



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del  
área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024**

**TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Escobedo Avalos, Michel Junior ([orcid.org/0009-0003-3482-9845](https://orcid.org/0009-0003-3482-9845))

**ASESORES:**

Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente ([orcid.org/0000-0001-6882-6982](https://orcid.org/0000-0001-6882-6982))

Dra. Bejarano Álvarez, Patricia Mónica ([orcid.org/0000-0003-3059-6258](https://orcid.org/0000-0003-3059-6258))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

**LIMA — PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024", cuyo autor es ESCOBEDO AVALOS MICHEL JUNIOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE <b>DNI:</b> 09448538 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 17-07-2024 22:21:35

Código documento Trilce: TRI - 0820033

## Declaratoria de Originalidad del Autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ESCOBEDO AVALOS MICHEL JUNIOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MICHEL JUNIOR ESCOBEDO AVALOS DNI: 47507900 ORCID: 0009-0003-3482-9845	Firmado electrónicamente por: MESCOBEDOAV el 17- 07-2024 08:42:45

Código documento Trilce: TRI - 0820036

## **Dedicatoria**

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mis padres Jorge Escobedo y Judith Avalos, por ser mi fuente de motivación e inspiración, por brindarme el ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a ser una mejor persona cada día.

A mis hermanos por estar en los momentos más importantes en mi vida. con cada palabra de aliento, con cada muestra de confianza, me motivaron a seguir adelante.

A mi abuelita Yolanda, por sus consejos y sabiduría, siempre guiándome por el buen sendero, sé que Dios la tiene en su gloria y ahora es un ángel en mi vida que se encuentra muy orgullosa de su nieto y de mis logros personales.

A mi pareja quien con su amor, apoyo, colaboración, paciencia y comprensión fueron la base para poder seguir adelante en los proyectos que nos hemos trazado.

***Michel Escobedo***

## **Agradecimiento**

Agradecer a Dios por ser el soporte indispensable en nuestras vidas, así como la fortaleza en aquellos momentos de dificultad.

A los servidores públicos del área de logística del Gobierno Regional Amazonas, por su disposición y ánimos de colaboración para que esta investigación se pueda lograr y hacer realidad.

Mi sincero agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, que por intermedio de sus docentes influyeron en gran medida en mi formación profesional.

A mi asesor quien me ha guiado con su paciencia y conocimiento en el desarrollo de esta investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	ii
Declaratoria de Originalidad del Asesor .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS .....	16
IV. DISCUSIÓN .....	32
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS .....	1

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Tabla cruzada de las variables .....	16
<b>Tabla 2</b>	Tabla cruzada de planificación y desempeño .....	17
<b>Tabla 3</b>	Tabla cruzada organización y desempeño .....	18
<b>Tabla 4</b>	Tabla cruzada dirección y desempeño .....	19
<b>Tabla 5</b>	Tabla cruzada control y desempeño .....	20
<b>Tabla 6</b>	Prueba de normalidad.....	21
<b>Tabla 7</b>	Ajuste de los modelos.....	22
<b>Tabla 8</b>	Prueba de bondad de ajuste entre variable .....	22
<b>Tabla 9</b>	Estimaciones de parámetro .....	23
<b>Tabla 10</b>	Prueba Pseudo R cuadrado.....	23
<b>Tabla 11</b>	Ajuste de los modelos.....	24
<b>Tabla 12</b>	Prueba de bondad de ajuste entre variables y dimensión .....	24
<b>Tabla 13</b>	Estimaciones de parámetro .....	25
<b>Tabla 14</b>	Prueba Pseudo R-cuadrado.....	25
<b>Tabla 15</b>	Ajuste de los modelos.....	26
<b>Tabla 16</b>	Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión .....	26
<b>Tabla 17</b>	Estimaciones de parámetro .....	27
<b>Tabla 18</b>	Pseudo R cuadrado .....	27
<b>Tabla 19</b>	Ajustes de los modelos .....	28
<b>Tabla 20</b>	Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión .....	28
<b>Tabla 21</b>	Estimaciones de parámetro .....	29
<b>Tabla 22</b>	Prueba Pseudo R cuadrado.....	29
<b>Tabla 23</b>	Ajustes de los modelos .....	30
<b>Tabla 24</b>	Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión .....	30
<b>Tabla 25</b>	Estimaciones de parámetro .....	31
<b>Tabla 26</b>	Prueba Pseudo R Cuadrado .....	31

## Resumen

La presente indagación expuso como propósito principal determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024. Para ello, se aplicó un método cuantitativo, con tipología básica, de alcance correlacional – causal y con diseño sin experimentación – transversal, considerando como unidad muestral a 30 colaboradores de la entidad evaluada quienes proporcionaron respuesta al cuestionario en escala Likert. Sus hallazgos arrojaron la presencia de una influencia entre las variables analizadas siendo revelado por el índice Seudo R-cuadrado el cual explicó una influencia del 44.3% con un grado significativo de  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ); así también, se identificó que los componentes; planificación, organización, dirección y control influyen de forma positiva en la segunda variable con un índice del 20.8%, 29.4%, 51.2% y 63.7% respectivamente. Logrando concluir que el poseer con una adecuada gestión en los procesos administrativos, planeando, organizando, direccionando bien los objetivos y controlando las actividades efectuadas en la entidad generará óptimos resultados en el rendimiento del colaborador incidiendo de forma positiva en estos.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, desempeño, procesos, colaborador



## **Abstract**

The main purpose of this research was to determine the influence of administrative management on work performance in the logistics area of a regional government, Peru, 2024. For this purpose, a quantitative method was applied, with basic typology, correlational-causal scope and non-experimental-cross-sectional design, considering as sample unit 30 collaborators of the evaluated entity who provided answers to the questionnaire in Likert scale. The findings showed the presence of an influence between the variables analyzed, as revealed by the adjusted R-squared index which explained an influence of 44.3% with a significant degree of  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ); also, it was identified that the components; planning, organization, direction and control have a positive influence on the second variable with an index of 20.8%, 29.4%, 51.2% and 63.7% respectively. It can be concluded that having an adequate management in the administrative processes, planning, organizing, directing the objectives well and controlling the activities carried out in the entity will generate optimal results in the performance of the collaborator, positively influencing them.

**Keywords:** Administrative management, performance, processes, employees.

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, los desafíos constantes que asumen los organismos públicos repercuten directamente en el desempeño de tareas de los subalternos definiendo así la consecución de fines y propósitos organizacionales de las mismas (López et al., 2022). En este sentido es relevante que las entidades busquen y se adapten a los nuevos sistemas y formas de gestión trabajo, teniendo como base la búsqueda de un entorno y clima laboral adecuado para acrecentar, así como mantener la eficiencia y rendimiento óptimo de los subordinados (Davidescu et al., 2020). En este sentido surge como pilar básico del desempeño de funciones la gestión administrativa puesto que contribuye con la preparación, orientación, control y ejecución estratégica de acciones que cursa una administración pública en un periodo de tiempo específico (Sulistiawaty et al., 2021)

La trascendencia de una correcta gestión administrativa, radica en la eficiencia operacional de los subalternos, en la ejecución de decisiones informadas, en el correcto cumplimiento normativo y en la mejora de la condición de servicios que oferta una entidad pública (Asca et al., 2021)

En el panorama internacional, una indagación a una entidad pública en Manabí-Ecuador precisó, que el 70% de las contrataciones de los colaboradores públicos que se realizaron se dieron sin tener una selección técnica, esto debido a la falta de una oportuna gestión administrativa en el establecimiento (Mendoza & Gorozabel, 2023). Asimismo, en Quevedo – Ecuador una pericia a una entidad privada, evidenció que se desconoce y se ejecuta de forma errónea la gestión administrativa, lo que dificultó la organización y conquista de fines empresariales, la misma que se evidencia en el deficiente rendimiento de las tareas de los supeditados de esta entidad (González et al., 2020).

Un caso similar es el de España, quienes están preparando 400 reformas en la gestión administrativa pública, con el fin de afianzar y modernizar las delegaciones de funciones territoriales para lograr la simplificación administrativa y el mejor desempeño de labores de los organismos (El Mundo, 2024).

En el panorama nacional, un informe de INEI reveló que la ineficiente gestión administrativa pública y la corrupción han derivado en la disminución en un 30% del gasto público nacional (Expreso, 2023). Así también, los gobiernos regionales

enfrentan desafíos constantes como la ausencia de una planificación y dirección de objetivos conllevando a que el desempeño en labores de los subordinados de las áreas de trabajo sea muy pobre e ineficiente (Retnandari, 2022). Un claro ejemplo de ello es el MIDIS, quien declaró de urgencia una reforma del manejo administrativo de su programa Qali Warma, esto debido al deficiente funcionamiento organizacional, a la deficiente e insegura estructura de procesos logísticos en la distribución de alimentos y compras que realizan, etc.; lo cual está afectando la calidad de servicios que brinda (El Peruano, 2023)

Asimismo, un estudio en el municipio de Lince- Lima, precisó que el 55,6% de sus colaboradores no sienten que la gestión administrativa del establecimiento, tenga la capacidad de dirección para la consecución de los propósitos organizacionales (Vivanco, 2023). De igual modo una indagación a la gestión provincial de Pallasca – Ancash, evidencio que el solo el 19% de sus procesos y actividades que se ejecutan, tienden a ser autoevaluadas y mejorando, mostrando una enorme falencia en la planificación y gestión administrativa (Saavedra, 2023).

En el contexto local, el gobierno regional en estudio, evidencia varios obstáculos en la administración y el rendimiento logístico de los subalternos; las tareas administrativas no son ejecutadas adecuadamente por los líderes superiores (Lora et al., 2021). En relación con la planificación; los propósitos, los recursos asignados y los quehaceres que se proyectan llevar a cabo en un período específico, no exhiben una definición precisa y apropiada. Asimismo, existe una deficiente gestión, control y dirección de las actividades logísticas, lo que refleja una inadecuada distribución de recursos económicos, así como humanos en la realización y rendimiento en labores de los subordinados del área. Esto está propiciando la dificultad durante el desenvolvimiento y ejecución de funciones de los subalternos, llevando a la reducción de eficiencia y productividad de las tareas asignadas, así como en la poca motivación y competitividad de los mismos.

Asimismo, esta indagación tiene como intención profundizar y examinar la repercusión de una gestión administrativa eficiente en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional en Perú, durante el año 2024, con el propósito de precisar prácticas que promuevan el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente el ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura) y el ODS 11 (Ciudades y Comunidades Sostenibles). Por lo que esta indagación

precisa coadyuvar vínculos entre una gestión administrativa orientada hacia la eficiencia, la sostenibilidad y el mejoramiento del desempeño laboral, contribuyendo así al desarrollo económico, social y ambientalmente sostenible de la región, y proporcionando recomendaciones prácticas para el diseño e implementación de políticas públicas que contribuyan la armonización entre la gestión administrativa y los objetivos de desarrollo sostenible en el ámbito logístico del gobierno regional peruano.

Ante el escenario previamente planteado surge la siguiente incógnita general: ¿De qué manera influye la gestión administrativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú - 2024?; la cual a su vez se desglosa en las siguientes interrogantes específicas: i) ¿De qué manera influye la planificación en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú - 2024?; ii) ¿De qué manera influye la organización en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú - 2024?; iii) ¿De qué manera influye la dirección en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú - 2024?; iv) ¿De qué manera influye el control en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú - 2024?

En cuanto a la justificación y relevancia del estudio, se fundamenta de modo teórico, en función a que se va a evaluar dos variables fundamentales en el entorno empresarial como son la gestión administrativa y desempeño de los supeditados del área logística de un gobierno regional del Perú ubicado en la Amazonia, las cuales están asociadas de forma directa, para la indagación de los constructos examinados se efectuará una exploración profunda, detallada así como minuciosa para asegurar y acreditar todo el fundamento teórico de la indagación de ambos constructos.

El aporte práctico se proporcionará a través de la verificación de la realidad actual de la gestión administrativa y el desempeño logístico de los empleados de un gobierno regional del Perú ubicado en la Amazonía, en base a una inspección de los indicadores de eficiencia laboral. Una vez culminado el estudio, se brindará conclusiones y sugerencias de gran relevancia para los indagadores apoyado en el análisis de los temas abordados, estas conclusiones propician efectuar mejoras y tácticas para erradicar las debilidades que han sido identificadas. Presenta un aporte metodológico; puesto que, esta indagación posee una orientación cuantitativa, de

tipología pura, correlativo - causal y no empírica; además, para el análisis de los constructos se empleó un cuestionario.

Respecto a fines de la indagación, el objetivo general de la indagación es: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú – 2024; la cual a su vez se desglosa en los siguientes objetivos específicos: i) Determinar la influencia de la planificación en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú – 2024; ii) Determinar la influencia de la organización en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú – 2024; iii) Determinar la influencia de la dirección en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú – 2024; iv) Determinar la influencia del control en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú – 2024.

Dentro de las referencias investigativas, en fundamento al contexto internacional, se cita a Moreno et al. (2022) se propusieron determinar la repercusión del proceso administrativo en el desempeño de labores en una entidad gubernamental del cantón Jipajapa. El método empleado fue puro, cuantitativa, no experimental, correlativa-causal y descriptiva. Obteniendo que el 78% del total de interrogados, preciso que en la organización los procedimientos administrativos si inciden en el desempeño de labores. Finalmente se finiquitó precisando que si existe una repercusión positiva alta en el análisis de las variables en indagación.

Del mismo modo a Echeverría (2021) quien tuvo como intención precisar la repercusión del proceso administrativo en el desempeño de funciones de los colaboradores públicos en Ambato-Ecuador. Metodológicamente fue pura, cuantitativa, no experimental y correlativa-causal. Los descubrimientos precisaron un valor correlativo Spearman de 0.986 y un valor significacional de 0.000 entre las variables en estudio, asimismo se precisó que el 95,7% del total de interrogados manifestó que el nivel organizativo en la entidad es alto. Finalmente se finiquitó una incidencia positivista alta entre los procesos administrativos y desempeño de funciones de los supeditados públicos en Ambato-Ecuador.

Asimismo, Ventura (2021) tuvo como fin precisar el efecto del manejo administracional en la motivación del desempeño de funciones de dependientes de una entidad. Metódicamente fue cuantitativa, no experimentaría, transversal –

correlativa causal. Los descubrimientos reflejaron un valor Nagelkerke de 0.570 según la prueba del pseudo chi-cuadrado en fundamento al análisis de las variables en estudio, de igual modo el 27% de los encuestados manifestó una planificación a nivel deficiente de la entidad en estudio. Se finiquitó precisando que el manejo administrativo influye directamente en la motivación del desempeño de dependientes de la entidad en disección.

De igual manera, Quiroga (2021) tuvo como finalidad precisar la incidencia del proceso administracional en el rendimiento de tareas de los subalternos de una entidad en Guayaquil. Metódicamente fue mixto, descriptivo, no experimental y transversal. Los descubrimientos evidenciaron un nivel satisfactorio del 90% según lo manifestado por los subalternos de la entidad en estudio en referencia al rendimiento de tareas. Se finiquitó que gracias al proceso administracional la entidad en estudio evidencia una escala porcentual satisfactoria en alusión a las variables en análisis.

Por último, Robles y Ojeda (2020), tuvieron como fin precisar la implicancia del clima organizativo en el rendimiento de funciones de los subordinados de la organización Datapro S.A. Metódicamente fue mixto, descriptivo, transeccional y correlativa. Evidenciando un valor correlativo Spearman de 0.886 y un valor significacional de 0.000 entre las variables en estudio, asimismo el 75% del total de interrogados manifestó que los objetivos que se planifican en la entidad no son comunicados por sus superiores. Se finiquito que existe una incidencia alta del clima organizativo en el rendimiento de labores de los subordinados del establecimiento Datapro S.A.

En cuanto al contexto nacional, se cita a García (2023) quien se propuso establecer el asociativismo del manejo administrativo con el rendimiento en tareas de un gobierno local de Lima. Metódicamente fue pura, cuantitativa, no experimental y correlativa. Obteniendo un valor Spearman de 0.841 y un valor significacional de 0.000 en el análisis de las variables en estudio; asimismo el 60.8% del total de interrogados manifestó que el proceso administrativo dentro del gobierno local en Lima es bajo. Se finiquitó la existencia de un asociativismo positivo alto entre el proceso administrativo y el rendimiento en tareas de un gobierno local en Lima.

Igualmente mencionamos al autor Acosta (2022) quien dispuso como fin establecer la incidencia de la gestión administrativa en el rendimiento en labores en

el municipio Santa María del Valle - Huánuco. En cuanto, a su método fue pura, no empírico, transversal y correlativa-causal. Se logro reflejar un valor correlativo Spearman de 0.658 y una escala de significancia de 0.000 en el análisis de las variables en inspección. Se pudo finiquitar la existencia de incidencia positiva alta entre la gestión administrativa y el rendimiento en labores en el municipio Santamaría del Valle – Huánuco.

De la misma manera Arévalo et al. (2022) se propusieron precisar la incidencia del manejo administrativo y el desempeño de los funcionarios en instituciones educacionales en Dorado – San Martín. Su método fue básico, sin experimentación, transversal y correlativa-causal. Reflejando un índice de asociación Rho de 0.350 y un rango significacional de 0.000 entre las variables en estudio, asimismo el 71% de los interrogados manifestó que el nivel de manejo administrativo de las instituciones educativas donde trabaja es alto. Se finiquito que existe una incidencia moderada entre la gestión administrativa y desempeño de tareas de los funcionarios en instituciones educacionales en Dorado – San Martín.

Asimismo, Leiva (2021) se dispuso como intención determinar la incidencia de la gestión humana en el desempeño de funciones de los subordinados del municipio de Baños del Inca - Cajamarca. Metódicamente fue pura, no experimental, transversal correlativa-causal y descriptiva. Los hallazgos reflejaron un valor correlativo Spearman de 0.449 y una escala significativa de 0.000 entre las variables en estudio, asimismo el 81% del total de interrogados manifestó que no se tiene una buena aptitud en el desempeño de sus funciones. Finalmente se finiquitó que la gestión humana tiene una incidencia significativa y directa en el desempeño de funciones de los subordinados del municipio Baños del Inca – Cajamarca

Pagan (2020) se propuso como fin precisar la incidencia de la gestión administrativa en el rendimiento en labores en el gobierno regional de Ayacucho. Metodológicamente fue básica, cuantitativa, correlativa, transversal y no experimental. Los descubrimientos evidencian un coeficiente Tau-b Kendall de 0.535 y un grado significativo de 0.000 en el análisis de las variables en indagación. Finalmente se finiquitó precisando que hay una incidencia moderada entre la gestión administrativa y el rendimiento en labores en el gobierno regional de Puno.

En alusión a las bases de cada variable de esta indagación, se abordan definiciones, dimensiones y postulados teóricos que avalan este estudio. Referente a los postulados teóricos que sustentan el análisis de la variable gestión administrativa podemos mencionar al: i) Postulado clásico administracional, desarrollada por Frederick Taylor a inicios del siglo XX, este postulado se orienta en la eficiencia y la productividad en el trabajo en fundamento de la optimización de las tareas y la estandarización de los procedimientos, por lo que la mejor manera de aumentar la productividad es mediante la disgregación del trabajo y la dedicación de los colaboradores en tareas específicas (Shulga et al., 2021), de igual modo se propuso que los colaboradores deben ser seleccionados y entrenados para realizar sus tareas de la manera más eficiente y enfatiza la importancia de una estructura organizacional clara y jerárquica, donde cada colaborador sabe exactamente cuál es su rol dentro de una organización y a quién reportar (Pérez, 2022)

ii) Postulado estructuralista administracional, busca comprender a las entidades por intermedio de un análisis de sus estructuras y relaciones formales e informales, dado que reconoce la complejidad de las organizaciones y postula que su comportamiento y desempeño son el resultado de interacciones entre diferentes componentes estructurales, y se basa en la búsqueda de la identificación de patrones recurrentes en una estructura organizativa, así como en el entendimiento y comprensión de sus dinanismos y los diversos elementos que lo componen como roles, normas, procedimientos y grupos informales (Flores & Simbaña, 2020).

Referente a la definición conceptual de la variable gestión administrativa, Gonzales et al. (2021) exponen que es la consolidación de acciones repetitivas orientadas a acrecentar la competencia en la utilización de los recursos empresariales, dado que estos recursos no son infinitos, y se requiere tomar decisiones apropiadas para lograr resultados satisfactorios. Del mismo modo para Amir (2022) manifiesta que este constructo está diseñado eficazmente con la intención de acrecentar el desarrollo de una entidad por intermedio de la organización, el planteamiento y evaluación de estrategias, así como de competencias al equipo de miembros que conforman una entidad.

Asimismo, Neira et al. (2022) manifestaron que el manejo administracional es un proceso que guía el desarrollo socioeconómico y garantiza la aplicación óptima de los medios disponibles. Además, orienta el rendimiento de los subalternos en el logro



de los propósitos establecidos por un establecimiento y sus ejecutivos. Para Rustiawan et al. (2023) la gestión se enfoca en las personas como el centro de una entidad, con la intención de acrecentar su eficiencia, dado que se centra en la atención a aquellos que lideran una empresa y en cómo su contribución se traduce en una buena práctica de administración. Del mismo Menacho et al. (2019) exponen que esta variable es el cúmulo de acciones interrelacionadas, a través de las cuales los directos de un establecimiento cursan sus actividades, con el propósito de garantizar la consecución de todo el proceso administrativo para lograr los fines de una entidad.

En alusión a las dimensiones del constructo gestión administrativa, tenemos a la: i) Planificación, la cual consiste en establecer de manera metódica los propósitos y metas de la organización, además de identificar y escoger las estrategias y líneas de acción para lograrlos (Huaman & Torres, 2023), además esta actividad brinda la estructura requerida para prever y reaccionar eficazmente a los retos presentes y futuros, plasmando un esquema que guía las decisiones y acciones hacia la obtención de resultados específicos (Vásquez et al., 2021).

ii) Organización, comprende la creación y diseño de estructuras organizativas eficientes que asignan responsabilidades, autoridades y recursos de manera adecuada, este aspecto del proceso administrativo busca optimizar la coordinación entre individuos y unidades (Huaman & Torres, 2023), facilitando la ejecución eficaz de tareas y contribuyendo a la sinergia en la consecución de fines organizacionales (Aruisamy & Singh, 2023).

iii) Dirección, es la competencia de un sujeto para optimizar los resultados de los componentes que conforman su grupo en beneficio de un establecimiento, esta función involucra la habilidad para impartir instrucciones, ejercer influencia e impulsar a los subalternos para que lleven a cabo tareas específicas (Ahmad, 2022). iv) Control, es el acto de precisar el desempeño en relación con los propósitos planteados, es una herramienta esencial para identificar las desviaciones de las normas y aplicar medidas correctoras; lo que permite la consecución de los fines, que no pueden realizarse por sí solos (Mero, 2018).

Dentro de los postulados teóricos que fundamentan el análisis de la otra variable en estudio: desempeño laboral encontramos a: i) Postulado general del

desempeño, propuesto por Campbell, McCloy, Oppler en 1993, los cuales desarrollaron elementos para medir el desempeño laboral siendo estos: Competencia en tareas específicas, destrezas en actividades no especializadas, expresión oral y escrita, autodisciplina, dirección, gestión, y apoyo al desempeño grupal (Bautista et al.,2020).

ii) Postulado del desempeño situacional, considera que el desempeño implica se orienta a mantener buenos vínculos de trabajo con los empleados, crear vínculos con los directivos y comunicarse de forma efectiva para una correcta transmisión de información (Rick & Zainal, 2020). iii) Postulado de las conductas contraproducentes: Estas son comprendidas como la conducta negativa que poseen los colaboradores debido a la poca complacencia con o de algún elemento que trunca un buen rendimiento de la organización, Spector en el año 2006 dividió esta teoría en conductas interpersonales como, amenazas, agresiones y rumores; por otro lado las conductas organizacionales considera el sabotaje, ausentismo o robo, todos estos elementos mencionados perjudican el desempeño de la empresa (Sypniewska, 2020).

Los componentes que inciden en el desempeño de funciones según lo descrito por Tunio et al. (2021) son: i) El clima de diversidad psicológica, es la impresión que se tiene acerca de un entorno de trabajo el cual ayuda a formar un sentimiento de entidad, estos sentimientos pueden desarrollarse observando los códigos de conducta, valores y condiciones laborales. De esta manera, el agrado se incrementa cuando perciben que en una entidad se refrena la discriminación, se promueve la diversidad y se favorece el desarrollo (Tunio et al., 2021). ii) Características personales, representan un rol básico en el curso profesional de un sujeto, puesto que permiten definir las cualidades y actitudes que refleja un individuo frente a tareas o situaciones organizacionales (Tunio et al., 2021). iii) Autoestima, se caracteriza por la medida de satisfacción y confianza que una persona experimenta respecto a sus propias habilidades y la fe depositada en sí misma. (Tunio et al., 2021).

Hay distintas técnicas para evaluar el rendimiento laboral, que se emplean como instrumentos, los mismos que se ejecutan en fundamento a los requerimientos de cada una de las entidades, del tipo y cualidades que posee que cada subordinado con la intención de producir resultados óptimos, por intermedio de una canalización de datos para contribuir al desarrollo y mejora en el desempeño de funciones dentro

de una entidad (Stephen & Coulter, 2005). Los principales técnicos de evaluación son:

- i) Escalas gráficas: Se trata de un formulario bidireccional en el que las filas se utilizan para representar los diversos factores, mientras que las columnas se emplean para indicar los niveles de variación (Stephen & Coulter, 2005).

- ii) Análisis en campo: Se apoya en entrevistas con un experto de nivel jerárquico superior, quien lleva a cabo un diagnóstico y, al mismo tiempo, proporciona respaldo para el crecimiento y desarrollo del individuo (Stephen & Coulter, 2005);
- iii) Incidentes críticos: Se fundamenta en la identificación de atributos sumamente positivos que requieren ser resaltados, así como en la identificación de aspectos negativos que deben ser eliminados (Stephen & Coulter, 2005);
- iv) Comparación en pares: Evalúa a los empleados en pares y registra en una columna adyacente al que presenta un rendimiento superior (Stephen & Coulter, 2005);
- v) Frases descriptivas: El evaluador formula enunciados que reflejan tanto el rendimiento positivo como el rendimiento negativo (Stephen & Coulter, 2005).

En alusión a la definición conceptual de la variable desempeño laboral es expuesto por Moreno et al. (2022) como la actitud que tiene un colaborador para el logro de una meta específica, puesto que involucra aspectos como la creatividad, la adaptabilidad a nuevos cambios y la predisposición para una mejora continua. Así también, Bashir (2020) describe a este constructo como una evaluación del rendimiento en funciones tomando en cuenta aspectos, como la excelencia en el curso de los quehaceres, la cantidad de trabajo realizado, la competencia en las habilidades requeridas para el puesto, las relaciones interpersonales, así como la interacción con el público. Asimismo, Bashir et al. (2020) lo expone como la habilidad y condición de un individuo para llevar a cabo, crear, producir, analizar y plasmar tareas en un lapso de tiempo reducido, con menos esfuerzo y con una característica superior.

Del mismo modo, López et al. (2022) exponen que este constructo aporta valor a una entidad y ayuda a la consecución de objetivos puesto que un colaborador tiene la disposición para cumplir las exigencias y expectativas de sus funciones. Por último, Baki y Avunduk (2021) conceptualizan al rendimiento laboral como la característica ligada a la conducta laboral que involucra la realización de los objetivos institucionales a través del rendimiento eficiente, el cual permite a las instituciones tener una ventaja competitiva respecto a sus competidores

En alusión a las dimensiones del constructo desempeño laboral se tomó en cuenta al autor Apaza et al. (2021) quien exponen a las tres dimensiones: i) Desempeño de la tarea, el cual se refiere a las implicaciones obtenidas tras la aplicación de un conjunto de comportamientos que facilitan la consecución de objetivos dentro de una organización, estos están intrínsecamente vinculados al desempeño laboral y a las actitudes que contribuyen a alcanzar dichos objetivos. ii) Desempeño contextual, es un aspecto que tiene una repercusión más allá de los fines comunes y formales de una entidad, sino que implica las actitudes individuales que asisten en panorama psicológico y social en el que funciona el núcleo técnico de una entidad (Apaza et al., 2021).

iii) Desempeño adaptativo, es la condición y cualidad que evidencia un individuo para acentuarse y acoplarse a su entorno laboral de acuerdo a las demandas y cambios determinados que se requieran con la intención de contribuir a mejorar el rendimiento en labores de modo grupal (Rodríguez et al., 2021). Asimismo, Charbonnier y Russel (2020) describen a esta dimensión como a la eficacia con la que un establecimiento converge a través de la inventiva y capacidad para solucionar conflictos que convergen debido a los cambios constantes que se tiene que dar en una entidad.

La evaluación del manejo administrativo y la logística en el contexto de un gobierno regional, adquiere una gran trascendencia, debido a que, se entrelazan conceptos como la planificación estratégica, la gestión de inventarios, el transporte y la distribución de bienes y servicios. Por lo que la buena práctica administrativa influye en el desempeño laboral del área de logística, considerando variables como la formación del personal, la implementación de tecnologías, la coordinación interdepartamental y la evaluación de resultados. A través de un análisis riguroso, se pretende brindar recomendaciones efectivas que contribuyan a fortalecer la gestión administrativa y, por ende, mejorar el desempeño logístico en el contexto gubernamental peruano

Respecto a las hipótesis de la investigación, la hipótesis general es: La gestión administrativa influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú – 2024; la cual a su vez se desglosa en las

siguientes hipótesis específicas: i) La planificación influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú – 2024; ii) La organización influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú – 2024; iii) La dirección influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú – 2024; iv) El control influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú – 2024.

## II. METODOLOGÍA

Fue de tipo básica, dado que esta indagación se centra en aumentar las nociones conceptuales sobre un fenómeno abordado logrando servir como un futuro referente en indagaciones posteriores (Rodas, 2019). Asimismo, fue de enfoque cuantitativo, el cual para dar respuesta a los supuestos planteados emplea métodos estadísticos (Cohen y Gómez, 2019). El diseño fue no experimental- transversal en donde Hadi et al. (2023) lo describe como la carencia de manipulación a las variables examinadas siendo observadas en su entorno natural. Asimismo, según La Madriz (2019) el corte transversal hace referencia a que la recopilación de datos se dará en un solo momento. Fue de alcance correlacional – causal, el cual posee como intención evaluar el comportamiento de una variable sobre la otra explicando las posibles causas o efectos generados en una situación específica (La Madriz, 2019).

Según los autores base Huamán y Torres (2023) exponen a la variable gestión administrativa, como la agrupación de actividades recurrentes que se centran en la optimización del uso de recursos de las compañías, las cuales al no ser ilimitadas exigen de decisiones adecuadas para obtener resultados. Teniendo en cuenta al autor base Huamán y Torres (2023), esta variable se operacionaliza a través de cuatro dimensiones: Planificación, organización, dirección y control. Del mismo modo, según los autores base, Apaza et al. (2021) exponen a la variable desempeño laboral, como el cúmulo de actividades escalables en funcionamiento y ejecución que los colaboradores están comprometidos para orientarse al cumplimiento de lo que plantea la organización. Teniendo en cuenta al autor base Apaza et al. (2021), esta variable se operacionaliza a través de tres dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño en el contexto y desempeño adaptativo.

La población es conceptualizada como la agrupación total de individuos sujetos a estudio, los cuales comparten semejanzas en sus características (La Madriz, 2019). Para esta indagación, el universo poblacional estuvo compuesto por 30 colaboradores del área logística de un gobierno regional de Perú. El muestreo por su parte, es el procedimiento de seleccionar un subconjunto de una población más amplia con la intención de obtener información representativa, sin la necesidad de estudiar a todos los individuos o elementos en cuestión (La Madriz, 2019)

Por ende, para decretar la muestra se utilizó el muestreo censal, el cual es un procedimiento que facilita la selección de individuos que componen la unidad de análisis que se estudiará (La Madriz, 2019). Es por esta razón que la muestra fue la misma que el universo poblacional y estuvo compuesta por los 30 colaboradores del área de logística de un gobierno regional del Perú ubicado en la Amazonia. En alusión a la unidad de análisis, según La Madriz (2019) son los sujetos involucrados en la indagación que comparten características comunes y cuyos datos se utilizarán para el estudio.

La técnica empleada para la obtención de registros fue la encuesta. Según La Madriz (2019) consiste en la recopilación de datos numéricos relevantes con el fin de abordar las hipótesis previamente formuladas. En alusión al instrumento de obtención de registros se empleó el cuestionario. El cual es descrito por La Madriz (2019) como un conjunto de interrogantes que guardan asociatividad con uno o varios constructos los cuales se pretende medir. Para las constantes en análisis, se empleó un cuestionario que estará constituido por 12 ítems, divididos en cuatro componentes para la primera constante, y 10 ítems, divididas en tres componentes para la segunda constante, asimismo se analizará a través de la escala Likert con una valoración ordinal desde 1= TD hasta 5= TA Dichos cuestionarios fueron adaptados de las indagaciones de los autores base Apaza et al. (2021) y Huamán y Torres (2023).

Posterior a la puesta en marcha de los procedimientos para completar los cuestionarios, se recopiló la información suministrada por los subordinados del departamento de logística del gobierno regional en análisis. Posterior esta etapa, se procedió a ordenar los datos haciendo uso del programa Excel. Luego de ello, se ejecutó el procesamiento de los registros empleando el software IBM SPSS 26. Durante este proceso, se evaluó la confiabilidad de los instrumentos, se generaron gráficos y tablas, se efectuaron pruebas de normalidad y se llevó a cabo las pruebas correspondientes para verificar las hipótesis planteadas en el estudio.

Dentro los aspectos éticos más relevantes de esta investigación se consideraron al consentimiento informado, el cual es la actividad en la que un individuo decide por voluntad propia ser participante del estudio, conociendo los posibles riesgos y beneficios ocurridos en el transcurso (Cohen & Gómez, 2019). Del mismo modo, se pone énfasis en el principio de beneficencia, el cual implica la responsabilidad de que no exista algún daño, más bien señala la presencia de

beneficios para los participantes de dicho estudio (La Madriz, 2019). También prevalece en esta indagación el principio de confidencialidad, refiriéndose al total entendimiento entre el indagador y el participante sobre la manera en que se tratará, gestionará y compartirá la información personal que posibilita la identificación (Cohen & Gómez, 2019).



### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Tabla cruzada de las variables

		V2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
		Mala	Regular	Buena	Total	
<b>V1. DESEMPEÑO LABORAL</b>	Bajo	Recuento	6	2	1	9
		% del total	20,0%	6,7%	3,3%	30,0%
	Medio	Recuento	3	8	2	13
		% del total	10,0%	26,7%	6,7%	43,3%
	Alto	Recuento	0	2	6	8
		% del total	0,0%	6,7%	20,0%	26,7%
Total		Recuento	9	12	9	30
		% del total	30,0%	40,0%	30,0%	100,0%

Nota. Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

#### Interpretación:

En la representación 1 se visualiza la asociación entre las variables evaluadas, exponiendo que la gestión administrativa se encuentra en un nivel regular con 40% (12), seguido de un rango malo con 30% (9) y un nivel bueno con 30% (9); por otra parte, la variable desempeño laboral presenta un rango medio con 43.3% (13), seguido de una categoría bajo con 30% (9) y un nivel alto con 26.7% (8); por ende, los hallazgos manifiestan que el gobierno regional ha realizado de forma gradual una adecuada planificación direccionando sus objetivos, además, se han organizado medianamente las funciones a desarrollar direccionándolas y monitoreando su ejecución; aun así, se han evidenciado falencias en el cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales. Adicionalmente a ello, esto puede contribuir a la existencia de un mejor rendimiento en las funciones realizadas por el colaborador por medio de gestión más eficiente en los procesos administrativos.

La categoría regular medio de 26.7% (8) señala una asociación clara entre el cruce de las variables analizadas, resaltando la ausencia de una óptima y continua planeación, organización, dirección y monitoreo de las actividades. Lo cual refleja la falta de asociación entre la gestión administrativa y la realidad en donde se efectúa el estudio siendo revelado en el bajo rendimiento que poseen los colaboradores sobre

sus funciones desarrolladas en función a su comportamiento y a su adaptación para desempeñarse.

**Tabla 2**

*Tabla cruzada de planificación y desempeño*

			<b>D1. V2. Planificación</b>			
			Mala	Regular	Buena	Total
<b>V1 DESEMPEÑO LABORAL</b>	Bajo	Recuento	5	2	2	9
		% del total	16,7%	6,7%	6,7%	30,0%
	Medio	Recuento	3	9	1	13
		% del total	10,0%	30,0%	3,3%	43,3%
	Alto	Recuento	1	2	5	8
		% del total	3,3%	6,7%	16,7%	26,7%
Total	Recuento	9	13	8	30	
	% del total	30,0%	43,3%	26,7%	100,0%	

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

### **Interpretación:**

Por otra parte, en la representación 2 se evidencia la asociación entre los componentes evaluados, exponiéndose que la planificación se encuentra en un nivel regular con 43.3% (13), además, de una categoría mala con 30% (9) y en un rango bueno con 26.7% (8); por otro lado, la segunda variable fue atribuida en un rango medio con 43.3% (13), seguido de un grado bajo con 30% (9) y una categoría alta con 26.7% (8), estos hallazgos exponen que el gobierno regional de forma gradual establece metas y objetivos direccionándolos y designando los recursos para la consecución y su acatamiento; no obstante, no siempre logra cumplirlos en el tiempo planificado retrasando las demás gestiones a pesar de tener el compromiso de los colaboradores para la ejecución de las tareas. Lo cual evidencia que ante una mejora en estas etapas de la gestión administrativa puede mejorar las habilidades que posee el colaborador para desenvolverse y mejorar su rendimiento.

En cuanto al nivel regular medio expuesto en un 30% (9) señala una asociación entre el cruce de los componentes evaluados enfatizando la falta de dirección y cumplimiento de los objetivos; asimismo, evidencia la falta de asociación entre la gestión administrativa y la realidad revelándose en la carencia de un buen desempeño

en las tareas asignadas por parte de los empleados, en su comportamiento y en la habilidad de adaptación para desarrollar las funciones.

**Tabla 3**

*Tabla cruzada organización y desempeño*

		<b>D2. V2. Organización</b>				
			Mala	Regular	Buena	Total
<b>V1. DESEMPEÑO LABORAL</b>	Bajo	Recuento	6	2	1	9
		% del total	20,0%	6,7%	3,3%	30,0%
	Medio	Recuento	2	11	0	13
		% del total	6,7%	36,7%	0,0%	43,3%
	Alto	Recuento	1	4	3	8
		% del total	3,3%	13,3%	10,0%	26,7%
Total		Recuento	9	17	4	30
		% del total	30,0%	56,7%	13,3%	100,0%

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

### **Interpretación:**

Igualmente, en la representación 3 se manifiesta el vínculo entre los componentes analizados, revelando que la organización presenta una categoría regular con 56.7% (17), seguido de un rango malo con 30% (9) y un rango bueno con 13.3% (4); por otra parte, la segunda variable expone un nivel medio con 43.3% (13); además, de un nivel bajo con 30% (9) y un rango alto con 26.7% (8). Estos hallazgos permiten deducir que en el gobierno regional las tareas efectuadas suelen cumplirse de forma gradual en el horario establecido y si se propicia la integración en los equipos de trabajo, no obstante, el trabajo no es dividido de forma equitativa y no se tiene en cuenta las capacidades de los colaboradores, no se brinda periódicamente capacitación al colaborador.

El nivel regular medio del 36.7% (11) señalan una asociación entre el cruce de los componentes, resaltando en la presencia de falencias en la distribución del trabajo y en la percepción del líder sobre las actividades asignadas. Ello revela la desvinculación entre la gestión administrativa y la realidad evidenciándose en la carencia de organización para las actividades desarrolladas por los colaboradores lo cual genera que muchos de ellos no presenten un buen rendimiento en las tareas, que no se adapten al contexto y muestren un comportamiento ineficiente.

**Tabla 4***Tabla cruzada dirección y desempeño*

			<b>D3. V2. Dirección</b>			
			Mala	Regular	Buena	Total
<b>V1 DESEMPEÑO LABORAL</b>	Bajo	Recuento	7	2	0	9
		% del total	23,3%	6,7%	0,0%	30,0%
	Medio	Recuento	1	10	2	13
		% del total	3,3%	33,3%	6,7%	43,3%
	Alto	Recuento	1	2	5	8
		% del total	3,3%	6,7%	16,7%	26,7%
Total		Recuento	9	14	7	30
		% del total	30,0%	46,7%	23,3%	100,0%

*Nota. Obtenido del software IBM SPSS vs. 26***Interpretación:**

En la representación 4, se ilustra la asociación entre los componentes donde se refleja que la dirección está en una categoría regular con 46.7% (14); también, posee un nivel malo con un 30% (9) y en rango bueno con 23.3% (7); además, la variable desempeño se encuentra en un rango medio con 43.3% (13), seguido de un grado bajo con 30% (9) y en nivel alto con 26.7% (8), es así que, los hallazgos demuestran que los líderes del gobierno regional efectúan de forma gradual un buen direccionamiento en la consecución de metas organizacionales, no siempre dan a conocer las actividades y tácticas de trabajo al asignar algo nuevo, se suele reconocer a los empleados pero no siempre, por lo cual no se encuentran totalmente motivados; no obstante, no existe una buena coordinación entre el jefe de área y la gerencia, y no suele haber una excelente comunicación entre los empleados y equipos de trabajo.

El nivel regular medio de 33.3% (10) señala una asociación clara entre el cruce de variables, resaltando las falencias en función al reconocimiento laboral y a inadecuada gestión de la comunicación entre los integrantes de la unidad empresarial. También, se revela la desvinculación entre la gestión administrativa y la realidad, demostrándose en el rendimiento de los colaboradores al ejecutar sus funciones.

**Tabla 5***Tabla cruzada control y desempeño*

			<b>D4. V2. Control</b>			
			Mala	Regular	Buena	Total
<b>V1. DESEMPEÑO LABORAL</b>	Bajo	Recuento	7	2	0	9
		% del total	23,3%	6,7%	0,0%	30,0%
	Medio	Recuento	3	9	1	13
		% del total	10,0%	30,0%	3,3%	43,3%
	Alto	Recuento	0	2	6	8
		% del total	0,0%	6,7%	20,0%	26,7%
Total		Recuento	10	13	7	30
		% del total	33,3%	43,3%	23,3%	100,0%

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

**Interpretación:**

Finalmente, en la representación 5, se visualiza la asociación entre los componentes evaluados, manifestándose que, el control está en un grado regular con 43.3% (13), seguido de un rango malo con 33.3% (10) y una categoría mala con 23.3% (7), asimismo, la segunda variable se ubica en un rango medio con 43.3% (13), seguido de un nivel bajo con 30% (9) y una categoría alta con 26.7% (8), los hallazgos mencionan en el gobierno regional gradualmente efectúa evaluaciones del trabajo desarrollado por el colaborador, no siempre suele comunicar las correcciones de las actividades a realizar por ellos, se carece de previa inducción a los equipos de trabajo careciendo de retroalimentación, a pesar de ello se realiza gradualmente un buen trabajo.

El nivel regular medio de 30% (9) señala una asociación clara entre el cruce de los componentes, resaltando las falencias en cuanto al monitoreo de los colaboradores y la inducción a los trabajos efectuados en equipo. Igualmente, se expone una desvinculación entre el control y la realidad revelada en las carencias que esto provoca en el desenvolvimiento del colaborador al efectuar sus actividades asignadas por los superiores.

### 3.2. Análisis inferencial

#### 3.2.1. Prueba de normalidad

**H<sub>0</sub>:** Los datos presentan una distribución normal. Se aplica la prueba de Pearson

**H<sub>a</sub>:** Los datos no presentan una distribución normal (libre). Se aplica la prueba de Spearman.

Si el grado significativo (p) es superior a .05 se admite la suposición nula, caso contrario son datos libres.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
V1. Gestión administrativa	,943	30	,111
V2. Desempeño laboral	,929	30	,047

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

#### **Interpretación:**

En la representación 6 se puede visualizar los hallazgos correspondientes a la prueba de Shapiro – Wilk, siendo considerada al tenerse una muestra menor a 50 datos, observándose para la primera variable un grado significativo de 0.111 resultando mayor a 0.05; mientras que, para el desempeño se obtuvo un valor de 0.047 siendo inferior a 0.05, lo cual posibilita la aceptación de la conjetura alterna señalando que los puntajes de las variables no se aproximan a una distribución normal.

En función a la prueba de hipótesis, se procedió a ejecutar la prueba de regresión logística ordinal. Por lo que, se consideraron cinco hipótesis para el cumplimiento del propósito principal, presentando la prueba de ajuste del modelo, prueba de bondad del ajuste del modelo y la prueba pseudo R-cuadrado.

### 3.2.2. Contraste de hipótesis

#### Hipótesis general

Ha: La gestión administrativa influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.

Ho: La gestión administrativa no influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.

**Tabla 7**

*Ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28,649			
Final	13,762	14,887	2	,000

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

#### Interpretación:

En la representación 7, se expone que el valor p resultó un 0.000 siendo inferior al 0.05 posibilitando rechazar la conjetura nula; por tanto, se afirma que el modelo de regresión para las variables gestión administrativa en el desempeño laboral es considerablemente explicativo.

**Tabla 8**

*Prueba de bondad de ajuste entre variables*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,449	2	,249
Desvianza	2,120	2	,346

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

#### Interpretación:

En la representación 8, se puede apreciar que el p valor resulta ser superior a 0.05, lo que señala que la gestión administrativa en el desempeño laboral se ajusta al modelo de regresión logística ordinal.

**Tabla 9***Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DESEMPEÑOLAB = 1]	-3,367	,984	11,720	1	,001	-5,295	-1,439
	[DESEMPEÑOLAB = 2]	-,565	,688	,672	1	,412	-1,914	,785
Ubicación	[GESTIONADM=1]	-4,103	1,195	11,791	1	,001	-6,445	-1,761
	[GESTIONADM=2]	-1,966	,955	4,241	1	,039	-3,837	-,095
	[GESTIONADM=3]	0a	.	.	0	.	.	.

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

**Interpretación:**

En la representación 9, se exponen los hallazgos sobre la estimación de parámetros entre las variables evaluadas; por lo que, se visualiza que el coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor a 4. En ese marco, la gestión administrativa en grado malo ( $Wald=11.791>4$ ;  $sig.=.001<0.05$ ), es predictor del desempeño laboral en rango bajo ( $Wald=11.720>4$ ;  $sig.=.001<0.05$ ).

**Tabla 10***Prueba Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,391
Nagelkerke	,443
McFadden	,231

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

**Interpretación:**

Referente a los hallazgos sobre la prueba Pseudo R-cuadrado, con la finalidad de reconocer el grado de variabilidad, se menciona que, de estos tres estadísticos, se considera el mayor valor siendo en este caso el coeficiente de Nagelkerke; por lo tanto, permite afirmar que el desempeño laboral depende al 44.3% de la gestión administrativa en la entidad evaluada.



### Hipótesis específica 1

H<sub>a</sub>: La planificación influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.

H<sub>0</sub>: La planificación no influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.

**Tabla 11**

*Ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	25,141			
Final	19,035	6,106	2	,047

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

#### **Interpretación:**

En la representación 11, se refleja el ajuste de los modelos donde el p valor resulta ser inferior al grado significativo de 0.05, y el estadístico Chi-cuadrado tiene un valor de 6.106; lo cual, permite establecer aceptar la conjetura alterna asumiendo que la planificación influye de forma significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.

**Tabla 12**

*Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	5,953	2	,051
Desviación	5,594	2	,061

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

#### **Interpretación:**

En la representación 12, se puede visualizar un grado significativo mayor al p-value (0.05), permitiendo asumir que la dimensión planificación en el desempeño laboral se ajusta al modelo de regresión logística ordinal.

**Tabla 13***Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DESEMPEÑOLAB-2,362 = 1]	,839	7,921	1	,005	-4,007	-,717	
	[DESEMPEÑOLAB-,173 = 2]	,694	,062	1	,804	-1,533	1,187	
Ubicación	[Planificacion=1]	-2,535	1,030	6,058	1	,014	-4,553	-,516
	[Planificacion=2]	-1,267	,889	2,035	1	,154	-3,009	,474
	[Planificacion=3]	0a	.	.	0	.	.	.

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

**Interpretación:**

En los hallazgos de la representación 13, el coeficiente Wald relacionado a cada prueba es mayor que 4. Por lo que, la dimensión planificación en rango malo (Wald = 6.058 > 4; sig. = ,014 < 0,05), es predictor del desempeño laboral en grado bajo (Wald = 7.921 > 4; sig. = ,005 < 0,05).

**Tabla 14***Prueba Pseudo R- cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,184
Nagelkerke	,208
McFadden	,095

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

**Interpretación:**

En la representación 14 se puede observar, que la variabilidad del desempeño laboral depende al 20.8% de la dimensión planificación, siendo connotado por el coeficiente de Nagelkerke.

## Hipótesis específica 2

H<sub>a</sub>: La organización influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.

H<sub>0</sub>: La organización no influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.

**Tabla 15**

*Ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	26,467			
Final	17,436	9,031	2	,011

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

### Interpretación:

En la representación 15, se evidencia un grado significativo de  $p=0.011$  siendo inferior al 0.05, asimismo, su valor Chi-cuadrado fue 9.031, posibilitando aceptar que la planificación influye de forma positiva en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.

**Tabla 16**

*Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	7,166	2	,028
Desvianza	6,043	2	,049

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

### Interpretación:

En la representación 16, se puede visualizar que el p valor resulta ser mayor a 0.05, señalando que la dimensión planificación en el desempeño laboral se ajusta al modelo de regresión logística ordinal.

**Tabla 17***Estimaciones de parámetro*

						Intervalo de confianza al 95%	
		Desv. EstimaciónError	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DESEMPEÑOLAB-3,102 = 1]	1,203	6,646	1	,010	-5,460	-,744
	[DESEMPEÑOLAB-,758 = 2]	1,064	,508	1	,476	-2,844	1,327
Ubicación	[Organizacion=1]	-3,694	7,283	1	,007	-6,377	-1,011
	[Organizacion=2]	-1,630	1,920	1	,166	-3,934	,675
	[Organizacion=3]	0a	.	0	.	.	.

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

**Interpretación:**

En función a lo mostrado en la representación 17, se visualiza que la organización en rango malo (Wald = 7.283 > 4; sig. = ,007 < 0,05), es predictor de la variable desempeño laboral en rango bajo (Wald = 6.646; sig. = ,010 < 0,05).

**Tabla 18***Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,260
Nagelkerke	,294
McFadden	,140

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

**Interpretación:**

En la representación 18, se puede revelar que la variable desempeño laboral depende al 29.4% de la dimensión planificación demostrado por el coeficiente de Nagelkerke el cual resulta ser mayor.

### Hipótesis específica 3

H<sub>a</sub>: La dirección influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.

H<sub>0</sub>: La dirección no influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.

**Tabla 19**

*Ajustes de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	35,519			
Final	14,466	18,052	2	,000

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

#### **Interpretación:**

En la representación 19, se connota un grado significativo de 0.000 resultando inferior al p-value de 0.05, asimismo, su estadístico Chi-cuadrado admite un valor de 18.052, por tanto, se acepta que la dirección influye de forma representativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.

**Tabla 20**

Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	6,007	2	,050
Desvianza	3,530	2	,171

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

#### **Interpretación:**

Así también, en la representación 20 se refleja un grado significativo (0.050) mayor al p value de 0.05, señalando que la dirección influye en el desempeño laboral y se ajustan al modelo de regresión logística ordinal.

**Tabla 21***Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DESEMPEÑOLAB= 1]	-3,909	1,129	11,993	1	,001	-6,121	-1,697
	[DESEMPEÑOLAB= 2]	-,944	,839	1,266	1	,261	-2,588	,700
Ubicación	[Direccion=1]	-5,030	1,358	13,708	1	,000	-7,692	-2,367
	[Direccion=2]	-2,426	1,063	5,215	1	,022	-4,509	-,344
	[Direccion=3]	0a	.	.	0	.	.	.

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

**Interpretación:**

Con base a los hallazgos evidenciados en la representación 21, se manifiesta que la dirección en grado malo ( $Wald = 13.708 > 4$ ;  $sig. = ,000 < 0,05$ ), es predictor de la variable desempeño laboral ( $Wald = 11.993$ ;  $sig. = ,001 < 0,05$ ).

**Tabla 22***Prueba Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,452
Nagelkerke	,512
McFadden	,280

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

**Interpretación:**

Por consiguiente, en la representación 22 se puede connotar que el desempeño laboral depende al 51.2% de la dimensión dirección revelado por el coeficiente de Nagelkerke.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>a</sub>: El control influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.

H<sub>0</sub>: El control no influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024

**Tabla 23**

*Ajustes de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	34,367			
Final	9,693	24,675	2	,000

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

#### Interpretación:

De acuerdo a la representación 23, se logró revelar un grado significativo de 0.000 siendo inferior al p-value; además, el coeficiente estadístico Chi-cuadrado resultó ser 24.675, lo cual permite aceptar que el control influye en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.

**Tabla 24**

*Prueba de bondad de ajuste entre las variables y dimensión*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,185	2	,911
Desvianza	,335	2	,846

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

#### Interpretación:

Por otra parte, en la representación 24 se evidencia un valor significativo mayor al P de 0.05, señalando que el control en el desempeño laboral se ajusta al modelo de regresión logística ordinal.

**Tabla 25***Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DESEMPEÑOLAB= 1]	-5,364	1,435	13,984	1	,000	-8,176	-2,553
	[DESEMPEÑOLAB= 2]	-1,797	1,082	2,760	1	,097	-3,918	,323
Ubicación	[Control=1]	-6,229	1,583	15,482	1	,000	-9,331	-3,126
	[Control=2]	-3,581	1,325	7,308	1	,007	-6,177	-,985
	[Control=3]	0a	.	.	0	.	.	.

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

**Interpretación:**

En función a la representación 25, se revela que el control en grado malo (Wald = 15.482 > 4; sig. = ,000 < 0,05), es predictor de la variable desempeño laboral (Wald = 13.984; sig. = ,000 < 0,05).

**Tabla 26***Prueba Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,561
Nagelkerke	,634
McFadden	,382

*Nota.* Obtenido del software IBM SPSS vs. 26

**Interpretación:**

Finalmente, en la representación 26 se visualiza que el desempeño laboral depende al 63.4% de la dimensión control siendo revelado por el coeficiente de Nagelkerke el cual resulta ser mayor en todos los casos.



#### IV. DISCUSIÓN

En la siguiente sección se efectuó la comparación y contrastación de los hallazgos con los trabajos previos conforme a lo obtenido en la aplicación de los instrumentos sobre las variables evaluadas; así mismo, serán fundamentados con nociones conceptuales empleadas en el marco teórico posibilitando de esta manera la discusión respectiva.

Concerniente al objetivo general orientado en evaluar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del área de logístico de un gobierno regional, los principales hallazgos evidenciaron la aceptación de la conjetura alterna resultando un valor de Nagelkerke de 0.443 evidenciando una influencia del 44.3% con un grado significativo de 0.000, haciendo referencia que al poseer con una adecuada gestión en los procesos administrativos generará óptimos resultados en el rendimiento del colaborador; igualmente, se encontró que el 26.7% de colaboradores señalan a la primera variable en una categoría regular y estos mismos presentan un grado medio de rendimiento en sus labores asignadas.

Estos hallazgos fueron contrastados con la indagación efectuada por Echevarría (2021) quien identificó la presencia de una incidencia positiva del proceso administrativo en el desempeño del empleado comprobado en su coeficiente de Spearman de 0.986, señalando que una mejor gestión de la primera variable ocasionará cambios positivos en el desenvolvimiento de funciones del colaborador. También, presentó similitud con Acosta (2022) quien en sus hallazgos determinó una influencia positiva de la gestión administrativa en el rendimiento en labores siendo connotada con un índice  $Rho=0.658$  y un grado significativo de 0.000 confirmando el supuesto planteado. Asimismo, coincide con Arévalo et al. (2022) quien afirma que se mantiene una influencia entre las variables evaluadas siendo evidenciadas por su índice de Spearman de 0.350 con un valor  $p=0.000$ , el 71% de los interrogados manifestó que el nivel de manejo administrativo de las instituciones educativas donde trabajan es alto connotado en un valor adecuado con 71%; además, se halló al rendimiento en una categoría buena con 93%. Por otra parte, es contrastado con Pagan (2020), pues en su estudio admitió la incidencia de sus variables evaluadas siendo explicado en un Tau-b Kendall de 0.535 y un valor de significancia de 0.000 deduciendo que la gestión administrativa incide de forma moderada en el rendimiento del empleado.

De igual manera, se asemeja a lo encontrado por García (2023) quien en su indagación afirmó la asociación entre el manejo administrativo y el rendimiento siendo connotado por su valor Spearman de 0.841 y un grado significativo de 0.000; asimismo, el 60.8% del total de interrogados manifestó que el proceso administrativo dentro de la entidad bajo. Así también, concuerda con ello Quiroga (2021) identificando en sus hallazgos la presencia de una incidencia de sus variables examinadas evidenciado en su valor  $p=0.000$ , descubriendo en un nivel satisfactorio al rendimiento del colaborador connotado en un 90%. En la misma línea, Ventura (2021) afirmó la influencia de las dos variables estudiadas dado por un valor Nagelkerke de 0.570 según la prueba del pseudo chi-cuadrado; de igual modo, el 27% de los encuestados manifestó una planificación a nivel deficiente de la entidad examinada. Esto es fundamentado desde el punto de vista teórico con Shulga et al. (2021) quien manifiesta que la primera variable es apoyada por el postulado clásico administrativo el cual se basa en la eficiencia y la productividad en el trabajo en fundamento de la optimización de las tareas y la estandarización de los procedimientos, por lo que la mejor manera de aumentar la productividad es mediante la disgregación del trabajo y la dedicación de los colaboradores en tareas específicas. Respecto al desempeño, Bautista et al. (2020) menciona que este concepto es sustentado por Campbell, McCloy, Oppler en 1993, los cuales desarrollaron elementos para medir el desempeño laboral siendo estos: Competencia en tareas específicas, destrezas en actividades no especializadas, expresión oral y escrita, autodisciplina, dirección, gestión, y apoyo al desempeño grupal.

Referente al objetivo específico 1, el cual se centró en identificar la influencia de la planificación en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, el hallazgo principal confirmó la conjetura alterna; dado que, se reveló un índice de incidencia del 20.8% dado por el coeficiente de Nagelkerke y un grado significativo del 0.000 permitiendo deducir que mientras exista una adecuada dirección y cumplimiento de los objetivos y metas esto influirá en la presencia de un desempeño óptimo en las funciones asignadas a los empleados; por otro lado, como resultados secundarios se comprobó que el 30% de empleados poseen un nivel medio de rendimiento laboral considerando a la planificación como regular.

Esto fue contrastado con los hallazgos de Acosta (2022) quien estableció una incidencia positiva entre la planificación y el rendimiento del colaborador evidenciado en su índice  $Rho=0.647$  y un grado significativo de  $p=0.000$  concluyendo que una correcta planificación conllevará a un mejor desenvolvimiento de las funciones asignadas. Así también, presentó similitud con Pagan (2020) quien en su estudio afirmó la presencia de una incidencia positiva entre la planeación y la segunda variable demostrado por su valor Tau-b de Kendall de 0.345 y su grado  $p=0.000$ . Igualmente, coincide con la indagación de García (2023) donde en sus hallazgos afirmaron la presencia de un vínculo entre el planeamiento con la segunda variable analizada evidenciado en su índice de  $Rho=0.841$  y un valor de 0.000 coligiendo que mientras exista un correcto planeamiento de las actividades a desarrollar en la institución el colaborador se desempeñará mejor en sus funciones. Igualmente, guarda relación con Echevarría (2021) pues demostró incidencia entre los constructos evaluados con un índice de  $Rho=0.787$  y un grado significativo de 0.000 infiriendo que mientras se planifiquen de forma óptima las actividades influirá en que el rendimiento de los empleados sea mayor. Coinciden con Ventura (2021) pues establecieron a la planeación en una categoría regular con 49%, seguido de un 27% de un nivel deficiente. Por otra parte, esto es fundamentado con los autores teóricos Huamán y Torres (2023) quienes conceptualizan a la dimensión como aquella que consiste en establecer de manera metódica los propósitos y metas de la organización, además de identificar y escoger las estrategias y líneas de acción para lograrlos. Siendo apoyado por Córdova et al. (2022) mencionando que esta actividad brinda la estructura requerida para prever y reaccionar eficazmente a los retos presentes y futuros, plasmando un esquema que guía las decisiones y acciones hacia la obtención de resultados específicos.

Conforme al objetivo específico 2 centrado en evaluar la influencia de la organización en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, se encontró como principal hallazgo un grado significativo de 0.000 resultando inferior a 0.05 y una influencia explicada en un 29.4% proporcionado por el coeficiente de Nagelkerke, posibilitando deducir que, ante un correcto cumplimiento de los horarios, una adecuada distribución del trabajo y óptima gestión de los superiores generará cambios positivos en el desarrollo de funciones del colaborador optimizando su rendimiento, como resultados secundarios se obtuvo que el 36.7% de trabajadores

poseen un nivel medio de desempeño y a su vez señalan a la organización como regular.

Siendo contrastado con los hallazgos revelados en el estudio de Pagan (2020) quien en su indagación reveló una incidencia entre los componentes evaluados connotado en un coeficiente Tau-b de Kendall 0.367 y un grado significativo de 0.002 inferior al p-value, concluyendo que mientras exista una buena organización de las actividades planificadas la ejecución de las funciones será óptima beneficiando al colaborador en su rendimiento. Así también, presentó similitud con García (2023) manifestando un vínculo entre los constructos de interés identificando un valor  $p=0.001$  y un índice de 0.840 sustentando que ante una correcta organización de las actividades la segunda variable mejorará en la misma medida. De igual manera, coincide con Acosta (2022) afirmando una incidencia positiva de la organización en el rendimiento del colaborador connotando por su índice de  $Rho=0.919$  y su valor  $p=0.000$  respectivamente. Asimismo, Echevarría (2021) señaló una incidencia entre los conceptos evaluados demostrado por su índice  $r=0.674$  y su valor  $p=0.000$  connotando que existe una repercusión positiva y directa de la organización en el rendimiento. De igual forma, concuerda con Robles y Ojeda (2020) determinando una incidencia positiva entre el trabajo de equipo y el rendimiento del colaborador reflejado en su índice  $Rho=0.611$  señalando que ante una buena organización a través de la adopción de trabajos en equipo producirá mejoras en el rendimiento del colaborador. Hallazgos que se asemejan al de Ventura (2021) quien identificó a la organización en un rango regular con 54%, seguido de una categoría deficiente con 26% señalando que existen debilidades por mejorar. Lo cual es fundamentado teóricamente con los autores Huamán y Torres (2023) quienes definen a esta dimensión como la creación y diseño de estructuras organizativas eficientes que asignan responsabilidades, autoridades y recursos de manera adecuada, este aspecto del proceso administrativo busca optimizar la coordinación entre individuos y unidades. Siendo apoyado por Aruisamy y Singh (2023) señalando que este concepto facilita la ejecución eficaz de tareas y contribuyendo a la sinergia en la consecución de fines organizacionales.

De acuerdo al objetivo específico 3 asociado a establecer la influencia de la dirección en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, se obtuvo como hallazgo principal un grado significativo igual a 0.000 y una influencia explicado en un 51.2% brindado por su coeficiente P-Seudo R cuadrado. Deduciendo de esta forma que el reconocimiento laboral por parte de los superiores y la adopción

de una adecuada comunicación interna genera mejoras en el rendimiento sobre las funciones asignadas a los colaboradores por parte de la dirección; incluso, se halló que el 33.3% de empleados posee un desempeño medio y a la vez consideran a la dirección como regular.

Lo cual fue contrastado con el estudio de Echevarría (2021) donde estableció la presencia de una incidencia positiva entre la dirección y el desempeño del empleado siendo connotado con un valor de  $r=0.834$  concluyendo que la gestión adecuada por parte de los directivos para orientar al colaborador producirá que estos se desempeñen mejor. Asimismo, coincide con Pagan (2020) quien halló en sus hallazgos una incidencia positiva entre la dirección y desempeño evidenciado en su índice Tau-b de Kendall de 0.488 y su valor  $p=0.000$  respectivamente. Así también, guarda relación con García (2023) quien comprobó influencia positiva y alta entre la dirección y desempeño, siendo evidenciado en su índice Rho= $0.840$  y su grado significativo inferior al  $p$ -value. De igual manera, Acosta (2022) identificó que la dirección se asocia positivamente con el desempeño, reflejado en su índice de correlación Rho= $0.064$  y en su valor  $p=0.000$  resultando inferior al 0.05, asumiendo que si la dirección es óptima conllevará mejoras en el rendimiento del empleado. Concorde a ello, se asemeja con el hallazgo de Robles y Ojeda (2020) quienes confirmaron una incidencia entre el liderazgo y el rendimiento laboral sustentado en su índice Rho de 0.493; además, hallaron un índice positivo entre el reconocimiento (0.502) y comunicación (0.683) con la segunda variable, señalando que mientras exista un adecuado liderazgo, reconocimiento y comunicación por parte de los directivos hacia las funciones que se asignan a los empleados, su rendimiento se verá beneficiado. Esto es fundamente teóricamente por el autor Ahmad (2022) quien sustenta a esta dimensión como la competencia de un sujeto para optimizar los resultados de los componentes que conforman su grupo en beneficio de un establecimiento, esta función involucra la habilidad para impartir instrucciones, ejercer influencia e impulsar a los subalternos para que lleven a cabo tareas específicas.

Correspondiente al objetivo específico 4, el cual se centró en evaluar la influencia del control en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, entre sus principales hallazgos prevaleció un valor  $p=0.000$  y una influencia explicada en 63.4% connotado por el índice de Nagelkerke demostrando así la influencia, dando a entender que un correcto monitoreo del trabajo efectuado por los colaboradores y una óptima inducción de las funciones asignadas a los equipos de

trabajo generarán la presencia de un mejor rendimiento del empleado; igualmente, se evidencia que el 30% de colaboradores poseen un desempeño medio y consideran al control como regular.

Presentan similitud con los hallazgos investigativos de Echevarría (2021) quien reveló una influencia positiva entre los constructos evaluados demostrado por su índice  $r=0.806$  y un valor  $p$  inferior al 0.05 concluyendo que una gestión adecuada de monitoreo en las actividades generará mejoras en el desenvolvimiento del colaborador. De igual manera, guarda relación con lo encontrado por Pagan (2020), pues estableció influencia entre ambos componentes connotado por su Tau-b de Kendall de 0.390 y su valor  $p=0.000$  concluyendo que el control adecuado de las actividades ejecutadas por el colaborador hará que este se desempeñe de forma óptima incrementando así su rendimiento. Igualmente, coincide con Acosta (2022) quien en sus hallazgos reveló una asociación positiva entre los componentes evaluados revelado en su  $Rho=0.514$  y su valor  $p$ -value inferior al 0.05 confirmando la influencia. También, presenta similitud con García (2023) quien en su indagación afirma la presencia de un vínculo positivo y alto entre el control y desempeño revelado en su  $Rho=0.850$  y su valor  $p=0.000$  connotando que a medida que mejore el control, incrementará el desempeño del colaborador positivamente. Así también, Ventura (2021) quien en su indagación halló a la dimensión en una categoría regular catalogado por el 45% de encuestados, seguido de un rango eficiente sustentado por el 29% y en un nivel deficiente con un 45%, lo cual permite asumir que se efectúan buenas prácticas de control; sin embargo, aún existen falencias por mejorar en la entidad evaluada. Por otra parte, es fundamentado desde el punto de vista teórico de Mero (2018) pues manifiesta que esta dimensión es el acto de precisar el desempeño en relación con los propósitos planteados, es una herramienta esencial para identificar las desviaciones de las normas y aplicar medidas correctoras; lo que permite la consecución de los fines, que no pueden realizarse por sí solos. Esto es apoyado por el postulado estructuralista administrativo el cual se enfoca en comprender a las entidades por intermedio de un análisis de sus estructuras y relaciones formales e informales, dado que reconoce la complejidad de las organizaciones y postula que su comportamiento y desempeño son el resultado de interacciones entre diferentes componentes estructurales, y se basa en la búsqueda de la identificación de patrones recurrentes en una estructura organizativa (Flores & Simbaña, 2020).

## **V. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Conforme al objetivo general, la indagación concluye la presencia de una influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024. Siendo evidenciado por el coeficiente Seudo R-cuadrado el cual establece que la gestión administrativa influye en un 44.3% ( $p < 0.05$ ) en el desempeño del empleado, infiriendo así que el poseer con una adecuada gestión en los procesos administrativos planeando, organizando, direccionado bien los objetivos y controlando las actividades generará óptimos resultados en el rendimiento del colaborador.

### **Segunda:**

En función al primer objetivo específico se confirmó la presencia de una influencia de la planificación en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024. Lo cual fue comprobado a través del coeficiente Seudo R-cuadrado, donde se establece que el desempeño depende al 20.8% ( $p < 0.05$ ) de la planeación, indicando que una dirección y cumplimiento de metas influirá en la presencia de un desempeño óptimo en las funciones asignadas a los empleados.

### **Tercera:**

Respecto al segundo objetivo específico se sustenta que existe influencia de la organización en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024. Siendo comprobado por medio del índice Seudo R-cuadrado, el cual establece que el desempeño depende al 29.4% de la organización, permitiendo deducir que un correcto cumplimiento de los horarios, una adecuada distribución del trabajo y óptima gestión de los superiores generará cambios positivos en el desarrollo de funciones del colaborador optimizando su rendimiento.

### **Cuarta:**

Concerniente al tercer objetivo específico se establece la existencia de una influencia de la dirección en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024. Siendo evidenciado a través del coeficiente Seudo R-cuadrado el cual manifiesta que el desempeño depende al 51.2% de la dirección, entendiéndose que el reconocimiento laboral por parte de los superiores y la adopción de una

adecuada comunicación interna genera mejoras en el rendimiento sobre las funciones asignadas a los colaboradores.

**Quinta:**

Finalmente, de acuerdo al cuarto objetivo específico se connota la presencia de una influencia del control en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024. Siendo evidenciado mediante el índice Seudo R-cuadrado el cual revela que el desempeño depende al 63.7% ( $p < 0.05$ ) del control, posibilitando deducir que un correcto monitoreo del trabajo efectuado por los colaboradores y una óptima inducción de las funciones asignadas a los equipos de trabajo generarán la presencia de un mejor rendimiento del empleado.



## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se recomienda al encargado del área de logística de un gobierno regional, fortalecer su gestión en los procesos administrativos optimizando sus procesos de planeamiento, organizando las actividades a ejecutar, direccionando sus metas institucionales y monitoreando las acciones desarrolladas por los miembros de la entidad por medio de capacitaciones continuas, adopción de talleres para mantener motivado, automatización de procesos implementado nuevas tecnologías y organizando los tiempos para las actividades planificados, ello con el fin de mejorar el rendimiento de los empleados.

### **Segunda:**

Se sugiere al encargado del área de logística de un gobierno regional, actualizar sus planes de trabajo y estratégicos en donde se evidencian las actividades actuales a desarrollar y las políticas de la entidad, efectuar reuniones quincenales para la coordinación de las tácticas a emplear, integrar a los miembros de la unidad organizacional para promover la planeación y emplear herramientas de planificación para estructurar mejor el proceso y se logre el cumplimiento de las metas.

### **Tercera:**

Se recomienda al encargado del área de logística de un gobierno regional, actualizar sus políticas y procedimientos de la entidad comunicándolos a los miembros a fin de que estos comprendan claramente las actividades y normas que deben seguir, emplear sistemas tecnológicos para organizar y distribuir las actividades fácilmente, programar auditorías con el fin de conocer las debilidades y se pueda establecer acciones acordes a ello delegando correctamente las funciones.

### **Cuarta:**

Se sugiere al encargado del área de logística de un gobierno regional, promover reuniones donde se logre reconocer el esfuerzo de los miembros conforme a la productividad lograda, establecer capacitaciones frecuentes para erradicar las debilidades del colaborador, implementar softwares de información para una comunicación continua y emplear mecanismos de motivación para incentivar al buen desenvolvimiento de funciones.

### **Quinta:**

Se sugiere al encargado del área de logística de un gobierno regional, utilizar nuevas herramientas para monitorear a los empleados estableciendo indicadores clave de desempeño, adoptando sistemas de reporte donde se evidencie el progreso de las actividades ejecutadas por los empleados e implementar procesos de control interno documentando los procesos a seguir todo ello con el fin de optimizar el rendimiento del empleado en sus funciones asignadas por la entidad.

## REFERENCIAS

- Acosta, M. (2022). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santamaría del Valle - Huánuco*. [Tesis de posgrado, Universidad de Huanuco]. <http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/3848/ACOSTA%20GARCIA%20MARIA%20NIEVES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ahmad, G. (2022). Effect of strategic planning of human resources in management performance [Efecto de la planificación estratégica de los recursos humanos en el rendimiento de la gestión]. *Civil Engineering*, 8(8), 1725-1739. <https://doi.org/10.28991/CEJ-2022-08-08-014>
- Alvarado, A. (2022). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una red de salud, Otuzco-2022*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104447/Alvarado\\_MAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104447/Alvarado_MAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Amir, A. (2022). Competency Development through Administrative Management on the Performance of Makassar City Government [Desarrollo de competencias a través de la gestión administrativa en el desempeño del gobierno de la ciudad de Makassar]. *Critics Institute*, 5(2), 1-10. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/5263/pdf>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-13. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899/1200>
- Apaza, C., Delgado, E., Miranda, D., & Espetia, E. (2021). La gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Bella Unión en tiempos de Covid-19, Perú. *WAYNARROQUE. Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(2), 11-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.47190/racsaw.v1i2.1>
- Árevalo, J., Cabel, J., Schrader, J., Ishuiza, R., & Flores, K. (2022). Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de colaboradores de instituciones educativas de la provincia de Dorado. *Ciencia Latina*, 6(1), 1757-1778. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2695](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695)

- Arévalo, J., Cabel, J., Schrader, J., Ishuiza, R., & Flores, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los subalternos de la I.E. en la provincia del Dorado. *Ciencia Latina*, 6(4), 1757-1779. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2695](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695)
- Aruisamy, A., & Singh, I. (2023). Employee Training and Development Enhancing Employee Performance -A Study [La formación y el desarrollo de los empleados mejoran su rendimiento - Un estudio]. *Samdarshi*, 16(3), 406-416. [https://www.researchgate.net/publication/373775939\\_Employee\\_Training\\_and\\_Development\\_Enhancing\\_Employee\\_Performance\\_-A\\_Study](https://www.researchgate.net/publication/373775939_Employee_Training_and_Development_Enhancing_Employee_Performance_-A_Study)
- Asca, P., Ramos, O., Espinoza, R., & Espinoza, R. (2021). Administrative management in procurement processes in a public sector entity [Gestión administrativa en los procesos de contratación en una entidad del sector público]. *Business and Entrepreneurial Studies*, 5(3), 1-10. <https://www.redalyc.org/journal/5736/573669774005/573669774005.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Baki, A., & Avunduk, Y. (2021). The relationship between job satisfaction and job performance [La relación entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento laboral]. *Educational Issues*, 7(2), 133-145. <https://doi.org/10.5296/jei.v7i2.18949>
- Baque, M. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Ciencia y Sociedad*, 3(2), 99-111. <https://doi.org/10.59427/rcli/2024/v24cs.1530-1537>
- Bashir, A. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation [Condiciones de trabajo y rendimiento laboral: Un efecto condicional indirecto de la motivación]. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation [Condiciones de trabajo y rendimiento laboral: Un efecto condicional indirecto de la motivación]. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-16.

[https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311975.2020.1801961#:~:text=Furthermore%2C%20job%20performance%20has%20been,et%20al.%2C%202012\).](https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311975.2020.1801961#:~:text=Furthermore%2C%20job%20performance%20has%20been,et%20al.%2C%202012).)

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Campos, L. (2021). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Psicología*, 25(1), 63-81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>

Cespedes, S. (2023). *Gestión del conocimiento y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores del gobierno regional de Tumbes, 2022*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64806/TE SIS%20-%20CESPEDES%20VALLADOLID.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Charbonnier, A., & Roussel, P. (2020). Adaptive Performance: A New Scale to Measure Individual Performance in Organizations [Rendimiento adaptativo: Una nueva escala para medir el rendimiento individual en las organizaciones]. *Administrative Sciences*, 29(3), 280-293. <https://doi.org/10.1002/cjas.232>

Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación ¿Para qué?* Teseo.

Córdova, J., García, N., Puicón, V., & Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3), 294-305. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526458>

Cuenca, C. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Alto Amazonas, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55433/Cuenca\\_RCA-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55433/Cuenca_RCA-SD.pdf?sequence=1)

Davidescu, A., Apostu, S., & Casuneanu, L. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees—Implications for sustainable human resource management [Flexibilidad laboral, satisfacción en

el trabajo y rendimiento laboral de los empleados rumanos: implicaciones]. *Sustainability*, 12(15), 1-53. <https://doi.org/10.3390/su12156086>

Echeverría, C. (2021). *Incidencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral del sector público en Ambato- Ecuador*. [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32451/1/021%20ADP.pdf>

El Mundo. (6 de Enero de 2024). *El Gobierno del PP prepara otra simplificación administrativa con 400 reformas*. <https://www.elmundo.es/andalucia/2024/01/06/65996285e4d4d839418b4586.html>

El Peruano. (6 de Noviembre de 2023). *Programa Qali Warma es declarada en reorganización administrativa*. <https://www.elperuano.pe/noticia/227123-programa-qali-warma-es-declarada-en-reorganizacion-administrativa#:~:text=05%2F11%2F2023%20El%20Ministerio,funcionamiento%20seguro%2C%20eficiente%20y%20eficaz%2C>

Expreso. (27 de Febrero de 2023). *El problema del Perú es la mala gestión pública*. <https://www.expreso.com.pe/politica/el-problema-del-peru-es-la-mala-gestion-publica/>

Flores, M., & Simbaña, E. (2020). Teorías de la Administración y su transición hacia la responsabilidad social. *593 Digital Publisher*, 5(6), 539-544. [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/343](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/343)

Gaitán, F., & Sergueyevna, N. (2021). La competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa mediante la gestión de sus recursos. *Faren - Estekí*, 10(1), 114-134. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i0.11611>

García, Y. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad del gobierno local de Lima, 2023*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125293/Garcia\\_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125293/Garcia_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gonzales, A., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions

- [Gestión administrativa y compromiso organizativo en los centros de enseñanza]. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-10.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8096616>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel Barros- Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1609/1616>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación guía para el proyecto de tesis*. Inudi Perú.  
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Huaman, A., & Torres, R. (2023). Engagement y desempeño laboral de los trabajadores de un programa social en la Unidad Territorial Apurímac. *PURIQ*, 5, 1-11. <https://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/504/751>
- Hurtado, O. (2020). *El proceso administrativo en el desempeño de los sulbaternos de la municipalidad de San Martín de Porres, 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad San Martín de Porres].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29248>
- La Madriz Jenniz. (2019). *Metología de la investigación: actuación humana orientada al conocimiento de la realidad observable*. CIDE.  
<https://repositorio.cidecuador.org/handle/123456789/75>
- La Madriz, J. (2019). *Metódica investigativa*. CIDE.  
<https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/75/1/Metodologia%20de%20la%20Investigacion.pdf>
- Leiva, K. (2021). *Gestión de recursos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Baños del Inca, 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Cajamarca].  
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4089/Tesis%20Karen%20Leiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, Á., Vásquez, P., & Quiñoa, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours

- [Una aproximación al rendimiento laboral de los empleados a través de las variables del entorno de trabajo y los comportamientos de liderazgo]. *Business Research*, 140(1), 361-369. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321008110>
- López, E. (2020). La industria 4.0 y las nuevas formas de trabajar: Una perspectiva desde el caso mexicano en tiempos del covid-19. *Lan Harremanak*, 43(1), 244-263. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21737>
- López, M., Vásquez, P., & Quiñoá, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours [Una aproximación al rendimiento laboral de los empleados a través de las variables del entorno de trabajo y los comportamientos de liderazgo]. *Business Research*, 140(1), 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Lora, M., Cabrejo, J., Vizcarra, R., & Mejía, D. (2021). Management Skills and Job Commitment Perceived by Workers in a Municipality of Peru in Times of Covid-19 [Habilidades Directivas y Compromiso Laboral Percibidos por los Trabajadores de una Municipalidad de Perú en Tiempos de Covid-19]. *Annals of Romnain Society*, 25(6), 9216-9222. [https://www.researchgate.net/publication/371408440\\_Management\\_Skills\\_and\\_Job\\_Commitment\\_Perceived\\_by\\_Workers\\_in\\_a\\_Municipality\\_of\\_Peru\\_in\\_Times\\_of\\_Covid-19](https://www.researchgate.net/publication/371408440_Management_Skills_and_Job_Commitment_Perceived_by_Workers_in_a_Municipality_of_Peru_in_Times_of_Covid-19)
- Menacho, I., Uribe, Y., Campos, H., & Caruajulca, W. (2019). Incidence of administrative management in labor disputes of administrative workers at the Sierra Centro Sur special project in Ayacucho, 2018 [Incidencia de la gestión administrativa en los conflictos laborales de los trabajadores administrativos]. *Global Management Sciences*, 2(1), 6-14. <https://doi.org/https://journals.cincader.org/index.php/gmsj/article/view/96>
- Mendoza, Y., & Gorozabel, D. (2023). Selección de personal como factor que incide en la adecuada contratación de servicios públicos. *Conciencia Digital*, 6(1), 1-10. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/2494>



- Mero, J. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *FIPCAEC*, 3(3), 84-102. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>
- Moreno, M., Moreira, E., & Merchán, J. (2022). El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado en el cantón Jipijapa. *Ciencias Sociales y Políticas*, 8(3), 2367-2385. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3>
- Neira, R., Delgado, V., Puican, V., Vargas, J., & García, M. (2022). Administrative management in the collection of property tax in the municipality of Condorcanqui, Peru [Gestión administrativa en la recaudación del impuesto predial en la municipalidad de Condorcanqui, Perú]. *Sapienza*, 3(4), 109-123. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i4.43>
- Núñez, E., Moncayo, O., Gutember, E., & Muñoz, C. (2022). Administrative management and its impact on the company's productivity, training plan [La gestión administrativa y su repercusión en la productividad de la empresa, plan de formación]. *Business and Entrepreneurial*, 6(3), 1-14. <https://www.journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/300/671>
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, C. (2021). Clima administrativo y su influencia en el desempeño de labores de los subalternos. *UCSA*, 8(2), 3-12. [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522021000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Pagan, J. (2020). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral en el gobierno regional de Ayacucho, 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Alas Peruanas].
- Pérez, J. (2022). General theory of administration and knowledge-based [Teoría general de la administración y basada en el conocimiento]. *Ciencias Sociales*, 13(24), 46-67. [https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2022/02/RUDICSv12n24p45\\_68.pdf](https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2022/02/RUDICSv12n24p45_68.pdf)
- Quiroga, R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de posgrado, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>

- Retnandari, N. (2022). Implementation of Strategic Planning in Regional/ Municipal Governments, Obstacles and Challenges [Aplicación de la planificación estratégica en los gobiernos regionales/municipales, obstáculos y retos]. *Policy y Governance*, 6(2), 155-176. <https://www.journal.iapa.or.id/pgr/article/view/556/319>
- Rick, C., & Zainal, B. (2020). Conceptual paper on the causal effects of individual differences on expatriate effectiveness in Malaysia [Documento conceptual sobre los efectos causales de las diferencias individuales en la eficacia de los expatriados en Malasia]. *Maya Global Education Society*, 8(1), 1-10. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8139>
- Robles, J., & Ojeda, H. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A [Tesis de posgrado. [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar].* <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Rodas, F. (2019). Breves consideraciones sobre la Metodología de la Investigación para investigadores principiantes. *INNOVA Research Journal*, 170-184. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.974>
- Rodríguez, A., Balluerka, N., & Gorostiaga, A. (2021). El desempeño adaptativo: implicaciones para gestión de recursos humanos en el sector público. *Azterlank*, 1(1), 8-29. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvvp.20.2021.01>
- Rosario, E., & Rovira, L. (2019). Posibles predictores de las conductas discricionales en el lugar del trabajo en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico. *REVISTA PUERTORRIQUEÑA DE PSICOLOGÍA*, 25(2), 202 – 223. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233245622004>
- Rustiawan, I., Sahputra, J., & Kristanti, D. (2023). The Importance of Creativity in Human Resource Management to Achieve Effective Administration [La importancia de la creatividad en la gestión de recursos humanos para lograr una administración eficaz]. *Contemporary Administration and Management*, 1(3), 144-149. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i3.63>

- Saavedra, L. (2023). El control interno en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Pallasca-Perú. *Climatología*, 23(1), 1440-1447. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.1439-1446>
- Shulga, M., Poperechna, G., Kondratiuk, L., Petryshyn, H., & Zubchuk, O. (2021). Modernising Education: Unlearned Lessons from Frederick Taylor [Modernizar la educación: Lecciones no aprendidas de Frederick Taylor]. *Linguistics and Culture*, 5(2), 80-95. <https://doi.org/10.37028/lingcure.v5nS2.1332>
- Silva, J., Macias, B., Tello, E., & Delgado, J. (2021). La relación entre la calidad en el servicio, satisfacción del cliente y lealtad: una indagación de una empresa comercial mexicana. *Ciencias Sociales*, 15(2), 85-100. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1369>
- Stephen, R., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Pearson. [https://www.academia.edu/10380934/Administracion\\_8va\\_Edicion\\_Stephen\\_P\\_Robbins\\_y\\_Mary\\_Coulter](https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter)
- Sulistiwaty, T., Surahman, F., Puspaningrum, I., & Wicaksono, Y. (2021). The Impact of Knowledge Management, Administrative Management, Information Technology for E-Government Success [El impacto de la gestión del conocimiento, la gestión administrativa y las tecnologías de la información en el éxito de la administración]. *Annals of the Romanian Society*, 25(4), 12728-12741.
- Sypniewska, B. (2020). Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior [Comportamiento laboral contraproducente y comportamiento de ciudadanía organizativa]. *PubMed Center*, 16(4), 321-328. <https://doi.org/10.5709/acp-0306-9>
- Tunio, F., Nabi, A., Salman, F., & Nisar, A. (2021). Factors affecting job performance: A case study of academic staff in Pakistan [Factores que afectan al rendimiento laboral: Un estudio de caso del personal académico en Pakistán]. *Finance Economics and Business*, 8(5), 473-. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0473>

Ventura, A. (2021). Gestión administrativa y motivación en el desempeño de funciones de una empresa de productos naturales, 2020. *Digital Publisher*, 6(2), 43-60. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>

Vivanco, V. (2023). Gestión administrativa y su relación con el desempeño de la subgerencia de logística en la municipalidad de Lince. *Educación y Vida Sostenible*, 2(1), 103-121. <https://doi.org/10.57175/evsos.v2i1.95>

# ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral en el área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024

Autor: Escobedo Avalos, Michel Junior

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Variable Independiente</b>	
				D1 – Planificación
				D2 – Organización
				D3 – Dirección
				D4 – Control
¿De qué manera influye la gestión administrativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024?	Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.	La gestión administrativa influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicas</b>	<b>Variable Dependiente</b>	<b>DIMENSIONES</b>
¿De qué manera influye la planificación en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024?	Determinar la influencia de la planificación en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.	La planificación influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.	DESEMPEÑO LABORAL	D1 - Desempeño de la tarea

¿De qué manera influye la organización en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024?	Determinar la influencia de la organización en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.	La organización influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.	D2 - Desempeño contextual
¿De qué manera influye la dirección en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024?	Determinar la influencia de la dirección en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.	La dirección influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.	D3 – Desempeño adaptativo
¿De qué manera influye el control en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024?	Determinar la influencia del control en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.	El control influye de manera significativa en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024.	

**METODOLOGÍA:** Enfoque de Investigación: Cuantitativo. **Tipo de Investigación:** Básico. **Nivel de Investigación:** Correlacional. **Diseño:** No experimental. **Corte:** Transversal. **Método:** Hipotético-Deductivo. **Población:** 30 colaboradores del área de logística de un gobierno regional del Perú **Instrumento:** Cuestionario de preguntas

## Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables

Título: Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024

Autor: Escobedo Avalos, Michel Junior

VARIABLE I	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Gestión administrativa</b>	Se entiende como la agrupación de actividades recurrentes que se centran en la optimización del uso de recursos de las compañías, las cuales al no ser ilimitadas exigen de decisiones adecuadas para obtener resultados (Huamán & Torres, 2023)	La gestión administrativa se desglosa en cuatro actividades imperativas dos guiadas a la orientación de las actividades (planificación y organización) y dos centrada en la supervisión e inspección (Dirección y control)	D1- Planificación	Dirección de los objetivos	1	<b>Escala de Likert de cinco puntos</b>  Totalmente en Desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Cumplimiento de objetivos y metas	2-3	
			D2- Organización	Cumplimiento del horario de trabajo	4	
				Distribución de trabajo	5	
				Percepción del jefe	6	
			D3- Dirección	Reconocimiento laboral	7	
				Comunicación interna	8	
			D4- Control	Monitoreo de los colaboradores	9	
				Inducción al trabajo en equipo	10	
			VARIABLE D	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	
<b>Desempeño laboral</b>	Estas se pueden entender como el cumulo de actividades escalables en funcionamiento y ejecución que los colaboradores están comprometidos para orientarse al cumplimiento de lo que plantea la organización (Apaza, et al 2021)	El desempeño laboral se desglosa en 3 actividades principales el desempeño de las tareas, el contextual y el adaptativo el primero ligado estrechamente al desarrollo de actividades y los dos últimos a los colaboradores y sus competencias	D1- Desempeño de la tarea	Cumplimiento de actividades	1	<b>Escala de Likert de cinco puntos</b>  Totalmente en Desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Calidad del trabajo	2	
				Conocimiento del trabajo	3	
			D2- Desempeño contextual	Capacidad de solución de problemas	4	
				Alineación de tareas a los objetivos	5	
				Autonomía	6	
				Relaciones interpersonales	7-8	
			D3- Desempeño adaptativo	Capacidad de adecuación	9	
				Capacidad de aprendizaje y comprensión	10-11	
				Flexibilidad	12	

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### Ficha técnica para medir la gestión administrativa

##### Ficha técnica

Nombre: Cuestionario para medir la gestión administrativa

Autor: Escobedo Avalos, Michel Junior

Tipo de evaluación: Cuestionario

Lugar: Amazonas

Administración: Individual

Duración: 15 minutos

Objetivo: Medir el nivel la gestión administrativa del área de logística de un gobierno regional, Perú

Medio: físico o virtual

Valoración: Nivel bajo, nivel medio, nivel alto

Tipo de administración: individual

Área de aplicación: Servidores públicos del área de logística de un gobierno regional.

Tipo de puntuación: numérica: 1,2,3,4,5

Escala de valores: Totalmente en desacuerdo 1, En desacuerdo 2, Indeciso 3, De acuerdo: 4, Totalmente de acuerdo 5

Niveles y rangos: Alto (), Medio (), Bajo ()

Escala: Likert

Valor total del cuestionario: Máximo 100 puntos y mínimo 20 puntos.

Valoración: Cuantitativa

Aspectos a Evaluar: Cuestionario está constituido por 25 ítems.

Campo de aplicación: Región de Amazonas



## Cuestionario para medir la gestión administrativa

**Número de cuestionario: ... Fecha de recolección: ...../...../.....**

**Instrucciones:** Estimado colaborador, el presente tiene como finalidad identificar el nivel de la gestión administrativa, este trabajo es parte de la investigación tesis "Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024 " del autor: Michel Junior Escobedo Avalos. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta

**\*Brinda Ud. Su consentimiento informado para la elaboración de la presente entrevista.**

SI (  ) NO(  )

ESCALA				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítem	Alternativas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Planificación</b>						
1	La organización establece objetivos institucionales					
2	La organización direcciona los objetivos que se plantea					
3	Los objetivos de la organización siempre son coherentes, claros y realistas.					
4	La organización siempre cumple los objetivos y metas planificados					
5	En la organización se planifican actividades para la consecución de metas y objetivos organizacionales					
6	La organización siempre designa los recursos adecuados para el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales					
7	Los colaboradores están comprometidos con la consecución de metas de la organización					
<b>Dimensión: Organización</b>						
8	Las tareas realizadas por los colaboradores se cumplen dentro del horario laboral establecido					
9	Los superiores designan trabajos que se cumplen en el horario laboral de la organización					
10	La asignación de trabajo se distribuye de forma equitativa					
11	Los trabajos asignados se distribuyen teniendo en cuenta la capacidad de los colaboradores					

12	Los colaboradores están capacitados para desarrollar tareas encomendadas					
13	Considera usted que su jefe es un buen líder					
14	Los superiores propician la integración de los colaboradores con los objetivos de la organización					
<b>Dimensión: Dirección</b>						
15	Los superiores tienen un liderazgo y direccionamiento positivo en la consecución de metas y fines organizacionales					
16	Los superiores dan a conocer las actividades y mecanismos de trabajo cuando asignan una tarea nueva					
17	En la organización la motivación se da mediante el reconocimiento					
18	La organización reconoce el buen desempeño laboral de los colaboradores					
19	Considera buena la coordinación entre el jefe de área y la gerencia					
20	Existe una buena comunicación entre los colaboradores de la organización					
<b>Dimensión: Control</b>						
21	La organización siempre evalúa los trabajos que realizan los colaboradores					
22	La organización siempre comunica y establece correcciones de las actividades que ejecutan los colaboradores.					
23	Considera que los trabajos se realizan previa inducción de los procesos en equipo					
24	Los superiores siempre realizan una retroalimentación posterior a la ejecución de una tarea asignada					
25	Considera que existe un buen trabajo en equipo dentro de la organización					

## Ficha técnica para medir el desempeño Laboral

### Ficha técnica

Nombre: Cuestionario para medir el desempeño laboral

Autor: Escobedo Avalos, Michel Junior

Tipo de evaluación: Cuestionario

Lugar: Amazonas

Administración: Individual

Duración: 15 minutos

Objetivo: Medir el nivel del desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú

Medio: físico o virtual

Valoración: Nivel bajo, nivel medio, nivel alto

Tipo de administración: individual

Área de aplicación: Servidores públicos del área de logística de un gobierno regional.

Tipo de puntuación: numérica: 1,2,3,4,5

Escala de valores: Totalmente en desacuerdo 1, En desacuerdo 2, Indeciso 3, De acuerdo: 4, Totalmente de acuerdo 5

Niveles y rangos: Alto (), Medio (), Bajo ()

Escala: Likert

Valor total del cuestionario: Máximo 100 puntos y mínimo 20 puntos.

Valoración: Cuantitativa

Aspectos a Evaluar: Cuestionario está constituido por 25 ítems.

Campo de aplicación: Región de Amazonas

## Cuestionario para medir el desempeño laboral

**Número de cuestionario: ... Fecha de recolección: .../...../.....**

**Instrucciones:** Estimado colaborador, el presente tiene como finalidad identificar el nivel del desempeño laboral este trabajo es parte de la investigación tesis "Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024 " del autor: Michel Junior Escobedo Avalos. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta.

**\*Brinda Ud. Su consentimiento informado para la elaboración de la presente entrevista.**

SI (  ) NO(  )

ESCALA				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítem	Alternativas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Desempeño de la tarea</b>						
1	Considera que los colaboradores cumplen con las tareas que les son asignadas					
2	Los colaboradores siempre realizan cambios pertinentes para el cumplimiento de sus funciones					
3	Los colaboradores muestran dedicación y compromiso en el cumplimiento de sus actividades					
4	Los colaboradores realizan trabajos de calidad dentro de la organización					
5	Los colaboradores de la organización buscan la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores					
6	Considera que los colaboradores siempre tienen las competencias y conocimiento sobre el trabajo que les es asignado					
7	Los colaboradores respetan las normativas y políticas de trabajo dispuestas por la organización					
8	Los colaboradores cuentan con la capacidad para la resolución de problemas que se presentan en el trabajo					
9	Los colaboradores proponen ideas para abordar una dificultad que surge dentro de la organización					
<b>Dimensión: Desempeño contextual</b>						
10	Las tareas que ejecutan los colaboradores permiten el logro de los objetivos organizacionales					

11	Los colaboradores realizan tareas extra con el fin de cumplir con los objetivos fijados					
12	Los colaboradores tienen la capacidad de tomar la iniciativa para realizar una tarea sin que aún haya sido asignada por sus superiores					
13	Considera usted que los colaboradores reflejan dedicación y esfuerzo para mejorar la eficiencia de las actividades que realizan					
14	Considera buenas las relaciones interpersonales entre los colaboradores de la organización					
15	Considera que los colaboradores muestran empatía y respeto por sus compañeros					
16	A los colaboradores les gusta cooperar y ayudar a los demás					
17	Considera usted que las buenas relaciones interpersonales propician un buen clima organizacional y un buen desempeño de labores					
<b>Dimensión: Desempeño adaptativo</b>						
18	Los colaboradores cuentan con la capacidad de adaptarse y realizar funciones nuevas dentro de la organización					
19	Los colaboradores tienen la capacidad para cumplir las metas y planes de la organización a pesar de que esta, tenga una situación adversa					
20	Los colaboradores están dispuestos a aprender cosas nuevas					
21	Considera que los colaboradores tienen la capacidad para aprender nuevas tareas y el manejo de nuevas tecnologías					
22	La organización constantemente está capacitando a los colaboradores					
23	Los colaboradores aceptan diferentes opiniones e ideas dentro del entorno laboral					
24	Considera que los colaboradores cuentan con la capacidad para comprender otras culturas distintas a las suyas.					
25	La organización fomenta la flexibilidad y el respeto entre todos					

## Anexo 4. Validación de los instrumentos de investigación

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 06 de junio de 2024

**Dr. ROBERTO CARLOS MORI ZABARBURÚ**

Presente

Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo, en el Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

---

Escobedo Avalos Michel Junior  
DNI: 47507900

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Roberto Carlos Meri Zabarburú	
<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	
<b>Institución donde labora:</b>	Univ. Nac. Toribio Rodríguez de Mendoza	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	---	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de la variable gestión administrativa
<b>Autor (a):</b>	Adaptado de los autores Apaza et al. (2021)
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable gestión administrativa
<b>Administración:</b>	Colaboradores del área de logística
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En un gobierno regional
<b>Dimensiones:</b>	D1: Planificación D2: Organización, D3: Dirección y D4: Control

<b>Escala:</b>	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
<b>Niveles o rango:</b>	Alto (150-200), Medio (90 -149), Bajo (25 -89)
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 15 a 20 min.

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de la variable desempeño laboral
<b>Autor (a):</b>	Adaptado de los autores Huamán y Torres (2023)
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable gestión administrativa
<b>Administración:</b>	Colaboradores del área de logística
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En un gobierno regional
<b>Dimensiones:</b>	D1: Desempeño de la tarea, D2: Desempeño contextual y D3: Desempeño adaptativo
<b>Escala:</b>	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
<b>Niveles o rango:</b>	Alto (150-200), Medio (90 -149), Bajo (25 -89)
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 15 a 20 min.

#### 4. Soporte teórico

Variable/ Categoría	Definición	Dimensiones / Subcategorías	Escala
Gestión administrativa	Se entiende como la agrupación de actividades recurrentes que se centran en la optimización del uso de recursos de las compañías, las cuales al no ser ilimitadas exigen de decisiones adecuadas para obtener resultados (Huamán & Torres, 2023).	Planificación Organización Dirección Control	<b>Escala de Likert de cinco puntos</b>  Totalmente en Desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)



Desempeño laboral	Estas se pueden entender como el cumulo de actividades escalables en funcionamiento y ejecución que los colaboradores están comprometidos para orientarse al cumplimiento de lo que plantea la organización (Apaza, et al 2021)	Desempeño de la tarea Desempeño contextual Desempeño adaptativo	<b>Escala de Likert de cinco puntos</b>  Totalmente en Desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
-------------------	---	---	---

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

A continuación, le presento a Usted el Cuestionario de las variables gestión administrativa y desempeño laboral, elaborado por Escobedo Avalos, Michel Junior, en el año 2024 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

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

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

### Instrumento para medir la gestión administrativa

Nro.	Dimensión / Contenido Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Planificación</b>													
1	Considera que la organización establece objetivos institucionales				X				X				X	
2	Considera que la organización direcciona los objetivos				X				X				X	
3	Los objetivos de la organización siempre son coherentes, claros y realistas.				X				X				X	
4	Considera usted que siempre se cumplen los objetivos y metas de la organización				X				X				X	
5	Considera usted que en la organización se planifican actividades para la consecución de metas y objetivos organizacionales				X				X				X	
6	Considera usted que la organización siempre designa los recursos adecuados para el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales				X				X				X	
7	Considera usted que los colaboradores están comprometidos con la consecución de metas de la organización				X				X				X	
	<b>Organización</b>													
8	Considera usted que los trabajos asignados por los superiores se cumplen dentro del horario laboral establecido				X				X				X	
9	Considera usted que sus superiores siempre designan trabajos que se cumplen en el horario laboral de la organización				X				X				X	
10	Considera usted que el trabajo se distribuye de forma equitativa				X				X				X	
	Considera usted que los trabajos asignados se distribuyen teniendo en cuenta la capacidad de los colaboradores				X				X				X	
11	Considera usted que los colaboradores están capacitados para desarrollar tareas encomendadas				X				X				X	
12	Considera usted que su jefe es un buen líder				X				X				X	
13	Considera usted que sus superiores propician la integración de los colaboradores con los objetivos de la organización				X				X				X	
14	Considera usted que los trabajos asignados por los superiores se cumplen dentro del horario laboral establecido													Se recomienda excluir esta pregunta por duplicarse con la pregunta 8.
	<b>Dirección</b>													
15	Considera usted que sus superiores tienen un liderazgo y direccionamiento positivo en la consecución de metas y fines				X				X				X	



Mori Zabarruró Roberto Carlos

Apellidos y nombres del juez validador.

DNI: 43369387

Especialidad del validador (a): Doctor en Gestión Para el Desarrollo Sustentable

Lima, 06 de junio de 2024

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser Incluido.

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



Firma del experto informante

### Instrumento para medir el desempeño laboral

Nro	Dimensión / Contenido Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Desempeño de la tarea</b>													
1	Considera usted que los colaboradores cumplen con las tareas que les son asignadas			X				X					X	
2	Considera usted que los colaboradores siempre realizan cambios pertinentes para el cumplimiento de sus funciones			X				X					X	
3	Considera usted que los colaboradores muestran dedicación y compromiso en el cumplimiento de sus actividades			X				X					X	
4	Considera usted que los colaboradores realizan trabajos de calidad dentro de la organización			X				X					X	
5	Considera usted que los colaboradores de la organización buscan la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores			X				X					X	
6	Considera usted que los colaboradores siempre tienen las competencias y conocimiento sobre el trabajo que les es asignado			X				X					X	
7	Considera usted que los colaboradores respetan las normativas y políticas de trabajo dispuestas por la organización			X				X					X	
8	Considera usted que los colaboradores cuentan con la capacidad para la resolución de problemas que se presentan en el trabajo			X				X					X	
9	Siempre los colaboradores proponen ideas para abordar una dificultad que surge dentro de la organización		X					X					X	
	<b>Desempeño contextual</b>													
10	Considera usted que las tareas que ejecutan los colaboradores permiten el logro de los objetivos organizacionales			X				X					X	
11	Siempre los colaboradores realizan tareas extra con el fin de cumplir con los objetivos fijados		X					X					X	
12	Considera usted que los colaboradores tienen la capacidad de tomar la iniciativa para realizar una tarea sin que aún haya sido asignada por sus superiores			X				X					X	
13	Considera usted que los colaboradores reflejan dedicación y esfuerzo para mejorar la eficacia de las actividades que realizan		X					X					X	Se propone cambiar eficacia por eficiencia.
14	Considera buenas las relaciones interpersonales entre los colaboradores de la organización			X				X					X	



Mori Zabarcusú Roberto Carlos

**Apellidos y nombres del juez validador.**

**DNI:** 43369387

**Especialidad del validador (a):** Doctor en Ciencias para el desarrollo sustentable

Lima, 06 de junio de 2024

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser Incluido.

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

**Firma del experto informante**

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping, stylized strokes that form a complex, abstract shape. The signature is positioned above the text 'Firma del experto informante'.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MORI ZABARBURÚ**  
Nombres **ROBERTO CARLOS**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **43369387**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**  
Rector **JORGE LUIS MAICELO QUINTANA**  
Secretario General **ROGER ANGELES SÁNCHEZ**  
Director **EFRAIN MANUELITO CASTRO ALAYO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN CIENCIAS PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE CON MENCIÓN EN AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL**  
Fecha de Expedición **30/03/23**  
Resolución/Acta **252-2023-UNTRM/CU**  
Diploma **UNTRM0006260**  
Fecha Matrícula **07/04/2020**  
Fecha Egreso **23/12/2022**

Fecha de emisión de la constancia:  
05 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001976751



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 05/07/2024 19:59:38-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 06 de junio de 2024

**Mg. ELMER JOSÉ GUIOP OYARCE**

Presente

Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo, en el Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

---

Escobedo Avalos Michel Junior  
DNI: 47507900

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Elmer José Guiop Oyarce	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Consultor en formulación, ejecución y supervisión de Proyectos de Inversión Pública. Planificación estratégica del turismo Investigación en valoración económica ambiental	
<b>Institución donde labora:</b>	Consortio Supervisor HALIPA	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	---	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de la variable gestión administrativa
<b>Autor (a):</b>	Adaptado de los autores Apaza et al. (2021)
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable gestión administrativa
<b>Administración:</b>	Colaboradores del área de logística
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En un gobierno regional
<b>Dimensiones:</b>	D1: Planificación D2: Organización, D3: Dirección y D4:

	Control
<b>Escala:</b>	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
<b>Niveles o rango:</b>	Alto (150-200), Medio (90 -149), Bajo (25 -89)
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 15 a 20 min.

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de la variable desempeño laboral
<b>Autor (a):</b>	Adaptado de los autores Huamán y Torres (2023)
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable gestión administrativa
<b>Administración:</b>	Colaboradores del área de logística
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En un gobierno regional
<b>Dimensiones:</b>	D1: Desempeño de la tarea, D2: Desempeño contextual y D3: Desempeño adaptativo
<b>Escala:</b>	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
<b>Niveles o rango:</b>	Alto (150-200), Medio (90 -149), Bajo (25 -89)
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 15 a 20 min.

#### 4. Soporte teórico

Variable/ Categoría	Definición	Dimensiones / Subcategorías	Escala
Gestión administrativa	Se entiende como la agrupación de actividades recurrentes que se centran en la optimización del uso de recursos de las compañías, las cuales al no ser ilimitadas exigen de decisiones adecuadas para obtener resultados (Huamán & Torres, 2023).	Planificación Organización Dirección Control	<b>Escala de Likert de cinco puntos</b>  Totalmente en Desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Desempeño laboral	Estas se pueden entender como el cúmulo de actividades escalables en funcionamiento y ejecución que los colaboradores están comprometidos para orientarse al cumplimiento de lo que plantea la organización (Apaza, et al 2021)	Desempeño de la tarea Desempeño contextual Desempeño adaptativo	<b>Escala de Likert de cinco puntos</b>  Totalmente en Desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
-------------------	---	---	---

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

A continuación, le presento a Usted el Cuestionario de las variables gestión administrativa y desempeño laboral, elaborado por Escobedo Avalos, Michel Junior, en el año 2024 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

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

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

### Instrumento para medir la gestión administrativa

Nro.	Dimensión / Contenido Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Planificación</b>													
1	Considera que la organización establece objetivos institucionales				X				X				X	
2	Considera que la organización direcciona los objetivos				X				X				X	
3	Los objetivos de la organización siempre son coherentes, claros y realistas.				X				X				X	
4	Considera usted que siempre se cumplen los objetivos y metas de la organización				X				X				X	
5	Considera usted que en la organización se planifican actividades para la consecución de metas y objetivos organizacionales				X				X				X	
6	Considera usted que la organización siempre designa los recursos adecuados para el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales				X				X				X	
7	Considera usted que los colaboradores están comprometidos con la consecución de metas de la organización				X				X				X	
	<b>Organización</b>													
8	Considera usted que los trabajos asignados por los superiores se cumplen dentro del horario laboral establecido				X				X				X	
9	Considera usted que sus superiores siempre designan trabajos que se cumplen en el horario laboral de la organización				X				X				X	
10	Considera usted que el trabajo se distribuye de forma equitativa				X				X				X	
	Considera usted que los trabajos asignados se distribuyen teniendo en cuenta la capacidad de los colaboradores				X				X				X	
11	Considera usted que los colaboradores están capacitados para desarrollar tareas encomendadas				X				X				X	
12	Considera usted que su jefe es un buen líder				X				X				X	
13	Considera usted que sus superiores propician la integración de los colaboradores con los objetivos de la organización				X				X				X	
14	Los superiores propician la integración de los colaboradores con los objetivos de la organización				X				X				X	
	<b>Dirección</b>													
15	Considera usted que sus superiores tienen un liderazgo y direccionamiento positivo en la consecución de metas y fines				X				X				X	

	organizacionales																			
16	Considera usted que sus superiores dan a conocer las actividades y mecanismos de trabajo cuando asignan una tarea nueva				X					X										X
17	Considera usted que en la organización la motivación se da mediante el reconocimiento				X					X										X
18	Considera que en la organización siempre se reconoce el buen desempeño laboral de los colaboradores				X					X										X
19	Considera usted que es buena la coordinación entre el jefe de área y la gerencia				X					X										X
20	Considera usted que existe una buena comunicación entre los colaboradores de la organización				X					X										X
	<b>Control</b>																			
21	La organización siempre evalúa los trabajos que realizan los colaboradores				X					X										X
22	La organización siempre comunica y establece correcciones de las actividades que ejecutan los colaboradores.				X					X										X
23	Considera que los trabajos se realizan previa inducción de los procesos en equipo				X					X										X
24	Considera usted que sus superiores siempre realizan una retroalimentación posterior a la ejecución de una tarea asignada				X					X										X
25	Considera usted que existe un buen trabajo en equipo dentro de la organización				X					X										X

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:

<b>1. No cumple con el criterio</b>	<b>2. Bajo nivel</b>	<b>3. Moderado nivel</b>	<b>4. Alto nivel</b>
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Guiop Oyarce Elmer José

**DNI:** 43539873

**Especialidad del validador (a):** Turismo / Maestro en gestión para el desarrollo sustentable

Consultor en formulación, ejecución y supervisión de Proyectos de Inversión Pública; Planificación estratégica del turismo; Investigación en valoración económica ambiental

Lima, 06 de junio de 2024

**<sup>1</sup>Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas

**<sup>2</sup>Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

**<sup>3</sup>Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser Incluido.

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



**Firma del experto informante**

### Instrumento para medir el desempeño laboral

Nro	Dimensión / Contenido Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Desempeño de la tarea</b>													
1	Considera usted que los colaboradores cumplen con las tareas que les son asignadas				X				X				X	
2	Considera usted que los colaboradores siempre realizan cambios pertinentes para el cumplimiento de sus funciones				X				X				X	
3	Considera usted que los colaboradores muestran dedicación y compromiso en el cumplimiento de sus actividades				X				X				X	
4	Considera usted que los colaboradores realizan trabajos de calidad dentro de la organización				X				X				X	
5	Considera usted que los colaboradores de la organización buscan la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores				X				X				X	
6	Considera usted que los colaboradores siempre tienen las competencias y conocimiento sobre el trabajo que les es asignado				X				X				X	
7	Considera usted que los colaboradores respetan las normativas y políticas de trabajo dispuestas por la organización				X				X				X	
8	Considera usted que los colaboradores cuentan con la capacidad para la resolución de problemas que se presentan en el trabajo				X				X				X	
9	Siempre los colaboradores proponen ideas para abordar una dificultad que surge dentro de la organización				X				X				X	
	<b>Desempeño contextual</b>													
10	Considera usted que las tareas que ejecutan los colaboradores permiten el logro de los objetivos organizacionales				X				X				X	
11	Siempre los colaboradores realizan tareas extra con el fin de cumplir con los objetivos fijados				X				X				X	
12	Considera usted que los colaboradores tienen la capacidad de tomar la iniciativa para realizar una tarea sin que aún haya sido asignada por sus superiores				X				X				X	
13	Considera usted que los colaboradores reflejan dedicación y esfuerzo para mejorar la eficacia de las actividades que realizan				X				X				X	
14	Considera buenas las relaciones interpersonales entre los colaboradores de la organización				X				X				X	



15	Considera usted que los colaboradores muestran empatía y respeto por sus compañeros				X					X					X	
16	Considera usted que a los colaboradores les gusta cooperar y ayudar a los demás				X					X					X	
17	Considera usted que las buenas relaciones interpersonales propician un buen clima organizacional y un buen desempeño de labores				X					X					X	
	<b>Desempeño adaptativo</b>															
18	Considera usted que los colaboradores cuentan con la capacidad de adaptarse y realizar funciones nuevas dentro de la organización				X					X					X	
19	Considera usted que los colaboradores tienen la capacidad para ajustar metas y planes a la situación que la organización atraviesa				X					X					X	
20	Considera usted que los colaboradores siempre están dispuestos a aprender cosas nuevas				X					X					X	
21	Considera usted que los colaboradores tienen la competencia para comprender y aprender nuevas tareas y manejo de nuevas tecnologías				X					X					X	
22	Considera usted que la organización constantemente está capacitando a los colaboradores				X					X					X	
23	Considera usted que los colaboradores son flexibles y de mente abierta ante los demás				X					X					X	
24	Considera usted que los colaboradores cuentan con la capacidad para comprender otras culturas distintas a las suyas.				X					X					X	
25	Considera usted que en la organización siempre se fomenta la flexibilidad y el respeto entre todos				X					X					X	

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:

<b>1. No cumple con el criterio</b>	<b>2. Bajo nivel</b>	<b>3. Moderado nivel</b>	<b>4. Alto nivel</b>
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Guiop Oyarce Elmer José

**DNI:** 43539873

**Especialidad del validador (a):** Turismo / Maestro en gestión para el desarrollo sustentable

Consultor en formulación, ejecución y supervisión de Proyectos de Inversión Pública; Planificación estratégica del turismo; Investigación en valoración económica ambiental

Lima, 06 de junio de 2024

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser Incluido.

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



**Firma del experto informante**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GUIOP OYARCE**  
Nombres **ELMER JOSÉ**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **43539873**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**  
Rector **JORGE LUIS MAICELO QUINTANA**  
Secretario General **ROGER ANGELES SÁNCHEZ**  
Director (E) **EFRAIN MANUELITO CASTRO ALAYO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE**  
Fecha de Expedición **24/01/23**  
Resolución/Acta **035-2023-UNTRM/CU**  
Diploma **UNTRM0006001**  
Fecha Matrícula **19/09/2020**  
Fecha Egreso **28/07/2022**

Fecha de emisión de la constancia:  
05 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001976757



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 05/07/2024 20:03:40-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 06 de junio de 2024

**Mg. LUZ MARINA HERNANDEZ GONGORA**

Presente

Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo, en el Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional, Perú, 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



---

Escobedo Avalos Michel Junior  
DNI: 47507900

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de logística de un gobierno regional de Perú, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Luz Marina Hernandez Gongora
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Posgrado UNTRM Administradora Proyectos - Gorea Analista en Desarrollo y Presupuesto - EMUSAP
<b>Institución donde labora:</b>	EMUSAP
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )      Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	---

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de la variable gestión administrativa
<b>Autor (a):</b>	Adaptado de los autores Apaza et al. (2021)
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable gestión administrativa
<b>Administración:</b>	Colaboradores del área de logística
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En el gobierno regional de Amazonas
<b>Dimensiones:</b>	D1: Planificación D2: Organización, D3: Dirección y D4: Control
<b>Escala:</b>	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.

<b>Niveles o rango:</b>	Alto (150-200), Medio (90 -149), Bajo (25 -89)
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 15 a 20 min.

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de la variable desempeño laboral
<b>Autor (a):</b>	Adaptado de los autores Huamán y Torres (2023)
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable gestión administrativa
<b>Administración:</b>	Colaboradores del área de logística
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En un gobierno regional
<b>Dimensiones:</b>	D1: Desempeño de la tarea, D2: Desempeño contextual y D3: Desempeño adaptativo
<b>Escala:</b>	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
<b>Niveles o rango:</b>	Alto (150-200), Medio (90 -149), Bajo (25 -89)
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 15 a 20 min.

#### 4. Soporte teórico

Variable/ Categoría	Definición	Dimensiones / Subcategorías	Escala
Gestión administrativa	Se entiende como la agrupación de actividades recurrentes que se centran en la optimización del uso de recursos de las compañías, las cuales al no ser ilimitadas exigen de decisiones adecuadas para obtener resultados (Huamán & Torres, 2023).	Planificación Organización Dirección Control	<b>Escala de Likert de cinco puntos</b>  Totalmente en Desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Desempeño laboral	Estas se pueden entender como el cumulo de actividades escalables en funcionamiento y ejecución que los colaboradores están	Desempeño de la tarea Desempeño contextual	<b>Escala de Likert de cinco puntos</b>  Totalmente en Desacuerdo (1) En desacuerdo (2)

	comprometidos para orientarse al cumplimiento de lo que plantea la organización (Apaza, et al 2021)	Desempeño adaptativo	Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
--	---	----------------------	---

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

A continuación, le presento a Usted el Cuestionario de las variables gestión administrativa y desempeño laboral, elaborado por Escobedo Avalos, Michel Junior, en el año 2024 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

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

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

### Instrumento para medir la gestión administrativa

Nro.	Dimensión / Contenido Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Planificación</b>													
1	La organización establece objetivos institucionales			X				X					X	
2	La organización direcciona los objetivos que se plantea			X				X					X	
3	Los objetivos de la organización siempre son coherentes, claros y realistas.			X				X					X	
4	La organización siempre cumple los objetivos y metas planificados			X				X					X	
5	En la organización se planifican actividades para la consecución de metas y objetivos organizacionales			X				X					X	
6	La organización siempre designa los recursos adecuados para el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales			X				X					X	
7	Los colaboradores están comprometidos con la consecución de metas de la organización			X				X					X	
	<b>Organización</b>													
8	Las tareas realizadas por los colaboradores se cumplen dentro del horario laboral establecido			X				X					X	
9	Los superiores designan trabajos que se cumplen en el horario laboral de la organización			X				X					X	
10	La asignación de trabajo se distribuye de forma equitativa			X				X					X	
11	Los trabajos asignados se distribuyen teniendo en cuenta la capacidad de los colaboradores			X				X					X	
12	Los colaboradores están capacitados para desarrollar tareas encomendadas			X				X					X	
13	Considera usted que su jefe es un buen líder			X				X					X	
14	Los superiores propician la integración de los colaboradores con los objetivos de la organización			X				X					X	
	<b>Dirección</b>													
15	Los superiores tienen un liderazgo y direccionamiento positivo en la consecución de metas y fines organizacionales			X				X					X	
16	Los superiores dan a conocer las actividades y mecanismos de trabajo cuando asignan una tarea nueva			X				X					X	



17	En la organización la motivación se da mediante el reconocimiento					X						X					X
18	La organización reconoce el buen desempeño laboral de los colaboradores					X						X					X
19	Considera buena la coordinación entre el jefe de área y la gerencia					X						X					X
20	Existe una buena comunicación entre los colaboradores de la organización					X						X					X
	<b>Control</b>																
21	La organización siempre evalúa los trabajos que realizan los colaboradores					X						X					X
22	La organización siempre comunica y establece correcciones de las actividades que ejecutan los colaboradores.					X						X					X
23	Considera que los trabajos se realizan previa inducción de los procesos en equipo					X						X					X
24	Los superiores siempre realizan una retroalimentación posterior a la ejecución de una tarea asignada					X						X					X
25	Considera que existe un buen trabajo en equipo dentro de la organización					X						X					X

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:

<b>1. No cumple con el criterio</b>	<b>2. Bajo nivel</b>	<b>3. Moderado nivel</b>	<b>4. Alto nivel</b>
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Hernandez Gongora Luz Marina

**DNI:** 46449415

**Especialidad del validador (a):** Maestría en Gestión Pública

Lima, 06 de junio de 2024

**<sup>1</sup>Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas

**<sup>2</sup>Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

**<sup>3</sup>Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser Incluido.

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



**Firma del experto informante**

## Instrumento para medir el desempeño laboral

Nro.	Dimensión / Contenido Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Desempeño de la tarea</b>													
1	Considera que los colaboradores cumplen con las tareas que les son asignadas				X				X				X	
2	Los colaboradores siempre realizan cambios pertinentes para el cumplimiento de sus funciones				X				X				X	
3	Los colaboradores muestran dedicación y compromiso en el cumplimiento de sus actividades				X				X				X	
4	Los colaboradores realizan trabajos de calidad dentro de la organización				X				X				X	
5	Los colaboradores de la organización buscan la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores				X				X				X	
6	Considera que los colaboradores siempre tienen las competencias y conocimiento sobre el trabajo que les es asignado				X				X				X	
7	Los colaboradores respetan las normativas y políticas de trabajo dispuestas por la organización				X				X				X	
8	Los colaboradores cuentan con la capacidad para la resolución de problemas que se presentan en el trabajo				X				X				X	
9	Los colaboradores proponen ideas para abordar una dificultad que surge dentro de la organización				X				X				X	
	<b>Desempeño contextual</b>													
10	Las tareas que ejecutan los colaboradores permiten el logro de los objetivos organizacionales				X				X				X	
11	Los colaboradores realizan tareas extra con el fin de cumplir con los objetivos fijados				X				X				X	
12	Los colaboradores tienen la capacidad de tomar la iniciativa para realizar una tarea sin que aún haya sido asignada por sus superiores				X				X				X	
13	Considera usted que los colaboradores reflejan dedicación y esfuerzo para mejorar la eficiencia de las actividades que realizan				X				X				X	
14	Considera buenas las relaciones interpersonales entre los colaboradores de la organización				X				X				X	
15	Considera que los colaboradores muestran empatía y respeto por sus compañeros				X				X				X	

16	A los colaboradores les gusta cooperar y ayudar a los demás				X					X						X
17	Considera usted que las buenas relaciones interpersonales propician un buen clima organizacional y un buen desempeño de labores				X					X						X
<b>Desempeño adaptativo</b>																
18	Los colaboradores cuentan con la capacidad de adaptarse y realizar funciones nuevas dentro de la organización				X					X						X
19	Los colaboradores tienen la capacidad para cumplir las metas y planes de la organización a pesar de que esta, tenga una situación adversa				X					X						X
20	Los colaboradores están dispuestos a aprender cosas nuevas				X					X						X
21	Considera que los colaboradores tienen la capacidad para aprender nuevas tareas y el manejo de nuevas tecnologías				X					X						X
22	La organización constantemente está capacitando a los colaboradores				X					X						X
23	Los colaboradores aceptan diferentes opiniones e ideas dentro del entorno laboral				X					X						X
24	Considera que los colaboradores cuentan con la capacidad para comprender otras culturas distintas a las suyas.				X					X						X
25	La organización fomenta la flexibilidad y el respeto entre todos				X					X						X

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:

<b>1. No cumple con el criterio</b>	<b>2. Bajo nivel</b>	<b>3. Moderado nivel</b>	<b>4. Alto nivel</b>
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Hernandez Gongora Luz Marina

**DNI:** 46449415

**Especialidad del validador (a):** Maestría en Gestión Pública

Lima, 06 de junio de 2024

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser Incluido.

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



**Firma del experto informante**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HERNÁNDEZ GÓNGORA**  
Nombres **LUZ MARINA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **46449415**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**  
Rector **JORGE LUIS MAICELO QUINTANA**  
Secretario General **ROGER ANGELES SÁNCHEZ**  
Director (E) **EFRAIN MANUELITO CASTRO ALAYO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **27/01/23**  
Resolución/Acta **080-2023-UNTRM/CU**  
Diploma **UNTRM0006002**  
Fecha Matricula **11/03/2017**  
Fecha Egreso **07/12/2018**

Fecha de emisión de la constancia:  
05 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001976763



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 05/07/2024 20:07:22-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Anexo 5. Prueba Piloto

### Variable 1: Gestión Administrativa

Encuestados	V1																								
	D1							D2							D3					D4					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
1	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2
2	4	4	4	3	5	2	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	4
3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3
5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
7	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5
8	4	4	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2
9	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	4	3	3	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
11	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4
13	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1

### Variable 2: Desempeño Laboral

V2																								
D2.1					D2.2							D2.3												
p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50
2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3
4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	2	5
2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3
2	2	4	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	1	2	3	3
2	3	1	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	1	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	2	2	3	2	2	2	4	2	4	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	3	2

## Anexo 6. Confiabilidad del instrumento

### Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de instrumento de variable Gestión Administrativa

**Cuadro 1.** Procesamiento de Casos

		N	%
Casos	Válido	13	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	13	100,0

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

**Cuadro 2.** Resultados de la estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	25

En los cuadros 1 y 2 se observan que el cálculo de la prueba del coeficiente alfa de Cronbach resulto ,970 indicando que el instrumento tiene un nivel excelente para ser aplicado en la muestra investigada.



## Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de instrumento de variable desempeño laboral

**Cuadro 3.** Procesamiento de Casos.

		N	%
Casos	Válido	13	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	13	100,0

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

**Cuadro 4.** Resultados de la estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	25

En los cuadros 3 y 4 se observan que el cálculo de la prueba del coeficiente alfa de Cronbach resulto ,954 indicando que el instrumento tiene un nivel excelente para ser aplicado en la muestra investigada.

## Anexo 7. Autorización para la aplicación de la investigación



**GOBIERNO REGIONAL  
AMAZONAS**

OFICINA REGIONAL DE  
ADMINISTRACION

OFICINA DE RECURSOS  
HUMANOS



Firmado digitalmente por MELENDEZ  
VARGAS PEDRO FIR 41602127 hard  
Cargo: Director  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 11.06.2024 07:53:49 -05:00

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

Chachapoyas, 11 de Junio del 2024

**CARTA N° 000091-2024-G.R.AMAZONAS/ORAD-RRHH**

**Señor:**

**MICHEL JUNIOR ESCOVEDO ABALOS**  
*Estudiante de Maestría en Gestión Pública*

**Presente.** -

**Asunto : AUTORIZA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**

**Referencia : Carta P. 0086-2024-UCV-EPG-D.**

*Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para manifestarle el cordial saludo a nombre del Gobierno Regional Amazonas, asimismo, en atención al documento de la referencia en la que su Universidad solicita el acceso para obtener información en marco a la elaboración de su trabajo de investigación titulado **"Gestión Administrativa y su Influencia en el Desempeño Laboral del Área de Logística de un Gobierno Regional, Perú, 2024"**; por lo que teniendo aspiraciones profesionales y personales a través de la preparación y el desarrollo de los estudios que actualmente realiza, **AUTORIZO** el acceso a institución para obtener la información requerida de acuerdo al área mencionada en el título de su investigación.*

*Sin otro particular me suscribo de Usted para cualquier aclaración o duda.*

*Atentamente,*

Documento firmado digitalmente

**PEDRO MELENDEZ VARGAS**  
DIRECTOR  
000721 - OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

PMV/dvb  
CC.: cc.: OFICINA DE ABASTECIMIENTO Y PATRIMONIO

## Anexo 8. Reporte de Similitud

