobedo, M. Q. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de loscolaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de cargamarítimo internacional del Callao, 2019*. Lima: PUCP.
- Cueva, L. M. (06 de Noviembre de 2019). *www.gestiopolis.com*. Obtenido de *www.gestiopolis.com*: <https://www.gestiopolis.com/teoria-clasica-administracion-henry-fayol/>

- Cueva, M. (06 de Noviembre de 2019). *gestiopolis.com*. Obtenido de gestiopolis.com: <https://www.gestiopolis.com/teoria-clasica-administracion-henry-fayol/>
- Darling Flores, L. M. (2020). *Desempeño laboral en las Mipymes*. Ciudad de Leon: UNAN.
- EAE. (26 de Mayo de 2018). *retos-operaciones-logistica.eae.es*. Obtenido de retos-operaciones-logistica.eae.es: <https://n9.cl/yk5gyq>
- Fabiola Arriaga, E. M. (2018). *Gestión Administrativa en las microempresas de Arandas, Jalisco Mexico*. Mexico: Universidad Guadalajara, Mexico.
- Falascetti, D. (2023). *Democratic Governance and Economic Performance: How Accountability Can Go Too Far in Politics, Law, and Business*. Nueva York: Springer-Verlag .
- Gambino, A. (15 de Julio de 2020). *www.cyta.com.ar*. Obtenido de [www.cyta.com.ar](http://www.cyta.com.ar): <http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=190302>
- Geraldo, L. (30 de Junio de 2022). *scielo.org.pe*. Obtenido de [scielo.org.pe](http://www.scielo.org.pe): [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1609-74752022000100063&lang=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752022000100063&lang=es)
- Gonzales, V. I. (02 de Agosto de 2020). *scielo.sld.cu*. Obtenido de [scielo.sld.cu](http://scielo.sld.cu): [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400032](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032)
- Hernandez, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Hernandez, R., & Mendoza. (2018). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- <https://www.merriam-webster.com/dictionary/direction>. (21 de Julio de 2023). *Merriam webster*. Obtenido de Merriam webster: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/direction>
- investigacion, M. d. (2018). *Roberto Hernandez, Christian Mendoza*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Jose Olaya, E. P. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los servidores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego en Lima - 2017*. Lima: UPA.
- Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals, *International Journal of Healthcare Management*. *Taylor & Francis Group*, 251; 259.
- Katerin Santillan, R. S. (2022). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín – Perú. *Ciencia Latina, Revista Científica Multidisciplinaria*, 3; 4.
- Kearney, R. (15 de Julio de 2023). *libgen.is*. Obtenido de [libgen.is](https://libgen.is): <https://libgen.is/book/index.php?md5=ADBEFC52D7278620F19EC47895CBCACB>
- Kenton, W. (28 de Junio de 2021). *investopedia.com/*. Obtenido de [investopedia.com/](https://www.investopedia.com/terms/c/control.asp): <https://www.investopedia.com/terms/c/control.asp>

- Lopez, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodologica para la universidad politecnica Salesiana Sede Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Politecnica Salesiana de Ecuador.
- Lopez, J. G.-L. (2020). *Diagnóstico de la gestión administrativa. Caso de estudio de una franquicia establecida en la Ciudad de Xalapa, Veracruz*. Veracruz: UNIVERSIDAD VERACRUZANA.
- Ludeña, E. (2019). *La satisfaccion y el desempeño laboral del personal del centro de salud B IESS Celica*. Guayaquil: Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil.
- Lugo, M. (20 de Diciembre de 2022). *conceptoabc.com*. Obtenido de conceptoabc.com: <https://conceptoabc.com/relaciones-interpersonales/>
- Manuela Esperanza, E. H. (01 de Junio de 2023). *www.scielo.sa.cr*. Obtenido de [www.scielo.sa.cr](https://www.scielo.sa.cr): [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-26442023000100663&lang=es](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-26442023000100663&lang=es)
- Marco Chavez, A. G. (2020). Gestion administrativa de los procesos La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Revista Científica*, 6; 7.
- Maria Silva, F. P. (02 de Junio de 2022). *blogs.iadb.org*. Obtenido de [blogs.iadb.org](https://blogs.iadb.org): <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>
- Marilu Acurero, A. C. (2018). *Enfoques, Teorias y Perspectivas d la Administracion de Empresas y sus Programas Academicos*. Cinselejo, Sucre: CECAR.
- Medina, R. C. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco, 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Mendoza, R. H. (2018). *Metododlogia de la investigacion*. Ciudad de Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Meroussis, G. (12 de Abril de 2022). *es.linkedin.com*. Obtenido de [es.linkedin.com](https://es.linkedin.com): <https://es.linkedin.com/>
- Mohamad Noorman, H. P. (2021). Cultural intelligence and job performance of academic librarians in Indonesia. *ScienceDirect*, 5.
- ONU. (06 de Abril de 2022). *news.un.org*. Obtenido de [news.un.org](https://news.un.org): <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
- Osteicoechea. (06 de Diciembre de 2022). *conceptodefinicion.de*. Obtenido de [conceptodefinicion.de](https://conceptodefinicion.de): <https://conceptodefinicion.de/direccion/>
- Otenyo, E. (15 de Julio de 2023). *libgen.is*. Obtenido de [libgen.is](https://libgen.is): <https://libgen.is/book/index.php?md5=F8FC46D23E57C8C36B920530860A0E65>
- O'Toole, L. J. (2023). *Public management : organizations, governance, and performanc*. New York: Cambridge University Press.
- Peiro, R. (7 de Mayo de 2020). *economipedia.com*. Obtenido de [economipedia.com](https://economipedia.com): <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>

- Perez. (08 de Mayo de 2023). *definicion.de*. Obtenido de definicion.de: <https://definicion.de/control/>
- Peters, G. (2021). *The Emerald Handbook of Public Administration in Latin America*. Bingley: Emerald Publishing.
- Pinkowski, J. (2006). *Handbook of Globalization, Governance, and Public Administration*. Hoboken: Public administration and public policy - CRC Press.
- Porto, P. (11 de Agosto de 2021). *definicion.de*. Obtenido de definicion.de: <https://definicion.de/iniciativa/>
- Porto, P. (08 de Mayo de 2023). *definicion.de*. Obtenido de definicion.de: <https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>
- Porto, P. (08 de Mayo de 2023). *definicion.de*. Obtenido de definicion.de: <https://definicion.de/iniciativa/>
- Praino, B. (06 de Marzo de 2023). *www.wikijob.co.uk/*. Obtenido de [www.wikijob.co.uk/](http://www.wikijob.co.uk/): <https://www.wikijob.co.uk/interview-advice/competencies/results-orientation>
- Raadschelders, ). J. (15 de Julio de 2023). *libgen.is*. Obtenido de libgen.is: <https://libgen.is/book/index.php?md5=75B8B28E022B8D4B77827DD5EEFD68CC>
- Railey, M. a. (20 de Noviembre de 2022). *getuplearn.com*. Obtenido de [getuplearn.com](http://getuplearn.com): [https://getuplearn.com/organization/#google\\_vignette](https://getuplearn.com/organization/#google_vignette)
- Rawlings, J. (21 de Junio de 2022). *www.youthemployment.org.uk*. Obtenido de [www.youthemployment.org.uk](http://www.youthemployment.org.uk): <https://www.youthemployment.org.uk/what-is-initiative-and-why-is-it-important/>
- Reyes, M. (26 de Abril de 2022). *www.emprendedorinteligente.com*. Obtenido de [www.emprendedorinteligente.com](http://www.emprendedorinteligente.com): <https://www.emprendedorinteligente.com/fase-de-direccion-en-el-proceso-administrativo/>
- Ripani, L. (01 de Mayo de 2022). *blogs.iadb.org*. Obtenido de [blogs.iadb.org](http://blogs.iadb.org): <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/>
- Risco, A. A. (2020). *Clasificacion de las investigaciones*. Lima: Universidad de Lima.
- Roberto Hernandez. (2018). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Roberto Hernandez, M. (2018). *Metodologia de la investigacion*. Ciudad de Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Roberto Hernandez, M. (2018). *Metodologia de la investigacion*. Ciudad de Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Roberto Hernandez, M. (2018). *Metodologia de la Investigacion*. Ciudad de Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Roberto Hernandez, M. (2018). *Metodologia de la Investigacion*. Ciudad de Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.

- Roldan, P. (01 de Marzo de 2020). *economipedia.com*. Obtenido de *economipedia.com*: <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Rosmery Bautista, R. C. (2020). *El desempeño Laboral desde una perspectiva teorica*. Lima: Valor Agregado.
- Ruiz, P. P. (15 de Febrero de 2023). *pedropadillaruz.es*. Obtenido de *pedropadillaruz.es*: <https://pedropadillaruz.es/historia-de-la-evaluacion-del-desempeno/#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20a%20partir%20del%20siglo%20XVIII,-A%20partir%20del&text=Es%20en%20el%20siglo%20XIX,de%20graduaci%C3%B3n%20de%20los%20estudiantes.&te>
- Sandall, H. (2022). A Comprehensive Approach to Job Performance in the Service Sector: A Systematic Literature Review. *ANPAD*, 3; 4.
- Sandall, H. (2022). A Comprehensive Approach to Job Performance in the Service Sector: A Systematic Literature Review. *ANPAD*, 3; 4.
- Schmitd, M. (2018). La funcion del control en las organizacion. *Revista CEA*, 73: 74.
- Sierra, R. Y. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 63,64.
- Tom Christensen, P. L. (2021). *Performance Management*. Nueva York: Routledge.
- Vigoda-Gadot. (15 de Julio de 2023). *libgen.is*. Obtenido de *libgen.is*: <https://libgen.is/book/index.php?md5=03DBC75F76E3DBD720CF0BCE889625C9>
- Villegas, E. (2019). *Gestion Administrativa de la Municipalidad Provincial de Anta Departamento del Cusco, 2019*. Cusco: UAC.
- W. Bartley Hildreth, G. M. (2021). *Handbook of Public Administration*. New York: Routledge.
- W. Bartley Hildreth, G. M. (2021). *Handbook of Public Administration*. Nueva York: Routledge.
- Walshe, K. (15 de Julio de 2023). *Connecting knowledge and performance in public services : from knowing to doing*. New York: Cambridge University Press.
- Westreicher, G. (25 de Agosto de 2020). *economipedia.com*. Obtenido de *economipedia.com*: <https://economipedia.com/definiciones/planificacion.html>
- Westreicher, G. (01 de Mayo de 2020). *economipedia.com*. Obtenido de *economipedia.com*: <https://economipedia.com/definiciones/metodo-deductivo.html>
- Westreicher, G. (23 de Febrero de 2020). *economipedia.com*. Obtenido de *economipedia.com*: <https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

## Anexos

**Tabla 8**

*Anexo 1: Matriz de operacionalización*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
V1 DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo el cual resulta necesario para las organizaciones y esta se convierte en una ventaja competitiva (Bautista, 2020)	Según el modelo de Bohoquez dimensiona al desempeño laboral de la siguiente manera: orientación de resultados, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo.	Orientación de resultados	• Motivación	1	Escala de likert ordinal: 1(Nunca) 2 (Casi Nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)
				• Conocimiento de objetivos	2		
				• Evaluación de desempeño	3		
				• Control	4		
			Relaciones interpersonales	• Poseer cualidades y habilidades	5		
				• Escucha a los demás	6		
				• Solución de problemas	7		
				• Desenvolverse de manera decente	8		
			Iniciativa	• Demostrar seguridad en sí mismo	9		
				• Ser auto subordinado	10		
				• Tener pensamiento creativo	11		
				• Determinación en tomar decisiones	12		
				• Ser flexible	13		
			Trabajo en equipo	• Mantener conversaciones claras	14		
				• Participación efectiva	15		
				• Responsabilidad y compromiso	16		
V2 GESTION ADMINISTRATIVA	Son todas las actividades que se emprenden	Henry Fayol dimensiona a la administración en	Planificación	• Metas	1	Escala de likert ordinal: 1(Nunca)	Bajo (20-46) Medio (47-73)
				• Objetivos	2		
			Organización	• Recursos materiales	3		

	para poder coordinar el esfuerzo de un grupo, de tal manera que se pueda alcanzar los objetivos y metas con la ayuda de las personas y los recursos. (Chavez M. , 2020)	el proceso de planificación, organización, dirección y control		• Recursos financieros	4	2 (Casi Nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	Alto (74-100)
				• Recursos humanos	5		
				• Recursos tecnológicos	6		
			Dirección	• Liderazgo	7		
				• Motivación	8		
				• Comunicación	9		
			Control	• Corregir Problemas	10		
				• Evaluar resultados	11		



## Anexo 2: Instrumento

### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

#### ESCUELA DE POSGRADO

#### PROGRAMA ACADEMICO DE MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

Cuestionario dirigido a los trabajadores de un Gobierno Regional del Sur del Peru, el presente instrumento de cuestionario es parte de un proyecto de investigación intitulado: “**Desempeño Laboral y Gestión Administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023**” Le agradecería que nos dedicara unos minutos para contribuir a su realización. Por supuesto, los datos serán ANÓNIMOS y la información se tratará a nivel confidencial, sin que se utilicen para otros fines diferentes.

#### DATOS GENERALES:

##### 1.1. Genero del encuestado:

- a) Masculino ( )
- b) Femenino ( )

##### 1.2 Edad del encuestado:

- a) Menos de 35 años ( )
- b) de 36 a 45 años ( )
- c) de 46 a 55 años ( )
- d) Más de 60 años ( )

**INSTRUCCIONES:** Por favor lea cada pregunta y asigne una (X) correspondiente, según su opinión, de acuerdo a la siguiente escala del 1al 5

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
1	2	3	4	5		
N°	Items	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DESEMPEÑO LABORAL						
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
1	Te sientes motivado cuando vas a trabajar a la gerencia					

2	Estas informado sobre los objetivos y metas que la gerencia se planteó para el año fiscal					
3	Aplican instrumentos de evaluación de desempeño del personal					
4	Los encargados o autoridades realizan seguimiento del trabajo que realizan para el control de resultados					
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
5	Confías en tus cualidades y habilidades para poder lograr los objetivos y metas					
6	La institución escucha a tus compañeros sobre sus expectativas e interrogantes					
7	Le das solución inmediata a los problemas que se presentan en tu área de trabajo					
8	Realizas tus actividades laborales te desenvuelves de manera adecuada y decente					
	<b>INICIATIVA</b>					
9	Al momento de exponer algún resultado de trabajo demuestras seguridad en ti mismo					
10	Personalmente te exiges y crees que te este auto subordinando					
11	Piensas de manera creativa para poder realizar una nueva actividad o solucionar un problema					
12	Eres determinante al momento de tomar decisiones para solucionar problemas que se presentan en tu área					
13	Eres flexible y te adecuas a los diversos cambios que se presentan en tu área					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
14	Cuando trabajas en equipo mantienes una conversación clara y objetiva					

15	Con tu equipo de trabajo es importante tener una participación efectiva para la solución de problemas					
16	En tu área de trabajo tu equipo asume los retos y metas con responsabilidad y compromiso					
<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>						
	<b>PLANIFICACION</b>					
1	Planificas con anticipación de todas las metas que deseas llegar a lograr					
2	Planificas con anticipación sobre los objetivos y estrategias que buscas para obtener mejores resultados					
	<b>ORGANIZACIÓN</b>					
3	En tu área, distribuyes y utilizas de manera adecuada los recursos materiales que se necesitan para realizar una determinada gestión o actividad					
4	En tu área, distribuyes y utilizas de manera adecuada los recursos financieros que se necesitan para realizar una determinada gestión o actividad					
5	En tu área de trabajo organizan y distribuyen de manera adecuada a sus recursos humanos de acuerdo a su especialidad y profesión					
6	Los recursos tecnológicos que tienen es distribuido al personal de acuerdo al trabajo y a las necesidades de las actividades profesionales que realizan					
	<b>DIRECCION</b>					
7	En tu área de trabajo tienes la iniciativa de poder apoyar y dirigir a tus compañeros con liderazgo					
8	En tu puesto de trabajo realizas tus actividades del día a día de manera motivada a poder lograr grandes objetivos					

9	Al asumir una responsabilidad de actividades laborales o de liderazgo dentro de tu área de trabajo, aplicas tu comportamiento de manera comunicativa con tus compañeros					
	<b>CONTROL</b>					
10	En tu área de trabajo se corrigen los problemas de manera adecuada y rápida					
11	En tu área de trabajo se evalúan de manera semanal, mensual, trimestral o anual					

*Gracias por su atención*

### **Anexo 3: Consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO (\*)**

Título de la investigación: Desempeño laboral y gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023.

Investigador: Mario Farfan Baca.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en una investigación titulada: “Desempeño laboral y gestión administrativa de los trabajadores en una gerencia de un gobierno regional del sur, 2023”, cuyo objetivo de la investigación es: Conocer de qué manera el desempeño Laboral se relaciona con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cómo se relaciona el desempeño laboral y a gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023?

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Desempeño Laboral y Gestión Administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Mario Farfan Baca email: [ffarfanba@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ffarfanba@ucvvirtual.edu.pe) y docente asesor Oscanoa Ramos Angela Margot email: [aoscanoara@ucvvirtual.edu.pe](mailto:aoscanoara@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos

Fecha y hora

## Anexo 4: Validaciones

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Ernests Batallanos Enciso
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                                  Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )   Social ( )   Educativa (x)   Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente universitario Gestión Pública
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                                  Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Validez de juicio de expertos
<b>Autor (a):</b>	Mario Farfan Baca
<b>Objetivo:</b>	Conocer de qué manera el desempeño Laboral se relaciona con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur
<b>Administración:</b>	Gobierno Regional del Sur
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gobierno Regional del Sur
<b>Dimensiones:</b>	Orientación de resultados, Relaciones interpersonales, Iniciativa, Trabajo en equipo, Planificación, Organización, Dirección, Control
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	Baremos
<b>Cantidad de ítems:</b>	27
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario **sobre “Desempeño Laboral y Gestión Administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023** elaborado por: Mario Farfán Baca en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	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.

sintáctica y semántica son adecuadas.	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 /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.	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Desempeño Laboral**

#### **Definición de la variable:**

El desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo el cual resulta necesario para las organizaciones y esta se convierte en una ventaja competitiva. (Bautizta, 2020)

#### **Dimensión 1: Orientación de resultados**

Definición de la dimensión:

Consiste en dirigir todos los actos de una empresa hacia la meta deseada, actuando de forma eficaz, veloz y con urgencia ante decisiones importantes y que son necesarias para satisfacer las peticiones del cliente, superar los estándares propios y, finalmente, ser mejor que los competidores (EAE, 2018)

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Motivación	1. Te sientes motivado cuando vas a trabajar a la gerencia	4	4	4	
Conocimiento del objetivo	2. Estas informado sobre los objetivos y metas que la gerencia se planteó para el año fiscal	4	4	4	
Evaluación de desempeño	3. Aplican instrumentos de	4	4	4	



	evaluación de desempeño personal				
Control	4. Los encargados o autoridades realizan seguimiento del trabajo que realizan para el control de resultados	4	4	4	

### Dimensión 2: Relaciones interpersonales

es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. (Porto, definicion.de, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Poseer cualidades y habilidades	1. Confías en tus cualidades y habilidades para poder lograr los objetivos y metas	4	4	4	
Escucha a los demás	2. La institución escucha a tus compañeros sobre sus expectativas e interrogantes	4	4	4	
Solución de problemas	3. Le das solución inmediata a los problemas que se presentan en tu área de trabajo	4	4	4	
Desenvolverse de manera decente	4. Realizas tus actividades laborales te desenvuelves de manera adecuada y decente	4	4	4	

### Dimensión 3: Iniciativa

Es aquello que da principio a algo. Se trata del primer paso de un proyecto o del punto de partida de alguna acción. (Porto, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demostrar seguridad en sí mismo	1. Al momento de exponer algún resultado de trabajo demuestras seguridad en ti mismo	4	4	4	

Ser auto subordinado	2. Personalmente te exiges y crees que te este auto subordinando	4	4	4	
Tener pensamiento creativo	3. Piensas de manera creativa para poder realizar una nueva actividad o solucionar un problema	4	4	4	
Determinación en tomar decisiones	4 Eres determinante al momento de tomar decisiones para solucionar problemas que se presentan en tu área	4	4	4	
Ser flexible	5. Eres flexible y te adecuas a los diversos cambios que se presentan en tu área	4	4	4	

#### **Dimensión 4: Trabajo en equipo**

Es el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto. Trabajar en equipo implica la coordinación de 2 a más personas orientadas para el alcance de objetivos comunes. Cada miembro debe aportar para la realización de una parte del trabajo.

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Mantener conversaciones claras	1. Cuando trabajas en equipo mantienes una conversación clara y objetiva	4	4	4	
Participación efectiva	2. Con tu equipo de trabajo es importante tener una participación efectiva para la solución de problemas	4	4	4	
Responsabilidad y compromiso	3. En tu área de trabajo tu equipo asume los retos y metas con responsabilidad y compromiso	4	4	4	

## Instrumento que mide la variable 02: Gestión administrativa

### Definición de la variable:

Son todas las actividades que se emprenden para poder coordinar el esfuerzo de un grupo, de tal manera que se pueda alcanzar los objetivos y metas con la ayuda de las personas y los recursos. (Chavez M. , 2020)

### Dimensión 1: Planificación

La planificación es el proceso y efecto de organizar con método y estructura los objetivos trazados en un tiempo y espacio. (Chen, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas	1. Planificas con anticipación de todas las metas que deseas llegar a lograr	4	4	4	
Objetivo	2. Planificas con anticipación sobre los objetivos y estrategias que buscas para obtener mejores resultados	4	4	4	

### Dimensión 2: Organización

Una organización es una asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas (Roldan, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos materiales	1. En tu área, distribuyes y utilizas de manera adecuada los recursos materiales que se necesitas para realizar una determinada gestión o actividad	4	4	4	
Recursos financieros	2. En tu área, distribuyes y utilizas de manera adecuada los recursos financieros que se necesitas para realizar una determinada gestión o actividad	4	4	4	
Recursos humanos	3. En tu área de trabajo organizan y distribuyen de manera adecuada a sus recursos humanos de acorde a su especialidad y profesión	4	4	4	

Recursos tecnológicos	4. Los recursos tecnológicos que tienen es distribuido al personal de acorde al trabajo y a las necesidades de las actividades profesionales que realizan	4	4	4	
-----------------------	---	---	---	---	--

### Dimensión 3: Dirección

Es el curso o camino en el que algo se está moviendo o apuntando. Es una indicación o sugerencia con que se enrumba a una persona. También se conoce como las instrucciones que le dicen a un sujeto qué hacer y cómo hacerlo (Osteicoechea, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. En tu área de trabajo tienes la iniciativa de poder apoyar y dirigir a tus compañeros con liderazgo	4	4	4	
Motivación	2. En tu puesto de trabajo realizas tus actividades del día a día de manera motivada a poder lograr grandes objetivos	4	4	4	
Comunicación	3. Al asumir una responsabilidad de actividades laborales o de liderazgo dentro de tu área de trabajo, aplicas tu comportamiento de manera comunicativa con tus compañeros	4	4	4	

### Dimensión 4: Control

La palabra control proviene del término francés *contrôle* y significa comprobación, inspección, fiscalización o intervención. También puede hacer referencia al dominio, mando y preponderancia, o a la regulación sobre un sistema. (Perez, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Corregir Problemas	1. En tu área de trabajo se corrigen los problemas de manera adecuada y rápida	4	4	4	
Evaluar resultados	2. En tu área de trabajo se evalúan de	4	4	4	

	manera mensual, o anual	semanal, trimestral				
--	-------------------------------	------------------------	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable**         **Aplicable después de corregir**         **No aplicable**

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. Ernests Batallanos Enciso DNI 31032824

**Especialidad del validador:** Doctor en Administración, Magister en Economía con mención Gestión Pública y Desarrollo Regional - Docente UNSAAC

  
-----  
Dr. Ernests Batallanos Enciso  
DNI 31032824

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Miguel Ángel Mendoza Abarca
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente universitario Gestión Pública
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Validez de juicio de expertos
<b>Autor (a):</b>	Mario Farfan Baca
<b>Objetivo:</b>	Conocer de qué manera el desempeño Laboral se relaciona con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur
<b>Administración:</b>	Gobierno Regional del Sur
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gobierno Regional del Sur
<b>Dimensiones:</b>	Orientación de resultados, Relaciones interpersonales, Iniciativa, Trabajo en equipo, Planificación, Organización, Dirección, Control
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	Baremos
<b>Cantidad de ítems:</b>	27
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **sobre “Desempeño Laboral y Gestión Administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023** elaborado por: Mario Farfán Baca 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 /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.	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Desempeño Laboral**

#### **Definición de la variable:**

El desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo el cual resulta necesario para las organizaciones y esta se convierte en una ventaja competitiva. (Bautizta, 2020)

#### **Dimensión 1: Orientación de resultados**

Definición de la dimensión:

Consiste en dirigir todos los actos de una empresa hacia la meta deseada, actuando de forma eficaz, veloz y con urgencia ante decisiones importantes y que son necesarias para satisfacer las peticiones del cliente, superar los estándares propios y, finalmente, ser mejor que los competidores (EAE, 2018)

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Motivación	1. Te sientes motivado cuando vas a trabajar a la gerencia	4	4	4	
Conocimiento del objetivo	2. Estas informado sobre los objetivos y metas que la gerencia se planteó para el año fiscal	4	4	4	
Evaluación de desempeño	3. Aplican instrumentos de evaluación de	4	4	4	

	desempeño del personal				
Control	4. Los encargados o autoridades realizan seguimiento del trabajo que realizan para el control de resultados	4	4	4	

### Dimensión 2: Relaciones interpersonales

es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. (Porto, definicion.de, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Poseer cualidades y habilidades	1. Confías en tus cualidades y habilidades para poder lograr los objetivos y metas	4	4	4	
Escucha a los demás	2. La institución escucha a tus compañeros sobre sus expectativas e interrogantes	4	4	4	
Solución de problemas	3. Le das solución inmediata a los problemas que se presentan en tu área de trabajo	4	4	4	
Desenvolverse de manera decente	4. Realizas tus actividades laborales te desenvuelves de manera adecuada y decente	4	4	4	

### Dimensión 3: Iniciativa

Es aquello que da principio a algo. Se trata del primer paso de un proyecto o del punto de partida de alguna acción. (Porto, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demostrar seguridad en sí mismo	1. Al momento de exponer algún resultado de trabajo demuestras seguridad en ti mismo	4	4	4	



Ser auto subordinado	2. Personalmente te exiges y crees que te este auto subordinando	4	4	4	
Tener pensamiento creativo	3. Piensas de manera creativa para poder realizar una nueva actividad o solucionar un problema	4	4	4	
Determinación en tomar decisiones	4 Eres determinante al momento de tomar decisiones para solucionar problemas que se presentan en tu área	4	4	4	
Ser flexible	5. Eres flexible y te adecuas a los diversos cambios que se presentan en tu área	4	4	4	

#### **Dimensión 4: Trabajo en equipo**

Es el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto. Trabajar en equipo implica la coordinación de 2 a más personas orientadas para el alcance de objetivos comunes. Cada miembro debe aportar para la realización de una parte del trabajo.

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Mantener conversaciones claras	1. Cuando trabajas en equipo mantienes una conversación clara y objetiva	4	4	4	
Participación efectiva	2. Con tu equipo de trabajo es importante tener una participación efectiva para la solución de problemas	4	4	4	
Responsabilidad y compromiso	3. En tu área de trabajo tu equipo asume los retos y metas con responsabilidad y compromiso	4	4	4	

## Instrumento que mide la variable 02: Gestión administrativa

### Definición de la variable:

Son todas las actividades que se emprenden para poder coordinar el esfuerzo de un grupo, de tal manera que se pueda alcanzar los objetivos y metas con la ayuda de las personas y los recursos. (Chavez M. , 2020)

### Dimensión 1: Planificación

La planificación es el proceso y efecto de organizar con método y estructura los objetivos trazados en un tiempo y espacio. (Chen, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas	1. Planificas con anticipación de todas las metas que deseas llegar a lograr	4	4	4	
Objetivo	2. Planificas con anticipación sobre los objetivos y estrategias que buscas para obtener mejores resultados	4	4	4	

### Dimensión 2: Organización

Una organización es una asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas (Roldan, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos materiales	1. En tu área, distribuyes y utilizas de manera adecuada los recursos materiales que se necesitas para realizar una determinada gestión o actividad	4	4	4	
Recursos financieros	2. En tu área, distribuyes y utilizas de manera adecuada los recursos financieros que se necesitas para realizar una determinada gestión o actividad	4	4	4	

Recursos humanos	3. En tu área de trabajo organizan y distribuyen de manera adecuada a sus recursos humanos de acorde a su especialidad y profesión	4	4	4	
Recursos tecnológicos	4. Los recursos tecnológicos que tienen es distribuido al personal de acorde al trabajo y a las necesidades de las actividades profesionales que realizan	4	4	4	

### Dimensión 3: Dirección

Es el curso o camino en el que algo se está moviendo o apuntando. Es una indicación o sugerencia con que se enrumba a una persona. También se conoce como las instrucciones que le dicen a un sujeto qué hacer y cómo hacerlo (Osteicoechea, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. En tu área de trabajo tienes la iniciativa de poder apoyar y dirigir a tus compañeros con liderazgo	4	4	4	
Motivación	2. En tu puesto de trabajo realizas tus actividades del día a día de manera motivada a poder lograr grandes objetivos	4	4	4	
Comunicación	3. Al asumir una responsabilidad de actividades laborales o de liderazgo dentro de tu área de trabajo, aplicas tu comportamiento de manera comunicativa con tus compañeros	4	4	4	

### Dimensión 4: Control

La palabra control proviene del término francés *contrôle* y significa comprobación, inspección, fiscalización o intervención. También puede hacer referencia al dominio, mando y preponderancia, o a la regulación sobre un sistema. (Perez, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Corregir Problemas	1. En tu área de trabajo se corrigen	4	4	4	

	los problemas de manera adecuada y rápida				
Evaluar resultados	2. En tu área de trabajo se evalúan de manera semanal, mensual, trimestral o anual	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable**             **Aplicable después de corregir**             **No aplicable**

**Apellidos y nombres del juez validador** Mg: Miguel Ángel Mendoza Abarca DNI 23813741

**Especialidad del validador:** Magister en Economía con mención Gestión Pública y Desarrollo Regional-  
Docente UNSAAC




---

Mg. Miguel Ángel Mendoza Abarca  
DNI 23813741

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Nery Lizeth Mamani Choque
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente universitario
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Andina del Cusco
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (x) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Validez de juicio de expertos
<b>Autor (a):</b>	Mario Farfan Baca
<b>Objetivo:</b>	Conocer de qué manera el desempeño Laboral se relaciona con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur
<b>Administración:</b>	Gobierno Regional del Sur
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gobierno Regional del Sur
<b>Dimensiones:</b>	Orientación de resultados, Relaciones interpersonales, Iniciativa, Trabajo en equipo, Planificación, Organización, Dirección, Control
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	Baremos
<b>Cantidad de ítems:</b>	27
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario **sobre “Desempeño Laboral y Gestión Administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023** elaborado por: Mario Farfán Baca 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	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.

sintáctica y semántica son adecuadas.	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 /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.	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Desempeño Laboral**

#### **Definición de la variable:**

El desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo el cual resulta necesario para las organizaciones y esta se convierte en una ventaja competitiva. (Bautizta, 2020)

#### **Dimensión 1: Orientación de resultados**

Definición de la dimensión:

Consiste en dirigir todos los actos de una empresa hacia la meta deseada, actuando de forma eficaz, veloz y con urgencia ante decisiones importantes y que son necesarias para satisfacer las peticiones del cliente, superar los estándares propios y, finalmente, ser mejor que los competidores (EAE, 2018)

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Motivación	1. Te sientes motivado cuando vas a trabajar a la gerencia	4	4	4	
Conocimiento del objetivo	2. Estas informado sobre los objetivos y metas que la gerencia se planteó para el año fiscal	4	4	4	
Evaluación de desempeño	3. Aplican instrumentos de	4	4	4	

	evaluación de desempeño personal				
Control	4. Los encargados o autoridades realizan seguimiento del trabajo que realizan para el control de resultados	4	4	4	

## Dimensión 2: Relaciones interpersonales

es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. (Porto, definicion.de, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Poseer cualidades y habilidades	1. Confías en tus cualidades y habilidades para poder lograr los objetivos y metas	4	4	4	
Escucha a los demás	2. La institución escucha a tus compañeros sobre sus expectativas e interrogantes	4	4	4	
Solución de problemas	3. Le das solución inmediata a los problemas que se presentan en tu área de trabajo	4	4	4	
Desenvolverse de manera decente	4. Realizas tus actividades laborales te desenvuelves de manera adecuada y decente	4	4	4	

## Dimensión 3: Iniciativa

Es aquello que da principio a algo. Se trata del primer paso de un proyecto o del punto de partida de alguna acción. (Porto, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demostrar seguridad en sí mismo	1. Al momento de exponer algún resultado de trabajo demuestras seguridad en ti mismo	4	4	4	

Ser auto subordinado	2. Personalmente te exiges y crees que te este auto subordinando	4	4	4	
Tener pensamiento creativo	3. Piensas de manera creativa para poder realizar una nueva actividad o solucionar un problema	4	4	4	
Determinación en tomar decisiones	4 Eres determinante al momento de tomar decisiones para solucionar problemas que se presentan en tu área	4	4	4	
Ser flexible	5. Eres flexible y te adecuas a los diversos cambios que se presentan en tu área	4	4	4	

#### **Dimensión 4: Trabajo en equipo**

Es el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto. Trabajar en equipo implica la coordinación de 2 a más personas orientadas para el alcance de objetivos comunes. Cada miembro debe aportar para la realización de una parte del trabajo.

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Mantener conversaciones claras	1. Cuando trabajas en equipo mantienes una conversación clara y objetiva	4	4	4	
Participación efectiva	2. Con tu equipo de trabajo es importante tener una participación efectiva para la solución de problemas	4	4	4	
Responsabilidad y compromiso	3. En tu área de trabajo tu equipo asume los retos y metas con responsabilidad y compromiso	4	4	4	



## Instrumento que mide la variable 02: Gestión administrativa

### Definición de la variable:

Son todas las actividades que se emprenden para poder coordinar el esfuerzo de un grupo, de tal manera que se pueda alcanzar los objetivos y metas con la ayuda de las personas y los recursos. (Chavez M. , 2020)

### Dimensión 1: Planificación

La planificación es el proceso y efecto de organizar con método y estructura los objetivos trazados en un tiempo y espacio. (Chen, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas	1. Planificas con anticipación de todas las metas que deseas llegar a lograr	4	4	4	
Objetivo	2. Planificas con anticipación sobre los objetivos y estrategias que buscas para obtener mejores resultados	4	4	4	

### Dimensión 2: Organización

Una organización es una asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas (Roldan, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos materiales	1. En tu área, distribuyes y utilizas de manera adecuada los recursos materiales que se necesitas para realizar una determinada gestión o actividad	4	4	4	
Recursos financieros	2. En tu área, distribuyes y utilizas de manera adecuada los recursos financieros que se necesitas para realizar una determinada gestión o actividad	4	4	4	

Recursos humanos	3. En tu área de trabajo organizan y distribuyen de manera adecuada a sus recursos humanos de acorde a su especialidad y profesión	4	4	4	
Recursos tecnológicos	4. Los recursos tecnológicos que tienen es distribuido al personal de acorde al trabajo y a las necesidades de las actividades profesionales que realizan	4	4	4	

### Dimensión 3: Dirección

Es el curso o camino en el que algo se está moviendo o apuntando. Es una indicación o sugerencia con que se enrumba a una persona. También se conoce como las instrucciones que le dicen a un sujeto qué hacer y cómo hacerlo (Osteicoechea, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. En tu área de trabajo tienes la iniciativa de poder apoyar y dirigir a tus compañeros con liderazgo	4	4	4	
Motivación	2. En tu puesto de trabajo realizas tus actividades del día a día de manera motivada a poder lograr grandes objetivos	4	4	4	
Comunicación	3. Al asumir una responsabilidad de actividades laborales o de liderazgo dentro de tu área de trabajo, aplicas tu comportamiento de manera comunicativa con tus compañeros	4	4	4	

### Dimensión 4: Control

La palabra control proviene del término francés *contrôle* y significa comprobación, inspección, fiscalización o intervención. También puede hacer referencia al dominio, mando y preponderancia, o a la regulación sobre un sistema. (Perez, 2023)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Corregir Problemas	1. En tu área de trabajo se corrigen los problemas de manera adecuada y rápida	4	4	4	
Evaluar resultados	2. En tu área de trabajo se evalúan de manera semanal, mensual, trimestral o anual	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable**             **Aplicable después de corregir**             **No aplicable**

**Apellidos y nombres del juez validador** Mg: Nery Lizeth Mamani Choque DNI 48167579

**Especialidad del validador:** Magister en Gestión Pública - Docente Universidad Andina del Cusco

-----  
Mg. Nery Lizeth Mamani Choque  
DNI 48167579

## Anexo 5 Turnitin

---

Mario Farfan Baca

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

FUENTES PRIMARIAS

---

1

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

6%

2

[docs.google.com](https://docs.google.com)

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

3%

4

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

1%

5

[repositorio.une.edu.pe](https://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

6

[repositorio.untumbes.edu.pe](https://repositorio.untumbes.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

7

[repositorio.unesum.edu.ec](https://repositorio.unesum.edu.ec)

Fuente de Internet

1%

8

[docplayer.es](https://docplayer.es)

Fuente de Internet

<1%

9

[1library.co](https://1library.co)

Fuente de Internet

<1%

---

## Anexo 6: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Desempeño Laboral y Gestión Administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023							
AUTOR: Mario Farfan Baca							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Desempeño Laboral				
¿Cómo se relaciona el desempeño laboral y a gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023?	Conocer de qué manera el desempeño Laboral se relaciona con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023	El desempeño laboral se relaciona con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Orientación de resultados	Motivación	1	Escala de Likert ordinal: 1 (Nunca) 2 (Casi Nunca) 3 (A veces) 4(Casi Siempre) 5 (Siempre)	Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)
				Conocimiento de objetivos	2		
				Evaluación de desempeño	3		
				Control	4		
			Relaciones interpersonales	Poseer cualidades y habilidades	5		
				Escuchar a los demás	6		
				Solución de problemas	7		
				Desenvolverse de manera decente	8		
			Iniciativa	Demostrar seguridad en sí mismo	9		

				Ser auto subordinado	10		
				Tener pensamiento creativo	11		
				Determinación en tomar decisiones	12		
				Ser flexible	13		
			Trabajo en equipo	Liderazgo	14		
				Inconsistencias	15		
				Monitoreo	16		
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Variable 2: Gestión administrativa</b>				
PE1: ¿Cómo la orientación de resultados se relaciona con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023?	OE1: Conocer cómo la orientación de resultados se relaciona con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023	HE1: La orientación de resultados se relaciona con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Planificación	Metas	1	Escala de Likert ordinal: 1 (Nunca) 2 (Casi Nunca) 3 (A veces) 4 (Casi Siempre) 5 (Siempre)	Bajo (11-25) Medio (26-40) Alto (41-55)
Objetivos	2						
PE2: ¿Cómo las relaciones interpersonales se relacionan con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023?	OE2: Conocer cómo las relaciones interpersonales se relacionan con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023	HE2: Las relaciones interpersonales se relacionan con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023	Organización	Recursos materiales	3		
				Recursos financieros	4		
				Recursos humanos	5		

una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023	Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023	Gobierno Regional del Sur, 2023		Recursos tecnológicos	6
PE3: ¿Cómo la iniciativa se relaciona con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023?	OE3: Conocer cómo la iniciativa se relaciona con la gestión administrativa de los Trabajadores de una Gerencia del Gobierno Regional del Cusco, 2023	HE3: La iniciativa se relaciona de con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023	Dirección	Liderazgo	7
				Motivación	8
				Comunicación	9
PE4: ¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023	OE4: Conocer cómo el trabajo en equipo se relaciona con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023	HE4: El trabajo en equipo se relaciona con la gestión administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023	Control	Corregir problemas	10
				Evaluar resultados	11
<b>Diseño de la investigación</b>	<b>Población y muestra</b>		<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Método de análisis de datos</b>
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Básico <b>Método:</b> Deductivo hipotético <b>Diseño:</b> No experimental	<b>Población:</b> 62 trabajadores de una gerencia regional del sur del Perú <b>Muestra:</b> 54 trabajadores de una gerencia regional del sur del Perú para un margen de error de 5%		<b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de preguntas relativas al Desempeño Laboral y cuestionario de preguntas relativas a la Gestión Administrativa.		Análisis descriptivo, análisis inferencial utilizando el coeficiente Rho de Spearman y prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov utilizando el software estadístico SPSS versión 25

## Anexo 7 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	.119	54	.053
Gestión administrativa	.107	54	.181

a. Corrección de significación de Lilliefors





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, OSCANOVA RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño Laboral y Gestión Administrativa de los Trabajadores en una Gerencia de un Gobierno Regional del Sur, 2023", cuyo autor es FARFAN BACA MARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT <b>DNI:</b> 41494560 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2373-1300	Firmado electrónicamente por: AOSCANOARA el 07- 08-2023 08:05:17

Código documento Trilce: TRI - 0640762