



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión organizacional y su impacto en el desempeño laboral de
trabajadores administrativos en una entidad pública regional,
Tumbes, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Barrientos Saldarriaga, Stefany Lisbeth (orcid.org/0009-0001-0957-9448)

ASESORES:

Mtro. Ruiz Barrera, Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

Mgtr. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ BARRERA LÁZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión organizacional y su impacto en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024", cuyo autor es BARRIENTOS SALDARRIAGA STEFANY LISBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ BARRERA LÁZARO DNI: 17811921 ORCID: 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 24- 07-2024 00:14:48

Código documento Trilce: TRI - 0831461



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BARRIENTOS SALDARRIAGA STEFANY LISBETH 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 organizacional y su impacto en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 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
STEFANY LISBETH BARRIENTOS SALDARRIAGA DNI: 46824818 ORCID: 0009-0001-0957-9448	Firmado electrónicamente por: SBARRIENTOSSA el 23-07-2024 23:20:51

Código documento Trilce: TRI - 0831463

Dedicatoria

Dedicado a Dios por las grandes bendiciones que me brinda, por ser mi guía en todo momento y por permitirme culminar esta gran etapa profesional.

A mis padres, por el apoyo incondicional para desarrollarme profesionalmente y por haber inculcado en mí, los valores que me hacen mejor persona cada día.

A mi amado esposo: Jerson Contreras y a mis hijos: Miguel, Stefano y Daniel; que con su paciencia, amor y comprensión, fueron mi fortaleza y motor para alcanzar esta tan anhelada meta de superación profesional.

Agradecimiento

Mi más profundo agradecimiento a la Universidad César Vallejo, a los docentes y asesores, que con sus conocimientos han forjado en mi formación académica las capacidades y competencias, para desarrollarme como Maestra en Gestión Pública y enfrentar los retos profesionales.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	15
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia de variable independiente: Gestión organizacional.....	21
Tabla 2. Frecuencia de dimensiones de la variable independiente.....	22
Tabla 3. Frecuencia de variable dependiente: Desempeño laboral.....	23
Tabla 4. Frecuencia de dimensiones de la variable dependiente.....	24
Tabla 5. Prueba de normalidad.....	25
Tabla 6. Ajuste de modelo de hipótesis general.....	26
Tabla 7. Ajuste de modelo de hipótesis específica 1.....	27
Tabla 8. Ajuste de modelo de hipótesis específica 2.....	28
Tabla 9. Ajuste de modelo de hipótesis específica 3.....	29
Tabla 10. Ajuste de modelo de hipótesis específica 4.....	30

Índice de figuras

Figura 1. Diseño del estudio.....	16
-----------------------------------	----

Resumen

La presente investigación tiene como propósito contribuir con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Así mismo esta investigación tuvo como objetivo general: Determinar el impacto de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024. Investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, de nivel explicativo – causal y método hipotético deductivo. La población del estudio fue de 335 y la muestra estuvo conformada por 97 trabajadores a los que se les aplicó 02 cuestionarios como instrumento para la recolección de datos. Los resultados obtenidos, indicaron que la gestión organizacional en esta institución se encuentra en un nivel medio representada por el 62.9% y el desempeño laboral también fue considerado en el mismo nivel con un 71.1%. A través de la regresión lineal simple, se determinó que existe una dependencia del 68.1% de la variable desempeño laboral en relación a la variable gestión organizacional. Concluyendo, que si existe un impacto significativo de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.

Palabras clave: Gestión organizacional, desempeño laboral, impacto.

Abstract

The purpose of this research is to contribute to Sustainable Development Goal number 8: Decent work and economic growth. Likewise, this research had the general objective: Determine the impact of organizational management on the work performance of administrative workers in a regional public entity, Tumbes, 2024. Basic research, with a quantitative approach, non-experimental design, cutting-edge transversal, explanatory-causal level and hypothetical-deductive method. The study population was 335 and the sample was made up of 97 workers to whom 02 questionnaires were applied as an instrument for data collection. The results obtained indicated that organizational management in this institution is at a medium level represented by 62.9% and job performance was also considered at the same level with 71.1%. Through simple linear regression, it was determined that there is a 68.1% dependence of the job performance variable in relation to the organizational management variable. Concluding, there is a significant impact of organizational management on the work performance of administrative workers in a regional public entity, Tumbes, 2024.

Keywords: Organizational management, work performance, impact.

I. INTRODUCCIÓN

En la era actual, la administración se destaca como un tema esencial y controvertido en los procedimientos de gestión de las organizaciones. Este procedimiento ayuda a cada entidad a lograr sus objetivos individuales al facilitar la realización de acciones estratégicas y también mejora las condiciones de vida tanto a nivel nacional como global. (Ropa & Alama, 2022)

Las entidades implementan estrategias con el propósito de competir y alcanzar sus metas, tales como sobrevivir en entornos de mercado cada vez más competitivos mejorando su rendimiento. No obstante, el lograr los objetivos empresariales se ve obstaculizado si los empleados no experimentan satisfacción en su trabajo o en casos más graves, carecen de la motivación necesaria para llevar a cabo sus responsabilidades. (Lara, 2023)

El rendimiento laboral de los empleados puede enfrentar desafíos si el personal encargado de la gestión carece de conocimientos técnicos en sus tareas cotidianas, si son rotados constantemente de sus cargos y más aún si presentan dificultades para tener una comunicación jerárquica y fluida, lo que va a conllevar a que los empleados realicen sus tareas diarias sin mucha formalidad, originando retrasos en los procesos y por ende insatisfacción laboral. Es fundamental que la empresa respete y reconozca las ventajas laborales y la compensación monetaria que reciben sus trabajadores porque el desconocimiento de estos beneficios puede tener un efecto perjudicial y hacer que la empresa pierda su capital humano. (Mendoza et al., 2022)

La gestión organizacional es crucial para una administración eficaz de la empresa; según López (2023), en la empresa ecuatoriana "CEMEAG", existe una inadecuada gestión organizacional caracterizada por una falta de administración sistemática. Esto es evidente en la ausencia de control operativo, una planificación de actividades limitada, falta de objetivos compartidos, un seguimiento y supervisión insuficiente de los empleados. Estas deficiencias contribuyen al bajo desempeño de los trabajadores y, en consecuencia, impactan en las operaciones de la organización.

Mendoza y colaboradores (2022) destacan en el ámbito colombiano que dentro de LAEMCO (un laboratorio de prácticas empresariales), los pasantes que se

esfuerzan por adquirir experiencia para sus títulos profesionales atraviesan desafíos relacionados a su desempeño. Estos obstáculos surgen debido a la falta de experiencia técnica de los instructores, problemas de comunicación y rotaciones frecuentes en diferentes áreas. En consecuencia, esta dinámica genera escenarios de conflicto y descontento entre los pasantes, impidiendo con ello lograr los objetivos planteados, dificultando la consecución de la visión y misión de la organización. Esto se atribuye a un clima organizacional inadecuado, lo que surge en descenso de los niveles de desempeño.

A su vez, en el Instituto de seguro social en Chiapas - México, el personal médico pasa la mayoría de su tiempo en el trabajo, requiriendo mayor esfuerzo y bienestar para desempeñar sus labores con eficiencia, ya que ellos se encuentran en constante interacción con los pacientes. Ellos cuentan con una adecuada calidad de vida laboral que les permite desarrollar las actividades asignadas; mantienen buenas relaciones con sus jefes inmediatos, planean sus actividades antes de efectuarlas, tienen su lugar de trabajo organizado, son cuidadosos con sus herramientas de trabajo, tienen responsabilidad laboral, creatividad, innovación y motivación, que se ve reflejado en la calidad con la que realizan las actividades asignadas por la organización. (López et al, 2021)

Durante las últimas décadas en el Perú, las entidades públicas han contribuido con la modernización del estado con el propósito de incrementar la eficiencia y efectividad en el trabajo realizado, estableciendo una adecuada gestión organizacional para lograr los objetivos y las metas establecidas, así mismo para mejorar las actividades es importante la evaluación de las percepciones de los trabajadores y de los procedimientos que se realizan en el entorno laboral. (Chiavenato, 2011)

En el contexto peruano, Zafra (2022) destaca que en el Hospital Nacional Dos de Mayo existe desconocimiento por parte de todos los empleados acerca de las técnicas de gestión organizacional como la planificación, que es crucial para mejorar la eficiencia del trabajo, ya que permite la identificación y corrección oportuna de irregularidades; además, el hospital no implementa los programas de capacitación descritos en su plan de desarrollo de personal. Esta deficiencia se

evidencia en la falta de compromiso de los trabajadores, lo que resulta en un desempeño inferior al de sus competencias profesionales.

Barrueto (2021) destaca que el desempeño laboral dentro del ente orgánico de articulado nutricional en una Dirección Regional de Salud es insatisfactorio. Esta deficiencia resulta en el fracaso para la consecución de objetivos y metas; lo que se atribuye a deficiencias organizativas, planificación inadecuada, falta de control, dirección y problemas de relaciones interpersonales. Estos factores contribuyen a una falta de competencia en el rol y una carente responsabilidad en el desempeño de los trabajadores.

De igual forma, Bustamante (2021) indica que el desempeño de los enfermeros que rotan en el área de emergencia de Lima está influenciado por diversos factores. Estos incluyen una carga de trabajo excesiva, largas jornadas laborales, tareas administrativas adicionales además de las tareas de atención al paciente y escasez de profesionales para satisfacer la demanda de los pacientes. Estas condiciones provocan signos de agotamiento, falta de concentración, dolores de cabeza y estrés entre el personal, todo lo cual afecta negativamente su desempeño.

En la entidad regional pública de Tumbes, el constante cambio de directores y funcionarios ha conllevado a una inadecuada gestión organizacional, evidenciándose en la falta de planificación y definición de objetivos institucionales, la desactualización de documentos de gestión como planes, políticas, MOF y ROF; además de la inadecuada distribución del trabajo y recursos en las direcciones estratégicas; así mismo se observa que existe un liderazgo no efectivo, presentándose trabas en la comunicación con los trabajadores, un inadecuado monitoreo y evaluación de los indicadores, lo que no está garantizando el desempeño eficiente de los trabajadores y por ende no permite que se ejecuten los propósitos de la entidad, por lo que ha resultado importante desarrollar este estudio, el mismo que va a contribuir con el objetivo de desarrollo sostenible número ocho, que corresponde al trabajo decente y crecimiento económico.

En este sentido se formuló el siguiente problema general de investigación: ¿Cuál es el impacto de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024?, así mismo se plantearon los siguientes problemas específicos: (a) ¿Cuál es el impacto de la

planeación de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024?; (b) ¿Cuál es el impacto de la organización de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024?; (c) ¿Cuál es el impacto de la dirección de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024?; y (d) ¿Cuál es el impacto del control de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024?.

Esta investigación se justificó en la teoría de comportamiento organizacional, ya que se pudo determinar el impacto que tiene la gestión organizacional en el desempeño laboral; se justificó en la teoría de la expectativa que permitió evidenciar que las posibilidades o ideas que tienen los trabajadores con respecto a que el esfuerzo mejora el desempeño y por ende el reconocimiento, es lo que los impulsa a desempeñarse mejor; se justificó en la teoría de sistemas, porque permitió entender cómo se sistematiza la gestión en la organización para entregar el producto final (bien o servicio) al usuario; también en la teoría estructuralista, ya que quedó claro cómo se ha gestionado la empresa para garantizar un buen rendimiento y por ende la ejecución de los propósitos organizacionales.

Se justificó en la práctica, porque el análisis y los resultados de esta investigación van a contribuir a mejorar la gestión organizacional optimizando los recursos, desde la dirección hasta lograr cumplir las metas de la institución y por lo tanto el contenido de los asalariados, contribuyendo además en la continua mejora y la modernización de la entidad. Así mismo, se justificó metodológicamente, de acuerdo con el enfoque cuantitativo y los cuestionarios que sustentan la información a recolectar, además de investigar cómo la gestión impacta en la actuación de los empleados con el fin de aumentar la eficiencia de los trabajadores para lograr las metas deseadas; al final, se consideró socialmente justificado porque permitiría la creación de políticas públicas encaminadas a mejorar la gestión organizacional en entidades tanto públicas como privadas a escala nacional.

El objetivo general de la investigación: establecer el impacto de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una

entidad pública regional, Tumbes, 2024 y los objetivos específicos: (a) establecer el impacto de la planeación de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024; (b) establecer el impacto de la organización de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024; (c) establecer el impacto de la dirección de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024; y por último (d) establecer el impacto del control de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.

A nivel internacional, Holguin (2024) mediante su investigación, buscó determinar la gestión administrativa y la influencia que ejerce en el fortalecimiento de la capacidad institucional dentro de un ente educativo en la ciudad de Manta - Ecuador. Investigación de enfoque cuantitativo, de campo y bibliográfico, en donde se suministró una encuesta a 30 docentes y una directora; que demostró que el 70% de los encuestados conocen poco de la gestión administrativa, el 64% afirmó que la gestión en su entidad es eficiente pero no la mejor, el 70% la calificó como buena; el 90% indicó que si se cumplen con los objetivos organizacionales y el 100% afirma que las relaciones interpersonales entre autoridades y trabajadores es una fortaleza para la institución; evidenciando que una buena gestión administrativa si incide en el fortalecimiento de la institución educativa.

Fuel (2023), en su investigación de enfoque mixto, de tipo bibliográfica y de campo, tuvo como objetivo general: analizar la gestión administrativa y su incidencia hacia un pleno trabajo en un servicio gubernamental de Tulcán - Ecuador. Se realizó un cuestionario que fue aplicado a 380 servidores y una ficha de observación utilizada por el investigador para evaluar el desempeño en las funciones que ejercen los servidores. Obteniendo que el 63.95% de las personas encuestadas no tienen claros los objetivos de la institución, mientras que el 36.05% si los conoce y en lo que respecta a la gestión administrativa el 41.16% indicaron estar poco satisfechos, mientras que el 2.11% indicaron estar muy satisfechos con la gestión; así mismo indicaron que los servicios que presta la entidad son deficientes en un 56.88% y

eficientes en un 5.82%, concluyendo que la gestión administrativa incide hacia un pleno empleo.

Campuzano (2022), realizó una investigación encaminada a evaluar si la gestión organizacional influye en el desempeño laboral de los empleados de un gobierno municipal en Ecuador. La investigación con enfoque mixto y de nivel descriptivo causal, a través del análisis provenientes de entrevistas y encuestas a 134 trabajadores, obtuvo como resultado que más del 50% del personal estudiado aseguró que existen deficiencias en la gestión organizacional lo que genera un deficiente desempeño laboral entre sus colaboradores, concluyendo así: la variable independiente incide significativamente sobre la variable dependiente.

Balcázar (2020), realizó un estudio de enfoque cualitativo en 54 hospitales públicos de Cundinamarca en Colombia, con la finalidad de verificar la gestión administrativa y resaltar la afectación positiva o negativa en las condiciones de vida de los pacientes. Recopilando información necesaria para evaluar siete aspectos de la gestión administrativa: misión, visión, objetivos, planeación estratégica, presupuesto, marco reglamentario, control y verificación. Obteniendo como resultado que el 7% de los hospitales tienen una gestión favorable, el 15% una gestión desfavorable y el 71% presenta una gestión con observaciones; evidenciando la escasa ejecución de los propósitos estratégicos que garantizan el derecho a la salud, la disminución del riesgo de mortalidad y discapacidades que se pueden evitar. Concluyendo que la gestión desfavorable genera impactos nocivos en la calidad de vida.

Y por último, Ulloa (2019) ejecutó una investigación para examinar cómo la gestión administrativa incide en el desempeño laboral de los servidores en un gobierno municipal en Echeandía Cantón - Ecuador. Investigación con enfoque cuantitativo, en la que se utilizó un formulario que se aplicó a 130 empleados, los mismos que respondieron que la entidad carece de una adecuada gestión administrativa (55%), así mismo el 55% indicaron que los directivos no tienen conocimientos y experiencia para la ejecución de sus funciones ni para controlar a su personal, el 60% manifestó que sus jefes no poseen un liderazgo efectivo que promueva un adecuado desempeño laboral. Por lo tanto la gestión administrativa tiene el 52% de influencia en el desempeño laboral.

A nivel nacional, Rutti (2023) efectuó un estudio orientado a investigar cómo la gestión administrativa impacta en el clima organizacional dentro del departamento del laboratorio de ADN de una institución pública de Lima. La investigación se caracterizó como causal, no experimental, transversal, cuantitativa y básica. La recopilación de datos implicó el uso de dos cuestionarios administrados a 83 trabajadores. Los resultados revelaron que la gestión fue percibida positivamente por el 57.8% de los encuestados. De manera similar, la planeación (53%), organización (47%), dirección (53%) y control (52%) fueron consideradas en el mismo nivel de bueno, reflejando así, que los esfuerzos que se realizan por tener una buena gestión están siendo apreciados por sus trabajadores. Estos hallazgos apoyaron la hipótesis general, demostrando que la gestión administrativa tiene influencia significativa del 84.6% en el clima organizacional de la institución pública en cuestión.

Aparicio (2022) realizó una investigación básica, cuantitativa, explicativa, sin control de variables, involucrando a 45 empleados en una unidad de gestión local en Cusco; cuyo objetivo fue evaluar cómo la gestión administrativa influye en el clima organizacional dentro de esta institución. Los resultados indicaron que 37 trabajadores, es decir el 82,2% percibieron a la gestión administrativa dentro de la categoría de moderada. Así mismo, 35 trabajadores (77.8%) consideraron que el clima organizacional era neutral; permitiendo afirmar la hipótesis del investigador: la gestión administrativa influye significativamente en 85.6% con respecto al clima de la organización.

Collana (2022) ejecutó un estudio básico, cuantitativo, explicativo, donde no hubo manipulación de las variables (no experimental), el cual se realizó en un mismo tiempo (transversal). Teniendo como finalidad, saber la influencia de la gestión administrativa entorno al desempeño docente en centros de educación técnica en Lima. Aplicando 02 cuestionarios a 84 maestros, encontró que se considera a la gestión administrativa como buena (47.6%), y sus dimensiones: planificación como regular (54.8%), organización como buena (60.7%), dirección como regular (58.3%) y control como regular (59.5%); así mismo indicaron que el desempeño docente se encuentra en proceso (47.6%) y logrado (50%). Afirmando que existe influencia

significativa del 66.5% de la variable independiente entorno a la variable dependiente.

Rojas (2021), llevó a cabo un estudio con el propósito de determinar el impacto de la gestión organizacional en la gestión administrativa dentro de la entidad de justicia en Lima. Empleando una metodología cuantitativa, el estudio se abstuvo de la manipulación de variables, dado en un solo momento y operó a un nivel explicativo. La población analizada estuvo integrada por 105 empleados, que completaron cuestionarios validados por expertos. Los hallazgos indican que el 58.1% de los investigados refirió que la gestión organizacional se encontraba en un nivel regular, y el 18.1% refirió que es deficiente; mientras que lo que corresponde a la variable dependiente, los trabajadores apreciaron que se encontraba en un nivel regular (70.5%) y eficiente (12.4%); concluyendo así que la gestión organizacional tiene una influencia moderada sobre la gestión administrativa, derivada de las respuestas de los participantes.

Castro (2021), en el estudio ejecutado, buscó explicar la influencia que tiene la gestión administrativa y los conflictos laborales entorno a la productividad del recurso humano en una dirección de la entidad de energía y minas. La metodología de tipo aplicada, cuantitativa, de nivel explicativa, sin manipulación de variables que se dio en un solo momento; contando con 140 participantes que respondieron a tres cuestionarios. Los resultados evidenciaron a la gestión administrativa en un alto nivel (86.4%), así como la planificación 90% (alto), organización 90% (alto), dirección 84.3% (alto) y control 70.7% (alto). Demostrando que la gestión administrativa y los conflictos laborales inciden en un 98.9% en la productividad laboral.

Damián (2020), en su estudio cuantitativo, sin manipulación de variables, transversal, explicativo-causal, dispuso como objetivo conocer la influencia de la gestión organizacional en el desempeño laboral de la unidad ejecutora de la policía nacional del Perú en Lima. Se administraron dos cuestionarios a 79 participantes, mostrando como resultados que con el 77.2% la gestión administrativa se encuentra en regular nivel, así mismo, la planeación, organización, dirección y control fueron consideradas en el mismo nivel de regular con 75.9%, 49.4%, 69.6% y 75.9% respectivamente; igualmente el nivel del desempeño laboral fue

considerado como regular con 81%. La investigación reveló que existe una incidencia notable del 65.2% de la gestión administrativa y el desempeño laboral, aceptando así la hipótesis del autor.

A su vez, la gestión constituye una influencia que orienta las operaciones de las organizaciones, la producción, los recursos y sus unidades, la cual es ejercida por diferentes actores organizacionales a través de la adopción de normas anticipadas con la finalidad de lograr objetivos. La gestión es una actividad que tiene diferentes funciones, en la que los gerentes no son los únicos que influyen en la organización, sino que esta se divide en unidades organizativas pequeñas, en la que los trabajadores son lo que realizan el conjunto de tareas que conlleva al cumplimiento de metas. (Kaehler & Grundei, 2019)

La gestión es el colectivo de adopciones y actos que permiten lograr objetivos preestablecidos, siendo de carácter teológica, es decir, que está orientada al cumplimiento de fines, lo que implica tres momentos: la delimitación de la situación dada, que permite realizar un diagnóstico de la situación inicial y reconocer la problemática de una organización; la delimitación de la situación deseada, que se refiere a la visión de la organización y lo que aspira concretar en el futuro; y la delimitación de las líneas de acción, que está orientada a la especificación de metas y propósitos, así como a las soluciones de problemas organizacionales. (Álvarez & Chica, 2008)

La gestión implica una vasta red de procesos de autoorganización que abarcan elementos esenciales como la identidad de la organización, el impulso individual, la acción en conjunto, el raciocinio y la creatividad democrática. Además, se consideran elementos como la centralización y descentralización organizativa, los métodos para tomar decisiones, la libertad para actuar, la capacidad de gestionarse a uno mismo y el compromiso con el impacto social. Estos elementos son fundamentales dentro de cualquier organización o contexto de trabajo, ya que definen cómo se realizan las elecciones importantes, el grado de independencia para llevar a cabo las tareas, la habilidad para manejar eficazmente los propios recursos y la consciencia hacia el bienestar social y ambiental. (Martínez, 2005)

La gestión es interactuar con todas las áreas de una organización, que implica observar y evaluar las metas a alcanzar aplicando los recursos necesarios. Es una

herramienta que abarca las fases de la administración, tales como organización, planificación, evaluación, establecer metas y objetivos, recursos humanos y comprobación de resultados. Realizar procesos de gestión permite a la organización elaborar información de diferentes áreas, planificando hacia donde se dirigirá y quien la gestionará; siendo la gestión misma un elemento con desarrollo propio de la administración. (Murray, 2002)

La gestión organizacional es un aspecto importante en organizaciones de todo tipo; se debe enfatizar que debe funcionar de manera efectiva en todos los procesos y facilitar la implementación de actividades para el logro de objetivos y metas propuestas por la organización. Por lo tanto, también se requieren especialistas con experiencia relevante para la toma de decisiones. (Barcia & Álvarez, 2023). La atención se centra en la administración de los procesos y recursos para la consecución de objetivos, promoviendo a su vez la participación de los integrantes de la organización en la toma de decisiones y la formulación de estrategias logrando así la máxima eficiencia. (Estacio & Salazar, 2023)

Así mismo, consta de un equipo de personas encargadas de lograr una meta, enfatizando la supervisión eficiente de los procesos y recursos organizacionales, incluido el personal, las instalaciones, las finanzas, las relaciones con los clientes, el conocimiento y más. Su objetivo es diseñar estrategias, coordinar, implementar y monitorear actividades para garantizar que la organización logre sus objetivos establecidos. (Carter, 2021)

La gestión organizacional es el proceso a través del cual se planifican, organizan, dirigen y controlan los recursos de un organismo, con la razón de alcanzar los propósitos de manera eficaz y eficiente, así mismo, la gestión organizacional implica administrar los recursos humanos, monetarios y materiales de una organización para lograr resultados óptimos. Considerada como un proceso integral, dinámico y continuo, la gestión organizacional fomenta la cooperación activa de todos los involucrados. (Chiavenato, 2019)

A su vez, esta gestión organizacional realiza la aplicación de sistemas de gestión que contribuye al desempeño de las funciones que estipula una organización y proporciona además la capacitación continua para los trabajadores, desarrollo de sus capacidades buscando que sean más eficientes y eficaces en el adecuado

funcionamiento de la organización, movilizando recursos los cuales deben ser utilizados racionalmente a través de bienes y servicios, cuyo propósito es el logro de las metas y objetivos establecidos por la entidad. (Yakubu, 2019)

La gestión organizacional tiene sus raíces en la teoría neoclásica de la administración, como se describe en la "Introducción a la Teoría General de la Administración" de Chiavenato de 2019. Esta teoría se distingue por su enfoque en las dimensiones prácticas de la administración, priorizando el pragmatismo y el logro de resultados tangibles. Su importancia se comprende cuando se pone en acción. Son fundamentales para esta teoría principios fundamentales como la planeación, organización, dirección y control eficaces de las actividades organizativas. Las organizaciones están estructuradas, dimensionadas, dirigidas y evaluadas de acuerdo con sus objetivos y resultados previstos, sirviendo como línea de base en la valoración del desempeño. Los objetivos sirven como la razón de ser de la existencia y las operaciones de una organización. (Chiavenato, 2019)

Chiavenato propone en su enfoque cuatro dimensiones para evaluar la gestión organizacional. La dimensión inicial, la planeación, sirve de basamento para las dimensiones posteriores. Implica predefinir objetivos y delinear las acciones necesarias para alcanzarlos, sirviendo esencialmente como modelo para esfuerzos futuros. La planificación implica visualizar el estado futuro deseado y diseñar las acciones y recursos necesarios para alcanzarlo. Después de la planificación, entra en juego la dimensión de organización, que implica estructurar tareas, consolidar actividades de manera lógica, asignar personas para llevarlas a cabo, destinar recursos y alinear esfuerzos, asegurando el triunfo en la concreción de los objetivos, la ejecución de planes y el funcionamiento eficiente de las actividades a fin de que el personal trabaje con eficiencia mitigando así los conflictos y la ambigüedad. (Chiavenato, 2019)

La dimensión de dirección se destaca como la más compleja y abarca acción, dirección, comunicación, liderazgo y motivación. Aquí, los gerentes ejercen influencia sobre sus subordinados para alinear sus comportamientos con las expectativas y alcanzar los objetivos organizacionales. Por otro lado, la dimensión de control tiene como objetivo verificar que los resultados se alineen con los objetivos predeterminados. El control funciona como un proceder que direcciona

las actividades hacia los resultados deseados mediante el establecimiento de la línea base del desempeño, del seguimiento, del progreso, de la comparación con los estándares y la implementación de medidas correctivas para rectificar las desviaciones y garantizar el logro de las metas. (Chiavenato, 2019)

Bautista et. al (2020), indican que el desempeño laboral, son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que contribuyen al logro de objetivos propuestos por la organización. Constituye un implemento imprescindible para el triunfo de las organizaciones porque permite establecer estrategias y acrecentar la eficacia de los empleados, proporcionando beneficios que permitan la mejora continua de las organizaciones y por ende su competitividad.

Desempeño laboral, hace referencia a la manera en la que los empleados de una entidad ejecutan las misiones y labores asignadas para el cumplimiento de su trabajo en el cargo al que se dedican, según sus conocimientos, aptitudes habilidades y talentos, generando conductas y cambios que permitan que la organización logre sus metas propuestas de manera eficiente y eficaz. El desempeño y su evaluación están ligados estrechamente, porque esta evaluación mide el nivel de excelencia o ineptitud, identificando los defectos o puntos débiles que presentan los trabajadores al momento de realizar sus actividades, permitiendo la mejora continua. (Gonzales & Vílchez, 2021)

Se refiere también, al comportamiento y al potencial de desarrollo que tiene una persona que ocupa un puesto. La evaluación del desempeño, es un proceso para motivar o valorar las cualidades y la excelencia de una persona; es un concepto dinámico y un método que permite a las organizaciones identificar problemas que presentan los empleados como falta de integración, desaprovechamiento de talentos y potencialidades, falta de motivación, entre otros. Esta evaluación permite además fijar y desarrollar políticas de recursos humanos de conforme a las exigencias de la organización. (Chiavenato, 2011)

El desempeño laboral juega un papel fundamental en el éxito general de las organizaciones, lo que subraya la importancia de abordarlo diligentemente dentro de la gestión del recurso humano. Evaluar y mejorar el desempeño laboral no solo debe beneficiar a la organización sino también fomentar la satisfacción de los empleados orientado hacia el logro de los propósitos institucionales. Además, la

estabilidad en el empleo es otro factor crucial que proporciona a los empleados confianza en sus perspectivas a largo plazo dentro de la organización. Esta estabilidad no sólo mejora la seguridad laboral sino que también influye positivamente en el compromiso y la incentivación de los empleados, contribuyendo así significativamente a la eficacia y el triunfo de la organización. En consecuencia, invertir tanto en la evaluación del desempeño laboral como en la estabilidad de los empleados puede generar retornos sustanciales en términos de logros organizacionales y crecimiento sostenible. (Pedraza et. al, 2010)

La estimación del desempeño, constituye un proceso que se practica en las organizaciones que están involucradas con el alcance de resultados medibles, y en base a ello poder realizar las adaptaciones pertinentes en la institución, y en especial a lo que refiere al recurso humano, que son donde finalmente reposan los esfuerzos de la organización, ya que por medio de su trabajo pueden brindar productos y servicios de calidad y así incrementar la competitividad entre las organizaciones. Evaluar el desempeño en los empleados, concede a las organizaciones saber de qué manera sus integrantes cumplen con sus funciones. (Ronquillo et. al, 2013)

La variable desempeño laboral tiene sus raíces en el marco teórico de Campbell. Surgiendo de la demanda de una evaluación integral del desempeño, este modelo se considera un avance teórico fundamental en la valoración del desempeño laboral. Reconocido por su naturaleza multifacética, el modelo pretende abarcar componentes clave para evaluar el desempeño, facilitando así el proceso de formular y ejecutar planes efectivos destinados al cumplimiento de objetivos establecidos por la organización, implicando la creación de tácticas y acciones coordinadas que están diseñadas para avanzar hacia el éxito institucional de manera eficaz y eficiente. Se centra en los comportamientos de los empleados y su capacidad para influir en los resultados. (Bautista et. al, 2020)

Basados en la teoría de Campbell, Bautista et al. proponen tres dimensiones para medir el desempeño laboral. La primera dimensión, el desempeño de la tarea, se refiere al cumplimiento de las responsabilidades y deberes laborales en alineación con las habilidades y competencias requeridas asociadas con el rol asignado, contribuyendo directa o indirectamente a los objetivos de la organización. La

segunda dimensión, las conductas contraproducentes, hace referencia a los actos y acciones deliberadas e intencionales que se dan de forma voluntaria que pretenden quebrantar a la organización y que benefician al trabajador. Por último, la dimensión del desempeño contextual comprende comportamientos individuales espontáneos que mejoran los aspectos psicológicos, sociales y organizacionales del entorno laboral, desempeñando un papel crucial en la búsqueda y logro de los resultados deseados por parte de la organización. (Bautista et. al, 2020)

Formulando así, la hipótesis general de la investigación: existe un impacto significativo de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024; y las hipótesis específicas: (a) existe un impacto significativo de la planeación de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024; (b) existe un impacto significativo de la organización de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024; (c) existe un impacto significativo de la dirección de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024; y (d) existe un impacto significativo del control de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.

II. METODOLOGÍA

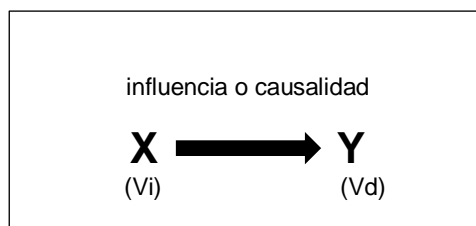
Dada la naturaleza de este estudio, calificó como investigación básica ya que tuvo como objetivo entender y ampliar los conocimientos teóricos. De acuerdo con la OCDE (2002), la investigación básica implica esfuerzos experimentales o teóricos realizados para adquirir nuevos conocimientos en base a los principios fundamentales que subyacen a los fenómenos y las realidades observables, sin una aplicación práctica inmediata. Dicha investigación explora características, estructuras y nexos, con el sentido de formular y probar premisas, doctrinas o leyes.

Esta investigación estuvo orientada al enfoque cuantitativo, porque se obtuvieron datos cuantitativos y estadísticos de las variables en estudio los cuales fueron medibles. Apuke (2017), señala que la investigación cuantitativa se encarga que cuantificar y analizar variables para obtener resultados, implicando el uso de datos numéricos y técnicas estadísticas que respondan a cuestionamientos como quién, cuánto, qué, dónde y cómo. Gelo et. al (2008), observaron que existen distinciones entre métodos de investigación cuantitativos y cualitativos en relación con las técnicas de análisis y compilación de información. En la investigación cuantitativa se requiere de la minimización de los valores o fenómenos numéricos para realizar el análisis estadístico, mientras que en la cualitativa, la recopilación se hace con datos no numéricos tales como textos, imágenes, entrevistas, testimonios, etc.

El diseño en este estudio fue categorizado como no experimental debido a que no se realizaron manipulaciones en las variables ni en el entorno que pudieran alterar los resultados; de acuerdo a Radhakrishnan (2013) este diseño describe los fenómenos que existen sin manipular las condiciones o el entorno para forzar las respuestas de los investigados y no hay manipulación de variables; el experto vigila los fenómenos tal cual se producen. Fue de corte transversal ya que la compilación de datos se llevó a cabo en un único momento y en una única instancia, proporcionando un visión integral sin la necesidad de seguimientos longitudinales o intervenciones adicionales; tal como lo indican Cvetkovic et. al (2021) los estudios transversales permiten la estimación directa de la prevalencia de una afección y facilitan analizar de manera simultánea la conexión temporal entre la exposición a factores específicos y los resultados dentro de un mismo periodo de estudio.

Figura 1

Diseño del estudio



Nota: Elaboración propia

Leyenda:

Variable independiente (Vi): Gestión organizacional

Variable dependiente (Vd): Desempeño laboral

El nivel de esta investigación fue explicativa, con una variable independiente: gestión organizacional y una variable dependiente: desempeño laboral. Al respecto, Correa (2022), señala que la investigación explicativa tiene como objetivo deducir las relaciones de causa (características que producen una variación o cambio) y efecto (características objeto de predicción), lo que aumenta la capacidad de predecir y controlar los efectos de una investigación. El método fue el hipotético deductivo, que es el modelo que se utiliza para la validación de hipótesis y pone a prueba teorías empíricas, puesto que explica la relevancia probatoria. (Tariq, 2015)

Las variables en estudio fueron, variable independiente: Gestión organizacional y variable dependiente: Desempeño laboral. La variable independiente: Gestión organizacional, cuya definición conceptual según Chiavenato (2019) indica que es el proceso a través del cual se planifican, organizan, dirigen y controlan los recursos de una organización, con la finalidad de alcanzar los objetivos de manera eficaz y eficiente; y la definición operacional: La medición de esta variable se realizó a través de sus dimensiones, haciendo uso de un cuestionario adaptado y validado por Vásquez (2023) que fue aplicado a los trabajadores administrativos de una entidad pública regional de Tumbes, conformado por 20 ítems. Las preguntas se agruparon según las dimensiones: planeación, organización, dirección y control.

Los indicadores de esta variable fueron; para la dimensión planeación: planes, objetivos, visión a largo plazo, misión y políticas; para la dimensión organización fueron: manuales ROF y MOF, división del trabajo, agrupación de actividades, asignación de recursos; para la dimensión dirección: comunicación, liderazgo, motivación, orientación y dirigir esfuerzos; finalmente para la dimensión control fueron: definir indicadores, monitorear indicadores, comparar indicadores, acciones correctivas y mejora continua. Se utilizó una escala de medición ordinal tipo escala de Likert, proporcionando una estructura clara y graduada para que los participantes expresaran sus percepciones, con cinco alternativas de respuesta que incluían clasificaciones: Siempre, con un valor de (5), pasando por casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), y nunca (1).

La variable dependiente: Desempeño laboral, cuya definición conceptual según Bautista, et. al (2020), indican que son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que contribuyen al logro de objetivos propuestos por la organización; y para la definición operacional: se midió a través de la escala valorativa adaptada y validada por Chavarry (2023) que fue aplicada a los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, conformado por 20 ítems. Las preguntas se agruparon según las dimensiones: desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual.

Los indicadores de esta variable fueron, para la dimensión desempeño de la tarea: logro de actividades, responsabilidades, capacidades y aptitudes; para la dimensión comportamientos contraproducentes fueron: sobredimensionar problemas, actos y acciones deliberadas, quebrantar la organización; y para la dimensión desempeño contextual: motivaciones personales, comportamientos sociales y habilidades blandas. Se utilizó una escala de medición ordinal tipo escala de Likert, proporcionando una estructura clara y graduada para que los participantes expresaran sus percepciones, con cinco alternativas de respuesta que incluían clasificaciones: Siempre, con un valor de (5), pasando por casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), y nunca (1).

La población en los estudios de investigación, es considerada como el grupo de personas, animales u objetos a los que se va a investigar con la finalidad de conocer algo. (López, 2004). En este estudio, la población investigada consistió en todos los

trabajadores administrativos empleados en una entidad regional en Tumbes, con un total de 335 personas. Los criterios de inclusión abarcaron a todos los trabajadores administrativos contratados y en planilla, sumando un total de 335 individuos, que garantizó que todos los empleados activos en roles administrativos fueran considerados en la investigación. Dentro de los criterios de exclusión, se tomó en cuenta a los 38 trabajadores que estaban ausentes debido a permisos, vacaciones o licencias, lo que ayudó a mantener la coherencia y representatividad de la población laboral.

La muestra, se refiere al subgrupo de la población en el que se recolectan los datos; posibilitando a escatimar tiempo, aminorar costos y respaldar la concreción y exactitud de los datos de la investigación. (Arispe, et al., 2014). En esta investigación, la muestra incluyó a 97 trabajadores, cuya unidad de análisis fue todo el personal perteneciente al grupo de trabajadores administrativos de una entidad pública regional ubicada en Tumbes. El muestreo en los estudios de investigación, se refiere a los métodos que son usados para seleccionar una muestra del total de la población. (López, 2004). Siendo utilizado en este estudio, el muestreo no probabilístico, es decir que la muestra es dirigida y la selección no está orientada por el criterio estadístico, sino por las características de la indagación. (Hernández et al, 2014), por conveniencia, porque la muestra se seleccionó de acuerdo a la accesibilidad de la investigadora.

Carrasco (2018), indica que las técnicas para la recolección de datos, tienen como finalidad encontrar información que se requiere para la indagación; y de acuerdo a lo mencionado, en este estudio se empleó la técnica de la encuesta utilizando cuestionarios como principal instrumento para la compilación de datos. Se diseñó un cuestionario específico por cada variable, los cuales fueron adaptados y validados a partir de referencias anteriores, como los estudios realizados por Vásquez y Chavarry, quienes abordaron temas similares a los de esta investigación. Esta adaptación y validación aseguraron que los cuestionarios capturaran de manera precisa y relevante las dimensiones y aspectos específicos que se querían evaluar en el contexto particular del estudio.

La validación de los instrumentos implica garantizar que las preguntas sean claras, pertinentes y adecuadas para medir las variables del estudio; esta validación fue

realizada por tres expertos calificados, maestros en gestión pública: el Mtro. Garavito Criollo, Gino F.; la Mtra. Valladolid Cornejo, Gretty A. y la Mtra. Yacila Preciado, Eshly J., quienes determinaron la claridad, consistencia y pertinencia de los cuestionarios destinados al estudio; que tuvo como objetivo evaluar si los instrumentos son adecuados para la muestra prevista, calificándolos como aplicables. En este contexto, la validez se refiere a la habilidad del instrumento utilizado para evaluar con precisión las variables de la investigación, a partir de las dimensiones e indicadores que son representados por conceptos o preguntas específicas. (Hernández & Mendoza, 2018)

Para precisar el nivel de confianza de los instrumentos, se tomaron las respuestas que dieron los 97 encuestados a las 20 preguntas que contenían cada cuestionario; pasando al SPSS 29, para ser procesado a través del alfa de cronbach; porque la confianza del instrumento de la investigación permite generar resultados sólidos. (Hernández & Mendoza, 2018). La confiabilidad del cuestionario de gestión organizacional fue de 0.949 y del cuestionario de desempeño laboral fue 0.847, obteniendo como resultado que ambos cuestionarios son confiables.

El procedimiento que se realizó en esta investigación fue la adaptación de los instrumentos de medición que constan de 02 cuestionarios (uno por cada variable) y la validación de los mismos, mediante el juicio de tres expertos en el tema. Se aplicaron los cuestionarios (previo permiso por parte de la entidad) para la recolección de información y posterior determinación del nivel de confiabilidad a través del coeficiente de alfa de cronbach. Para el análisis de datos se realizó una base estructurada en Excel con las puntuaciones obtenidas por cada pregunta, para luego ser procesada en el SPSS 29. A través de tablas de frecuencia se empleó la estadística descriptiva, representando los resultados de acuerdo a la variable independiente, dependiente y sus dimensiones. Así mismo para identificar la normalidad de las variables y poder confirmar las hipótesis planteadas se utilizó la estadística inferencial.

Dentro de este estudio de investigación, se respetaron los aspectos éticos que están basados en los siguientes principios: el principio de beneficencia porque se buscó que esta investigación brinde beneficios directos a la entidad y a los trabajadores; el principio de no maleficencia, porque esta investigación se

desarrolló sin perjudicar ni moral ni psicológicamente a los trabajadores que colaboraron con el estudio; el principio de justicia, porque todos los encuestados recibieron un trato igualitario y sin discriminaciones; así como también el principio de autonomía, porque se garantizó en todo momento que el trabajador tenga libertad e independencia para decidir continuar o retirarse de la investigación.

Así mismo, estuvo enmarcada en las normas éticas internacionales, tales como el CIOMS (Consejo Internacional de Organizaciones de Ciencias Médicas), los principios de Núremberg y el informe de Belmont; cuyas directrices orientaron a la conducta responsable en esta investigación, a la protección de los derechos humanos de todos los participantes y al respeto de la integridad científica. A su vez, cada participante firmó el consentimiento informado conociendo los propósitos de la investigación y aceptando su participación. Además, se utilizó una herramienta valiosa: el turnitin, con la finalidad de mantener la integridad académica, la originalidad, los derechos de privacidad y la transparencia en esta investigación, al evitar el plagio; de igual forma se utilizaron las normas APA, que le brindaron credibilidad al estudio y mejoraron su calidad, citando correctamente a las fuentes e investigadores en cada una de las referencias.

III. RESULTADOS

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 1

Frecuencia de variable independiente: Gestión organizacional

VI_GESTIÓN_ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	25	25.8	25.8	25.8
	Medio	61	62.9	62.9	88.7
	Bajo	11	11.3	11.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Nota: Información extraída de base de datos estructurada y procesada en aplicativo SPSS 29.

La tabla 1 demuestra que los trabajadores administrativos, consideraron que la gestión organizacional se encuentra en un nivel medio el cual obtuvo el mayor porcentaje y en menor cantidad consideraron el nivel organizacional como bajo. Esto se ve reflejado, debido a que a pesar de que la entidad realiza los procesos de planeación, organización, dirección y control; no son lo suficientemente adecuados y eso es advertido por los mismos trabajadores, que han considerado que el nivel de la gestión en su institución es menor al 63%; teniendo en cuenta que una gestión media o regular impide el cumplimiento del 100% de los objetivos y metas planeadas.

Tabla 2*Frecuencia de dimensiones de la variable independiente***DIMENSIONES_VI_GESTIÓN_ORGANIZACIONAL**

Niveles	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	19	19.6	17	17.5	33	34.0	20	20.6
Medio	61	62.9	70	72.2	51	52.6	68	70.1
Bajo	17	17.5	10	10.3	13	13.4	9	9.3
Total	97	100.0	97	100.0	97	100.0	97	100.0

Nota: Información extraída de base de datos estructurada y procesada en aplicativo SPSS 29.

La tabla 2 demuestra que los trabajadores administrativos, consideraron que la planeación en la entidad se encuentra en un nivel medio, al igual que la organización, dirección y control; evidenciando que, si bien es cierto la entidad define planes y políticas para la consecución de los objetivos a corto, mediano y largo plazo, aún falta que la misión y visión de la institución, así como el ROF y MOF se actualicen ya que tienen una antigüedad de aproximadamente diez años. Además hace falta que designen a las personas con el perfil para el puesto y se proporcionen los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades programadas. Con respecto a los directivos, se evidenció que falta que estos motiven, guíen, orienten y dirijan al personal a su cargo, los mismos que consideran que la dirección está en nivel medio; así mismo, a pesar de que la entidad tiene definidos sus indicadores de desempeño y los monitorea de manera constante aún falta tomar acciones correctivas y de mejora continua.

Tabla 3*Frecuencia de variable independiente: Desempeño laboral***VD_DESEMPEÑO_LABORAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	25	25.8	25.8	25.8
	Medio	69	71.1	71.1	96.9
	Bajo	3	3.1	3.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Nota: Información extraída de base de datos estructurada y procesada en aplicativo SPSS 29.

La tabla 3 demuestra que los trabajadores administrativos, consideraron que su desempeño laboral en la institución se encuentra en un nivel medio; en la que la mayoría de encuestados coincidió en que su rendimiento al hacer las tareas y asumir sus responsabilidades netamente relacionadas a su puesto de trabajo es el adecuado, así mismo, no realizan acciones que puedan perjudicar a la entidad y se sienten proactivos y satisfechos de trabajar en la institución; evidenciándose que los mismos trabajadores han considerado que el nivel del desempeño laboral en esta entidad está por encima del 70% y un grupo muy reducido ha considerado que su desempeño es bajo.

Tabla 4*Frecuencia de dimensiones de la variable dependiente***DIMENSIONES_VD_DESEMPEÑO_LABORAL**

Niveles	Rendimiento de la tarea		Comportamientos contraproducentes		Desempeño contextual	
	f	%	f	%	f	%
Alto	59	60.8	1	1.0	31	32.0
Medio	38	39.2	40	41.2	59	60.8
Bajo	0	00.0	56	57.8	7	7.2
Total	97	100.0	97	100.0	97	100.0

Nota: Información extraída de base de datos estructurada y procesada en aplicativo SPSS 29.

La tabla 4 demuestra que los trabajadores administrativos, consideraron que el rendimiento de la tarea se encuentra en un alto nivel, indicando que realizan su trabajo de manera eficiente, cumplen con las metas que se le fijan, que tienen los conocimientos adecuados para desarrollar sus tareas y que presentan oportunamente las tareas encomendadas. Con respecto a la dimensión de comportamientos contraproducentes, la mayoría de encuestados indicaron que se encuentra en un nivel bajo, ya que ellos coincidieron en que no realizan críticas desfavorables de la institución, que no existen conflictos laborales y tampoco se quejan de su trabajo. Así mismo, más del 60% de los trabajadores, indicaron que la dimensión desempeño contextual se encuentra en un nivel medio, coincidiendo en que sienten satisfechos de trabajar en la entidad, que participan activamente de las actividades que se realizan y que están prestos a ayudar a sus compañeros.

RESULTADOS INFERENCIALES

Ha: Los datos de la investigación presentan una distribución normal.

H0: Los datos de la investigación no presentan una distribución normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad.

Kolmogorov – Smirnov			
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión organizacional	0.48	97	0.188
Desempeño laboral	0.75	97	0.200

Nota: Información extraída de base de datos estructurada y procesada en aplicativo SPSS 29.

La base de datos está conformada por 97 elementos, por lo tanto se utiliza la prueba de Kolmogorov – Smirnov para determinar la normalidad de la distribución de los datos de la investigación, debido a que el tamaño muestral es superior a 50. De acuerdo a los resultados, la significancia de ambas variables es mayor a 0.05, lo cual indica que los datos se distribuyen de manera normal, aceptando la hipótesis alterna planteada por la investigadora. Por consiguiente, para la contrastación de las hipótesis se aplica una prueba paramétrica, es decir la Regresión Lineal Simple.

RESULTADOS DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe un impacto significativo de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.

H0: No existe un impacto significativo de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.

Tabla 6

Ajuste de modelo de hipótesis general.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	Error estándar de la estimación	gl1	gl2	Sig.
1	.826 ^a	.681	5.532	1	95	< .001

a. Predictores: (Constante), GESTIÓN ORGANIZACIONAL

b. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

Según la tabla 6, el análisis del modelo de regresión lineal muestra un valor de significancia (sig.) <0.001, valor menor a 0.05 lo cual indica que es estadísticamente significativo; aceptando la hipótesis general planteada por la investigadora (Ha), y rechazando la hipótesis nula (H0). Así mismo el valor de R² es 0.681, demostrando que la gestión organizacional tiene un impacto significativo del 68.1% en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos; subrayando la importancia de prácticas de gestión efectivas para optimizar los resultados organizacionales.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ha: Existe un impacto significativo de la planeación de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.

H0: No existe un impacto significativo de la planeación de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.

Tabla 7

Ajuste de modelo de hipótesis específica 1.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	Error estándar de la estimación	gl1	gl2	Sig.
1	.710 ^a	.504	6.906	1	95	< .001

a. Predictores: (Constante), PLANEACIÓN

b. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

Según la tabla 7, el análisis del modelo de regresión lineal muestra un valor de significancia (sig.) <0.001, valor menor a 0.05 lo cual indica que es estadísticamente significativo; aceptando la hipótesis específica 1 planteada por la investigadora (Ha), rechazando la hipótesis nula (H0). Así mismo el valor de R^2 es 0.504, lo que demuestra que la dimensión planeación impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un 54.9%; destacando la necesidad de implementar prácticas de planeación que sean consistentes y alineadas con las metas de la entidad, para promover el óptimo rendimiento.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ha: Existe un impacto significativo de la organización de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.

H0: No existe un impacto significativo de la organización de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.

Tabla 8

Ajuste de modelo de hipótesis específica 2.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	Error estándar de la estimación	gl1	gl2	Sig.
1	.658 ^a	.433	7.381	1	95	< .001

a. Predictores: (Constante), ORGANIZACIÓN

b. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

En la tabla 8, el análisis del modelo de regresión lineal muestra un valor de significancia (sig.) <0.001, valor menor a 0.05 lo cual indica que es estadísticamente significativo; aceptando la hipótesis específica 2 planteada por la investigadora (Ha), rechazando la hipótesis nula (H0). Así mismo el valor de R² es 0.433, lo que demuestra que la dimensión organización impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un 43.3%; este hallazgo resalta la importancia que tiene la organización efectiva de tareas, recursos y estructuras dentro de la entidad, siendo cruciales para la optimización del desempeño laboral.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ha: Existe un impacto significativo de la dirección de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.

H0: No existe un impacto significativo de la dirección de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.

Tabla 9

Ajuste de modelo de hipótesis específica 3.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	Error estándar de la estimación	gl1	gl2	Sig.
1	.783 ^a	.613	6.098	1	95	< .001

a. Predictores: (Constante), DIRECCIÓN

b. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

Según la tabla 9, el análisis del modelo de regresión lineal muestra un valor de significancia (sig.) <0.001, valor menor a 0.05 lo cual indica que es estadísticamente significativo; aceptando la hipótesis específica 3 planteada por la investigadora (Ha), rechazando la hipótesis nula (H0). Así mismo el valor de R² es 0.613, lo que demuestra que la dimensión dirección impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un 61.3%, demostrando que el liderazgo influye en la motivación, la claridad de objetivos y la eficacia operativa de los empleados, ya que una adecuada dirección no solo optimiza el desempeño individual, sino que también fortalece la cohesión y el éxito general de la organización en su conjunto.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Ha: Existe un impacto significativo del control de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.

H0: No existe un impacto significativo del control de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.

Tabla 10

Ajuste de modelo de hipótesis específica 4.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	Error estándar de la estimación	gl1	gl2	Sig.
1	.654 ^a	.428	7.412	1	95	< .001

a. Predictores: (Constante), CONTROL

b. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

En la tabla 10, el análisis del modelo de regresión lineal muestra un valor de significancia (sig.) <0.001, valor menor a 0.05 lo cual indica que es estadísticamente significativo; aceptando la hipótesis específica 4 planteada por la investigadora (Ha), rechazando la hipótesis nula (H0). Así mismo el valor de R^2 es 0.428, lo que demuestra que la dimensión control impacta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un 42.8%, lo cual evidencia la relevancia que tiene el control efectivo dentro de la entidad para asegurar que las actividades y procesos se desarrollen conforme a los estándares y objetivos establecidos.

IV. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos obtenidos en la presente investigación, cuyo objetivo general es establecer el impacto de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional de Tumbes; muestra que el resultado estadístico del ajuste del modelo de regresión lineal de la hipótesis general, tiene una significancia de (<0.001) lo que representa un impacto significativo de la gestión organizacional en el desempeño laboral; rechazando la hipótesis nula. El valor de R cuadrado de 0.681 establece que existe una dependencia del 68.1% de la variable desempeño laboral en relación a la variable gestión organizacional; aceptando así la hipótesis alterna: Existe un impacto significativo de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.

Estos resultados guardan relación con la investigación de Collana (2022) que sostiene que el desempeño docente tiene dependencia con la variable gestión administrativa, cuyo valor del R^2 es de 0,665 precisando que la gestión influye de manera significativa en el desempeño docente con un 66.5%. A su vez, coincide con Damián (2020) que demuestra en su estudio, que el R^2 es de 0.652 lo que indica que existe una incidencia significativa del 65.2% entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, la misma que fue corroborada a través de la prueba de ajuste de modelo con una significancia del ($0,000 < 0,05$), es decir que la entidad a través de las estrategias de gestión coadyuvan al logro de resultados en la labores desempeñadas por los trabajadores. Datos que difieren con Rojas (2021), que indica que la gestión organizacional influye con una intensidad media del 28.5% sobre la gestión administrativa de una entidad de justicia en Lima.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se determina que existe un impacto significativo de la planeación de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, cuyo valor de R^2 es de 0.504, es decir el grado del impacto es de 50.4%, por lo que se acepta la hipótesis alternativa. Se basa en la teoría neoclásica de la administración, que indica que la planeación es el proceso mediante el cual se definen los objetivos, visualizando el futuro que se desea alcanzar, y así mismo delineando las acciones y los recursos que son necesarios para lograrlo. (Chiavenato, 2019)

Estos datos se asemejan a la investigación de Aparicio (2022) que señala que el proceso de planeación influye significativamente con un R cuadrado de 0,689 (68.9%) en relación al clima organizacional de los trabajadores de una unidad de gestión local en Cusco. Resultados que no guardan relación con lo investigado por Rutti (2023) que indica que la planeación influye moderadamente en el clima organizacional del personal de un laboratorio de ADN en Lima, con un valor de R^2 de 0,472 que representa el 47.2% de influencia, por lo que se acepta parcialmente la hipótesis alterna.

En lo que refiere a la hipótesis específica dos, los resultados estadísticos demuestran un nivel de significancia (<0.001), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa que señala que existe un impacto significativo de la organización de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, con un valor de R cuadrado de 0.433, es decir que el impacto entre la variable independiente y dependiente, es moderadamente significativo con un 43.3%. Estos resultados son similares a los hallados por Rutti (2023) que manifiesta que la organización influye moderadamente en 40.5% en el clima organizacional de los trabajadores de un laboratorio de ADN en Lima, en el que se obtuvo un nivel de significancia <0.05 , aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

A su vez, los resultados se asemejan a lo propuesto por Aparicio (2022), que demuestra que el R cuadrado del proceso de organización sobre el clima organizacional es de 0.328, aceptando la hipótesis alternativa: El proceso de organización influye significativamente en el clima organizacional según los trabajadores de una unidad de gestión local en Cusco; afirmando que el grado de influencia es moderado con un porcentaje del 32.8%. Es decir, que se apoya en la teoría neoclásica de la administración descrita por Chiavenato, que indica que la organización implica estructurar, consolidar y asignar las tareas y los recursos necesarios para el logro de los objetivos planteados por la organización, con el fin de asegurar su éxito (Chiavenato, 2019).

En lo que corresponde a los resultados obtenidos de la hipótesis específica número tres, la investigación indica que existe un impacto significativo de la dirección de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos

de una entidad pública regional en Tumbes; basado en los resultados estadísticos en los que se muestra que la significancia en el ajuste de modelo de la hipótesis es <0.001 ; por lo que se rechaza la hipótesis nula; así mismo el resultado obtenido del R cuadrado es 0.613, es decir el impacto de la dirección es altamente significativo en 61.3% en relación al desempeño laboral. Estos resultados se refuerzan en lo propuesto por Chiavenato (2019), que señala a la dimensión dirección como la más compleja ya que abarca la acción, dirección, comunicación, liderazgo y motivación, en la que los directivos son los que ejercen influencia sobre los trabajadores a su cargo con la finalidad de alinear comportamientos y alcanzar objetivos.

Estos resultados son diferentes a los encontrados por Aparicio (2022) que señala que la influencia que tiene la dimensión dirección sobre el clima organizacional en la unidad de gestión local, es significativamente baja, con un resultado de R^2 de 0.282 que representa el 28.2%, por lo que se acepta parcialmente la hipótesis alternativa, ya que la influencia que ejerce la dirección sobre la variable dependiente no es relevante. Del mismo modo Rutti (2023) muestra resultados diferentes a los encontrados por la investigadora; en la que demuestra que la dirección influye significativamente en el clima organizacional del personal de un laboratorio de ADN en Lima; datos que se sustentan en los resultados estadísticos que muestran que el nivel de significancia es ($p < 0.05$) y el R cuadrado de 0.487; es decir que la influencia que tiene la dirección en relación al clima organizacional es moderada con un porcentaje del 48.7%.

En relación a la hipótesis específica número cuatro, se encontró que los resultados muestran una significancia (<0.001) en el ajuste del modelo de la hipótesis, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Así mismo, el R cuadrado encontrado es de 0.428, lo que muestra el grado de dependencia que tiene la variable dependiente: desempeño laboral. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna: Existe un impacto significativo del control de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos; es decir que el control impacta moderadamente en el desempeño del personal en un 42.8%. Resultados que se sustentan en la teoría de la administración, que menciona que la dimensión control tiene como objetivo verificar que los resultados se alineen de acuerdo a las metas, ya que direcciona

las actividades hacia los resultados mediante referencias de desempeño, seguimiento e implementación de medidas correctivas. (Chiavenato, 2019)

Estos datos son similares a lo investigado por Rutti (2023), que especifica que el control influye en el clima organizacional de un laboratorio de ADN, aceptando la hipótesis alternativa al obtener un resultado de ($p < 0.05$) en el ajuste de la hipótesis; así mismo, tras los resultados del R^2 se determina que el grado de influencia que tiene el control respecto al clima organizacional es moderado en un 42.9%. A su vez, Aparicio (2022), muestra resultados totalmente diferentes en su investigación, ya que a pesar de que rechaza la hipótesis nula por el nivel de significancia obtenida ($p < 0.05$), acepta parcialmente la hipótesis alternativa: el proceso de control influye significativamente en el clima organizacional; debido a que la influencia que tiene el control en el clima organizacional de los trabajadores de una unidad de gestión local de Cusco es baja (R^2 de 0.295), estableciendo que la influencia que ejerce el control en la variable dependiente no es notable, representada por el 29.5%.

De acuerdo a los resultados descriptivos que se obtuvieron de la investigación, nos muestran que la gestión organizacional en la entidad pública regional de Tumbes, se encuentra en un nivel medio representado por el 62.9%, así mismo, la planeación en esta entidad se encuentra en el mismo nivel con 62.9%, al igual que la organización con 72.2%, dirección con 52.6% y control con 70.1%. Este resultado concuerda con el estudio de Damián (2020), que demostró que la gestión en la entidad estudiada se encuentra en nivel regular con 77.2%, al igual que la planeación (75.9%), organización (49.4%), dirección (69.6%) y control (75.9%) que fueron consideradas en el mismo nivel.

Datos que difieren con lo investigado por Castro (2021) ya que su estudio demuestra que la gestión administrativa en una entidad pública de energía y minas, está considerada en el nivel alto con el 86.4%, sucediendo lo mismo con sus dimensiones. El personal de esta entidad señala que la planificación y la organización se encuentran en un nivel alto representadas por el 90% respectivamente, así mismo, la dimensión dirección es considerada alta con 84.3% y a su vez la dimensión control representada por el 70.7% también se encuentra en un nivel alto. Por lo tanto la gestión organizacional es un proceso integral, dinámico y continuo a través del cual se planifican, organizan, dirigen y controlan los

recursos, con la razón de alcanzar los propósitos de manera eficaz y eficiente, administrando adecuadamente los recursos con la cooperación activa de todos los involucrados para lograr resultados óptimos. (Chiavenato, 2019)

En cuanto al desempeño laboral se determinó que este se encuentra en un nivel medio con 71.1%, y al constituir un elemento fundamental para el rendimiento de las organizaciones, resulta indispensable tomarle la atención debida para una adecuada conducción de los recursos humanos (Pedraza et. al, 2010) por lo tanto, la evaluación de este es primordial ya que va a medir el nivel de excelencia o ineptitud de los trabajadores, pudiendo identificar los nudos críticos y debilidades para orientar la mejora continua y el logro de metas y objetivos (Gonzales & Vílchez, 2021). Es así que según los resultados de la investigación, en la entidad pública regional hace falta que los directivos organicen los procesos de evaluación y control, así mismo realicen acciones correctivas para la mejora continua, con la finalidad de que todos los trabajadores tengan un buen nivel en el desempeño de sus actividades.

Estos resultados coinciden con lo investigado por Ulloa (2019), quien establece que el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno municipal se encuentra en un nivel regular representado por el 55%, concluyendo que el desempeño debe ser evaluado constantemente, ejerciendo un control eficaz para la detección temprana de debilidades y para la oportuna intervención que contribuya a potenciar el desempeño laboral del personal de la entidad, mediante estrategias correctivas y de mejora. Estos datos son diferentes a los obtenidos en el estudio realizado por Collana (2022) que indica que el desempeño docente en los centros técnicos productivos, se encuentra en un nivel logrado o bueno con un 50%, por lo que resulta necesario, continuar con las acciones de mejora continua con la finalidad de brindar un mejor servicio educativo a la comunidad.

Dentro de las debilidades que se presentaron en esta investigación, se encuentra el personal que no quiso participar del estudio, por otro lado estuvo el personal que si participó de la resolución de los cuestionarios pero que no quisieron firmar el consentimiento informado por temor a represalias en la entidad, así mismo, la más grande debilidad es que el personal tuvo que responder los cuestionarios en horario laboral, lo que originó el retraso en el recojo de los mismos, y recolección de

información incompleta porque algunos cuestionarios no fueron llenados a la totalidad y al tratarse de una encuesta anónima no se pudo saber cuál de los participantes brindó de manera incompleta la información.

Dentro de las fortalezas presentadas en este estudio, es que ha sido elaborado en el marco de la guía de elaboración de trabajos de grados y títulos de la universidad Cesar Vallejo, correspondiente al año 2024; respetando en todo momento los aspectos éticos de la investigación. Otra de las fortalezas fue contar con la validación de los instrumentos por los tres expertos de manera oportuna; así mismo haber contado con la autorización del representante de la entidad para la aplicación de los instrumentos. Una gran fortaleza ha sido contar con la participación de los trabajadores para la recolección de la información, que al pertenecer al mismo centro de labores de la investigadora ha sido factible la entrega del instrumento en físico y el seguimiento oportuno para el recojo del mismo.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La gestión organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024; por ello el 68.1% de la variabilidad del desempeño laboral depende de la gestión organizacional.

SEGUNDA: La planeación ejerce un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024; lo que implica que el 50.4% de la variabilidad del desempeño laboral depende de la planeación organizacional.

TERCERA: La organización ejerce un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024, lo que implica que el 43.3% de la variabilidad del desempeño laboral depende de la organización en la entidad.

CUARTA: La dirección ejerce un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024, lo que implica que el 61.3% de la variabilidad del desempeño laboral depende de la dirección asumida por los jefes.

QUINTA: El control ejerce un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024, lo que implica que el 42.8% de la variabilidad del desempeño laboral depende del control ejercido en la entidad.

SEXTA: La gestión organizacional en la entidad pública regional, Tumbes, 2024, se encuentra en un nivel medio con el 62.9%, al igual que sus dimensiones: planificación (62.9%), organización (72.2%), dirección (52.6%) y control (70.1%) que se encuentran en el mismo nivel.

SEPTIMA: El desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la entidad pública regional, se ubica en un nivel medio con el 71.1%, y sus dimensiones: rendimiento de la tarea (60.8%) en un nivel alto, comportamientos contraproducentes (57.8%) en un nivel bajo y desempeño contextual (60.8%) en el nivel medio.

VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A la directora de recursos humanos, realizar la contratación de un coach profesional con la finalidad de que acompañe y capacite a los directivos y jefes de área en el desarrollo de técnicas de liderazgo asertivo, con el objetivo de fortalecer las habilidades de los líderes dentro de la entidad, promoviendo una dirección efectiva.
- SEGUNDA:** A los directivos y jefes de área, establecer un plan de acción para elevar el desempeño laboral del personal bajo su supervisión, basado en la evaluación del rendimiento de los empleados en sus responsabilidades actuales, así como la reducción de los comportamientos contraproducentes que afecten la imagen de la institución y a fomentar la participación en las actividades de la entidad, promoviendo un ambiente más colaborativo y motivador.
- TERCERA:** Al jefe de la dirección de planeamiento estratégico, realizar la actualización de la visión y misión institucional, de los planes y políticas que se orienten al logro de objetivos de corto, mediano y largo plazo, manteniendo un enfoque sostenido y de mayor alcance.
- CUARTA:** A los directivos, actualizar el MOF y ROF, así como los perfiles para el puesto, con la finalidad de contar con profesionales idóneos para desempeñar las actividades de acuerdo a las áreas y funciones específicas, proporcionando los recursos necesarios para maximizar la productividad y garantizar la ejecución exitosa de las metas.
- QUINTA:** A los directivos y jefes de área, desarrollar un plan de control y evaluación para medir y monitorear el avance del cumplimiento de indicadores de desempeño, estableciendo acciones correctivas de manera oportuna y a su vez proponiendo acciones de mejora, que permitan que los trabajadores realicen las labores encomendadas de manera eficiente.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. y Chica, S. (2008). *Gestión de las Organizaciones Públicas*. Bogotá. <https://repositoriocdim.esap.edu.co/bitstream/handle/123456789/26030/3-Gestion-de-las-Organizaciones-publicas.pdf?sequence=1>
- Aparicio, G. (2022). *Gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores de una Ugel del Cusco, 2022*. [Tesis para obtener el grado de maestro]. Repositorio institucional de la universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97153>
- Apuke, O. (2017). *Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach*. Arabian Journal of Business and Management Review, 6 (11), 40-47. <https://doi.org/10.12816/0040336>.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica: una aproximación para los estudios de posgrado*. 1ª edición. Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Barcia, J. y Álvarez, D. (2023). *Gestión organizacional en el área administrativa del gobierno autónomo descentralizado municipal, Cantón 24 de mayo*. Revista Polo del conocimiento, 78° edc. 8 (1), 1818-1831. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i1>
- Balcázar, A. (2020). *Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca*. Revista Lúmina (21), 140-162. <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de investigación Valor Agregado, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Barrueto, M. (2021). *Gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la Diresa Tumbes*. [Tesis para obtener el grado de magister]. Repositorio institucional de la universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60699>

- Bustamante, K. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia, Lima, Perú*. [Tesis para obtener el título de especialista]. Repositorio institucional de la universidad peruana Cayetano Heredia: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campuzano, E. (2022). *Gestión organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Carbo*. [Tesis para obtener el grado de licenciado]. Repositorio de Universidad Estatal del Sur de Manabí: <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3802>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carter, J. (2021). *Principles of organizational management*. New York, USA: The EnglishPress.<http://rguir.inflibnet.ac.in/bitstream/123456789/17333/1/9781978967854.PDF>
- Castro, D. (2021). *La gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral de la Dirección General de Electrificación Rural – Ministerio de Energía y Minas, 2021*. [Tesis para obtener el grado de doctora]. Repositorio institucional de la universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71160>
- Correa, J. (2022). *Scientific reasearch methods*. International Journal of Science and Research, 11(10), 334-350. <https://doi.org/10.21275/SR221004074851>
- Collana, P. (2022). *Gestión administrativa en el desempeño docente en los centros de educación técnico productiva del Cercado de Lima, 2022*. [Tesis para obtener el grado de maestro]. Repositorio institucional de la universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96791>
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J. y Correa, L. (2021). *Cross – sectional studies*. Rev. Fac. Med. Hum, 21(1), 179-185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>

- Chavarry, C. (2023). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral del tecnólogo médico de un hospital en Madre de Dios, Perú*. [Tesis para obtener el grado de magister]. Repositorio institucional de la universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122174/Chavarry_RCN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. 10ª edición. México: McGraw-Hill Interamericana editores.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. 9ª edición. México: McGraw-Hill Interamericana editores.
- Damián, J. (2020). *Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora 0026 DIRECFIN PNP, 2020*. [Tesis para obtener el grado de maestro]. Repositorio institucional de la universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65212>
- Estacio, A. y Salazar, G. (2023). *Gestión organizacional y el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito salitre LTDA*. Revista ciencia y desarrollo, 27 (1), 437 – 448. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v27i1.2583>
- Fuel, Y. (2023). *Gestión administrativa de la delegación provincial de trabajo y servicio público Tulcán y su incidencia hacia un pleno empleo*. [Tesis para obtener el grado de licenciado]. Repositorio de la universidad politécnica estatal del Carchi: <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/2137>
- Gelo, O., Braakmann, D., y Benetka, G. (2008). *Quantitative and qualitative research: Beyond the debate*. Integrative psychological and behavioral science, 42(3), 266-290. <https://doi.org/10.1007/s12124-008-9078-3>
- Gonzales, W. y Vílchez, R. (2021). *Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales*. Revista Pensamiento y Gestión, (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Grijalva, M., Guamán, M. y Castro, J. (2019). *Desempeño laboral como vector ocupacional*. Revista mktDescubre, 1(14), 22-30. <https://doi.org/10.36779/mktdescubre.v14.339>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, R.; Fernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6° edición. México: Mc Graw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Holguin, A. (2024). *Gestión administrativa y su incidencia en el fortalecimiento institucional de la unidad educativa particular Teresa de Calcuta, ciudad de Manta*. [Tesis para obtener el grado de licenciado]. Repositorio de Universidad Estatal del Sur de Manabí: <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/6254>
- Kaehler, B. y Grundei, J. (2019). *The concept of Management: In Search of a New Definition*. HR Governance. SpringerBriefs in Business. Springer, Champ. https://doi.org/10.1007/978-3-319-94526-2_2
- Lara, M. (2023). *Determinantes del desempeño laboral en los supermercados de Santo Domingo, Ecuador*. Revista Religación, 8(36), 1-17. <http://doi.org/10.46652/rgn.v8i36.1064>
- López, A. (2023). *La gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa "CEMEAG" de la ciudad de Ambato, Ecuador*. [Tesis para obtener el título de licenciada]. Repositorio institucional de la universidad técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/37729>
- López, B., Castillo, J., Palomeque, M., Tovilla, S. y Castillo, I. (2021). *Calidad de vida y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas*. Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21(2), 316 - 325. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- López, P. (2004). *Población, muestra y muestreo*. Revista Punto Cero, 69-74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

- Martínez, C. (2005). *Teoría avanzada de organización y gestión: análisis del desarrollo de competencias en empresas colombianas*. 1° edición. Universidad Nacional de Colombia (UNAL). https://books.google.com.pe/books?id=Fmq8CNL1ND4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Mendoza, J., Burbano, V. y Mendoza, H. (2022). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia)*. *Revista Información Tecnológica*, 33(6), 157-166. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Murray, P. (2002). *Gestión - Información - Conocimiento*. *Biblios*, 4 (14), 3-4. <https://www.redalyc.org/pdf/161/16114402.pdf>
- OECD (2002). *Frascati Manual 2002: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific and Technological Activities*, OECD, 77-78. <https://doi.org/10.1787/9789264199040-en>.
- Pedraza, E.; Amaya, G. y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de universidad del Zulia*. *Revista de ciencias sociales*, 16(3), 493-505. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Radhakrishnan, G. (2013). *Non-Experimental Research Designs: Amenable to Nursing Contexts*. *Asian Journal of Nursing Education and Research*, 3(1), 25-28. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/non-experimental-research-designs-amenable/docview/1774513159/se-2>
- Rojas, J. (2021). *Gestión organizacional en la gestión administrativa de la Gerencia de Informática en una entidad de justicia, Lima*. [Tesis para obtener el grado de magister]. Repositorio institucional de la universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72738>
- Ronquillo, L., Aranda, C. y Pando, M. (2013). *Validación de un instrumento de evaluación del desempeño en el trabajo*. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 6(1), 25-31. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.6103>

- Ropa, B. y Alama, M. (2022). *Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción*. Revista Científica de la UCSA, 9(1), 81-103. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Rutti, I. (2023). *La gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional del laboratorio de ADN de una entidad pública, Lima*. [Tesis para obtener el grado de maestra]. Repositorio institucional de la universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122590>
- Tariq, M. (2015). *Hypothetico-deductive method: a comparative analysis*. Journal of Basic and Applied Research International, 7(4), 228-231. https://www.researchgate.net/publication/275475950_HYPOTHETICO-DEDUCTIVE_METHOD_A_COMPARATIVE_ANALYSIS
- Ulloa, J. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Echeandía, provincia de Bolívar*. [Tesis para obtener el título de ingeniera comercial]. Repositorio institucional de la universidad técnica de Babahoyo: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7002>
- Vásquez, H. (2023). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de trabajadores en un centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas*. [Tesis para obtener el grado de magister]. Repositorio institucional de la universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122906>
- Yakubu, I. (2021). *Organizational managment*. Global scientific journals, (9), 225-327. https://www.globalscientificjournal.com/researchpaper/Organizational_Management.pdf
- Zafra, C. (2022). *Gestión organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima*. [Tesis para obtener el título de licenciado]. Repositorio institucional de la universidad Privada del Norte: <https://hdl.handle.net/11537/31280>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión organizacional y su impacto en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente: Gestión Organizacional				
¿Cuál es el impacto de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024?	Establecer el impacto de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.	Existe un impacto significativo de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles
			Planeación	Planes Objetivos Visión a largo plazo Misión Políticas	1-5	Escala: Ordinal 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	Alto = 74 a 100 Medio = 47 a 73 Bajo = 20 a 46
			Organización	Manuales (ROF y MOF) División de trabajo Agrupación de actividades Designación de actividades Asignación de recursos	6-10		
			Dirección	Comunicación Liderazgo Motivación Orientación Dirigir esfuerzos	11-15		
			Control	Definir indicadores Monitorear indicadores Comparar indicadores Acciones correctivas Mejora Continua	16-20		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica	Variable Dependiente: Desempeño Laboral				
¿Cuál es el impacto de la planeación de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024? ¿Cuál es el impacto de la organización de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024? ¿Cuál es el impacto de la dirección de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024? ¿Cuál es el impacto del control de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024?	Establecer el impacto de la planeación de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024 Establecer el impacto de la organización de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024 Establecer el impacto de la dirección de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024 Establecer el impacto del control de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024	Existe un impacto significativo de la planeación de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024 Existe un impacto significativo de la organización de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024 Existe un impacto significativo de la dirección de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024 Existe un impacto significativo del control de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles
			Rendimiento de la tarea	Logro de actividades Responsabilidades Capacidades y aptitudes	1-8	Escala: Ordinal 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	Alto = 74 a 100 Medio = 47 a 73 Bajo = 20 a 46
			Comportamientos contraproducentes	Sobredimensionar problemas Actos y acciones deliberadas Quebrantar la organización	9-13		
Desempeño contextual	Motivaciones personales Comportamientos sociales Habilidades blandas	14-20					
Diseño de investigación		Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Método de análisis de datos		
Enfoque: Cuantitativo/ Tipo: Básica/ Diseño: No Experimental/ Corte: Transversal/ Nivel: Explicativa / Método: Hipotético deductivo		Población: 335/ Muestra: 97 trabajadores administrativos/ Muestreo: No Probabilístico	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		Estadística Descriptiva: Tablas de frecuencia Estadística Inferencial: Regresión Lineal Simple		

ANEXO 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable Independiente: Gestión Organizacional	Chiavenato (2019): La gestión organizacional es el proceso a través del cual se planifican, organizan, dirigen y controlan los recursos de una organización, con la finalidad de alcanzar los objetivos de manera eficaz y eficiente.	Se va a medir a través de la escala valorativa adaptada por la investigadora y validada por Vásquez (2023) que será aplicada a los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes.	Planeación	Planes Objetivos Visión a largo plazo Misión Políticas	Escala: Ordinal 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
			Organización	Manuales (ROF y MOF) División de trabajo Agrupación de actividades Designación de actividades Asignación de recursos	
			Dirección	Comunicación Liderazgo Motivación Orientación Dirigir esfuerzos	
			Control	Definir indicadores Monitorear indicadores Comparar indicadores Acciones correctivas Mejora Continua	
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Bautista, et. al (2020) Indican que el desempeño laboral, son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que contribuyen al logro de objetivos propuestos por la organización.	Se va a medir a través de la escala valorativa adaptada por la investigadora y validada por Chavarry (2023) que será aplicada a los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes.	Rendimiento de la tarea	Logro de actividades Responsabilidades Capacidades y aptitudes	Escala: Ordinal 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca
			Comportamientos contraproducentes	Sobredimensionar problemas Actos y acciones deliberadas Quebrantar la organización	
			Desempeño contextual	Motivaciones personales Comportamientos sociales Habilidades blandas	

ANEXO 3. Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

CUESTIONARIO 1: GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado encuestado, reciba un saludo cordial. El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene como título “**Gestión organizacional y su impacto en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024**”. Por lo que se le solicita responder a las preguntas con la mayor sinceridad y objetividad posible, siendo este un instrumento anónimo y confidencial, cuyos datos obtenidos serán el soporte de la tesis para la obtención del grado de maestra en gestión pública.

INSTRUCCIONES: Lee atentamente cada ítem y marca con un aspa (X) la alternativa que considere la indicada para usted, seleccionando en la escala del 1 al 5. Recuerde que no existen respuestas “correctas”, “incorrectas”, “buenas” o “malas”.

Alternativas de respuesta:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PLANEACIÓN						
1	¿En su entidad se definen planes que conducen al logro de objetivos?					
2	¿La entidad formula objetivos a corto, mediano y largo plazo?					
3	¿La misión institucional describe el propósito de la entidad?					
4	¿La visión institucional describe el objetivo a largo plazo de la entidad?					
5	¿Las políticas de la entidad están basadas en los objetivos organizacionales?					

DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN					
6	¿La entidad cuenta con el ROF y MOF?				
7	¿En su entidad se dividen las actividades jerárquicamente entre los trabajadores, para el alcance de los objetivos planeados?				
8	¿En su entidad se agrupan las actividades a realizar, de acuerdo a las áreas y funciones específicas?				
9	¿En su entidad se designan a los trabajadores para realizar las actividades, de acuerdo al perfil para el puesto?				
10	¿En su entidad se asignan los recursos necesarios para el cumplimiento y logro de objetivos?				
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN					
11	¿Su jefe (a) se comunica asertivamente?				
12	¿Su jefe (a) es un buen líder?				
13	¿Su jefe (a) lo motiva para desempeñar sus actividades eficientemente?				
14	¿Su jefe (a) lo guía y orienta para alcanzar los resultados esperados?				
15	¿Su jefe (a) dirige los planes y da instrucciones de cómo ejecutarlos?				
DIMENSIÓN: CONTROL					
16	¿La entidad define indicadores de desempeño?				
17	¿En su entidad se monitorea el cumplimiento de los indicadores de desempeño?				
18	¿En su entidad se compara estadísticamente el avance de los indicadores de desempeño?				
19	¿En su entidad se toman acciones correctivas para corregir desvíos?				
20	¿Se proponen acciones de mejora continua en su entidad?				

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADEMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

CUESTIONARIO 2: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado encuestado, reciba un saludo cordial. El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene como título **“Gestión organizacional y su impacto en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024”**. Por lo que se le solicita responder a las preguntas con la mayor sinceridad y objetividad posible, siendo este un instrumento anónimo y confidencial, cuyos datos obtenidos serán el soporte de la tesis para la obtención del grado de maestra en gestión pública.

INSTRUCCIONES: Lee atentamente cada ítem y marca con un aspa (X) la alternativa que considere la indicada para usted, seleccionando en la escala del 1 al 5. Recuerde que no existen respuestas “correctas”, “incorrectas”, “buenas” o “malas”.

Alternativas de respuesta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO DE LA TAREA						
1	¿Cree usted que realiza adecuadamente su trabajo?					
2	¿Aplica soluciones creativas frente a los retos de su trabajo?					
3	¿Usted cumple con las metas que se le fijan en su trabajo?					
4	¿Presenta oportunamente los trabajos asignados?					
5	¿Utiliza estrategias para realizar su trabajo de manera eficiente?					
6	¿Considera usted que cada día adquiere más experiencia para cumplir con su trabajo?					

7	¿Usted se plantea nuevos desafíos para el cumplimiento de sus metas?					
8	¿Tiene usted los conocimientos y aptitudes para desarrollar correctamente las tareas asignadas?					
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES						
9	¿Usted se queja de su trabajo?					
10	¿Realiza críticas desfavorables de su trabajo con sus demás compañeros?					
11	¿Cree usted que existen conflictos laborales en su entidad?					
12	¿Usted se concentra más en las debilidades de la entidad que en sus fortalezas?					
13	¿Realiza comentarios que pueden perjudicar la imagen de la institución?					
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
14	¿Se siente satisfecho de trabajar en la institución?					
15	¿Cree usted que su trabajo favorece positivamente a la institución?					
16	¿Usted ayuda a sus demás compañeros a realizar alguna actividad del trabajo?					
17	¿Cree usted que sus compañeros se sienten motivados trabajando a su lado?					
18	¿Participa activamente de las reuniones y actividades que realiza la institución?					
19	¿Defiende a su institución de críticas destructivas?					
20	¿Toma usted la iniciativa para proponer mejoras para la institución?					

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario 1: Gestión organizacional

Autor: Vásquez (2023)

Dimensiones: Planeación, organización, dirección y control.

Significación: Cuestionario de 20 ítems, que tiene como finalidad medir el nivel de gestión organizacional, cuyas respuestas están valoradas por una escala ordinal, tipo escala Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

Baremos: Nivel Bajo (20 – 46), Medio (47 – 73) y Alto (74 – 100).

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario 2: Desempeño laboral

Autor: Chavarry (2023)

Dimensiones: Rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual.

Significación: Cuestionario de 20 ítems, que tiene como finalidad medir el grado de desempeño laboral, cuyas respuestas están valoradas por una escala ordinal, tipo escala Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

Baremos: Nivel Bajo (20 – 46), Medio (47 – 73) y Alto (74 – 100).

ANEXO 4. Validación de instrumentos por juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

GINO FRANKLIN GARAVITO CRIOLLO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2024, aula 11, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: **Gestión organizacional y su impacto en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Ficha de validación de contenido para un instrumento.
- Matriz de validación de las variables.
- Ficha de validación de juicio de expertos.

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

Atentamente,

Stefany Lisbeth Barrientos Saldarriaga
DNI N° 46824818



Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión organizacional

Definición de la variable: La gestión organizacional es el proceso a través del cual se planifican, organizan, dirigen y controlan los recursos de una organización, con la finalidad de alcanzar los objetivos de manera eficaz y eficiente. (Chiavenato, 2019)

Dimensión	Indicador	Ítem	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones
P L A N E A C I O N	Planes	1. ¿La entidad define planes que conducen al logro de objetivos?	/	/	/	/	
	Objetivos	2. ¿La entidad formula objetivos a corto, mediano y largo plazo?	/	/	/	/	
	Visión a largo plazo	3. ¿La misión institucional describe el propósito de la entidad?	/	/	/	/	
	Misión	4. ¿La visión institucional describe el objetivo a largo plazo de la entidad?	/	/	/	/	
	Políticas	5. ¿Las políticas de la entidad están basadas en los objetivos organizacionales?	/	/	/	/	
O R G A N I Z A C I O N	Manuales ROF y MOF	6. ¿La entidad cuenta con el ROF y MOF?	/	/	/	/	
	División de trabajo	7. ¿La entidad divide las actividades jerárquicamente entre los trabajadores, para el alcance de los objetivos planeados?	/	/	/	/	
	Agrupación de actividades	8. ¿La entidad agrupa las actividades a realizar, de acuerdo a las áreas y funciones específicas?	/	/	/	/	
	Designación de actividades	9. ¿La entidad designa a los trabajadores para realizar las actividades, de acuerdo al perfil para el puesto?	/	/	/	/	
	Asignación de recursos	10. ¿La entidad asigna los recursos necesarios para el cumplimiento y logro de objetivos?	/	/	/	/	

Dr. Gino Garavito Criollo
 CMP. 31810/RNE 43680
 COORDINADOR DE SERUMS
 GOBIERNO REGIONAL TUMES
 Dirección Regional de Salud Tumb...



DIRECCION	Comunicación	11.¿Su jefe (a) se comunica asertivamente?	1	1	1	1	
	Liderazgo	12.¿Su jefe (a) es un buen líder?	1	1	1	1	
	Motivación	13.¿Su jefe (a) lo motiva para desempeñar sus actividades eficientemente?	1	1	1	1	
	Orientación	14.¿Su jefe (a) lo guía y orienta para alcanzar los resultados esperados?	1	1	1	1	
	Dirigir esfuerzos	15. ¿Su jefe (a) dirige los planes y da instrucciones de cómo ejecutarlos?	1	1	1	1	
CONTROL	Definir indicadores	16.¿La entidad define indicadores de desempeño?	1	1	1	1	
	Monitorear indicadores	17.¿La entidad monitorea el cumplimiento de los indicadores de desempeño?	1	1	1	1	
	Comparar indicadores	18.¿La entidad compara estadísticamente el avance de los indicadores de desempeño?	1	1	1	1	
	Acciones correctivas	19.¿La entidad toma acciones correctivas para corregir desvíos?	1	1	1	1	
	Mejora continua	20.¿La entidad propone acciones de mejora continua?	1	1	1	1	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO


OBSERVACIONES: Los ítems corresponden a los indicadores y dimensiones

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()



Dr. Gino Garavito Criollo
 CMP. 31816 RNE 43680
 COORDINADOR DE SERUMS
 GOBIERNO REGIONAL TUMBES
 Dirección Regional de Salud Tumbes



Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño Laboral

Definición de la variable: (Bautista et. al, 2020) Indican que el desempeño laboral, son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que contribuyen al logro de objetivos propuestos por la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones
R E N D I M I T E N T E O A	Logro de actividades	1. ¿Cree usted que realiza adecuadamente su trabajo?	1	1	1	1	
		2. ¿Aplica soluciones creativas frente a los retos de su trabajo?	1	1	1	1	
		3. ¿Usted cumple con las metas que se le fijan en su trabajo?	1	1	1	1	
		4. ¿Presenta oportunamente los trabajos asignados?	1	1	1	1	
	Responsabilidades	5. ¿Utiliza estrategias para realizar su trabajo de manera eficiente?	1	1	1	1	
		Capacidades y aptitudes	6. ¿Considera usted que cada día adquiere más experiencia para cumplir con su trabajo?	1	1	1	1
	7. ¿Usted se plantea nuevos desafíos para el cumplimiento de sus metas?		1	1	1	1	
	8. ¿Tiene usted los conocimientos y aptitudes para desarrollar correctamente las tareas asignadas?		1	1	1	1	


Dr. Gino Garavito Criollo
 CMP. 31810 RNE 43680
 COORDINADOR DE SERUMS
 GOBIERNO REGIONAL TUMBES
 Dirección Regional de Salud Tumbes



C O N T R O L A D O D E I N D I C A D O R E S	Sobredimensión de problemas Actos y acciones deliberadas Quebrantar la organización	9. ¿Usted se queja de su trabajo?	1	1	1	1	
		10. ¿Realiza críticas desfavorables de su trabajo con sus demás compañeros?	1	1	1	1	
		11. ¿Cree usted que existen conflictos laborales en su entidad?	1	1	1	1	
		12. ¿Usted se concentra más en las debilidades de la entidad que en sus fortalezas?	1	1	1	1	
		13. ¿Realiza comentarios que pueden perjudicar la imagen de la institución?	1	1	1	1	
D E S E M P E Ñ O A L	Motivaciones personales Comportamiento Social Habilidades blandas	14. ¿Se siente satisfecho de trabajar en la institución?	1	1	1	1	
		15. ¿Cree usted que su trabajo favorece positivamente a la institución?	1	1	1	1	
		16. ¿Usted ayuda a sus demás compañeros a realizar alguna actividad del trabajo?	1	1	1	1	
		17. ¿Cree usted que sus compañeros se sienten motivados trabajando a su lado?	1	1	1	1	
		18. ¿Participa activamente de las reuniones y actividades que realiza la institución?	1	1	1	1	
		19. ¿Defiende a su institución de críticas destructivas?	1	1	1	1	
		20. ¿Toma usted la iniciativa para proponer mejoras para la institución?	1	1	1	1	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO

OBSERVACIONES: Los ítems corresponden a los indicadores y dimensiones

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()


No Aplicable ()


Dr. Gino Garavito Criollo
 C.M.P. 31870 R.N.E. 43680
 COORDINADOR DE SERUMS
 GOBIERNO REGIONAL TUMBES
 Dirección Regional de Salud Tumbes




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario 1: Gestión Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir la gestión organizacional de una entidad pública regional de Tumbes
Nombres y apellidos del experto	Gino Francisco Garavito Criollo
Documento de identidad	00370387
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo grado académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	Dirección Regional de Salud Tumbes
Cargo	Coord. Regional Serums Tumbes
Número telefónico	964 320 843
Firma	 Dr. Gino Garavito Criollo CMP. 31810 RNE 43680 COORDINADOR DE SERUMS GOBIERNO REGIONAL TUMBES Dirección Regional de Salud
Fecha	13-05-2024



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario 2: Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública regional de Tumbes.
Nombres y apellidos del experto	Gino Franklin Garavito Criollo
Documento de identidad	00370387
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo grado académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	Dirección Regional de Salud Tumbes
Cargo	Coord. Regional de SERUM
Número telefónico	964 320 943
Firma	 Dr. Gino Garavito Criollo CMP. 31810 RNE 43680 COORDINADOR DE SERUMS GOBIERNO REGIONAL TUMBES Dirección Regional de Salud Tumbes
Fecha	13-05-2024

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>GARAVITO CRIOLLO, GINO FRANKLIN DNI 00370387</p>	<p>MAESTRO/MAGÍSTER EN SALUD COMUNITARIA</p> <p>Fecha de diploma: 26/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 14/04/2007 Fecha egreso: 21/01/2010</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES <i>PERU</i></p>
<p>GARAVITO CRIOLLO, GINO FRANKLIN DNI 00370387</p>	<p>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 19/09/2015 Fecha egreso: 26/03/2017</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>GARAVITO CRIOLLO, GINO FRANKLIN DNI 00370387</p>	<p>SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN PSIQUIATRIA</p> <p>Fecha de diploma: 08/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 01/07/2018 Fecha egreso: 30/06/2021</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

GRETTY VALLADOLID CORNEJO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2024, aula 11, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: **Gestión organizacional y su impacto en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Ficha de validación de contenido para un instrumento.
- Matriz de validación de las variables.
- Ficha de validación de juicio de expertos.

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

Atentamente,

Stefany Lisbeth Barrientos Saldarriaga
DNI N°46824818



Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión organizacional

Definición de la variable: La gestión organizacional es el proceso a través del cual se planifican, organizan, dirigen y controlan los recursos de una organización, con la finalidad de alcanzar los objetivos de manera eficaz y eficiente. (Chiavenato, 2019)

Dimensión	Indicador	Ítem	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observaciones
P L A N E A C I O N	Planes	1. ¿La entidad define planes que conducen al logro de objetivos?	1	1	1	1	
	Objetivos	2. ¿La entidad formula objetivos a corto, mediano y largo plazo?	1	1	1	1	
	Visión a largo plazo	3. ¿La misión institucional describe el propósito de la entidad?	1	1	1	1	
	Misión	4. ¿La visión institucional describe el objetivo a largo plazo de la entidad?	1	1	1	1	
	Políticas	5. ¿Las políticas de la entidad están basadas en los objetivos organizacionales?	1	1	1	1	
O R G A N I Z A C I O N	Manuales ROF y MOF	6. ¿La entidad cuenta con el ROF y MOF?	1	1	1	1	
	División de trabajo	7. ¿La entidad divide las actividades jerárquicamente entre los trabajadores, para el alcance de los objetivos planeados?	1	1	1	1	
	Agrupación de actividades	8. ¿La entidad agrupa las actividades a realizar, de acuerdo a las áreas y funciones específicas?	1	1	1	1	
	Designación de actividades	9. ¿La entidad designa a los trabajadores para realizar las actividades, de acuerdo al perfil para el puesto?	1	1	1	1	
	Asignación de recursos	10. ¿La entidad asigna los recursos necesarios para el cumplimiento y logro de objetivos?	1	1	1	1	

Gretty A. Vallado
Mg. CPC. Gretty A. Vallado H. Cornejo
N° MAT. 15-1130



D I R E C C I O N	Comunicación	11.¿Su jefe (a) se comunica asertivamente?	1	1	1	1	
	Liderazgo	12.¿Su jefe (a) es un buen líder?	1	1	1	1	
	Motivación	13.¿Su jefe (a) lo motiva para desempeñar sus actividades eficientemente?	1	1	1	1	
	Orientación	14.¿Su jefe (a) lo guía y orienta para alcanzar los resultados esperados?	1	1	1	1	
	Dirigir esfuerzos	15. ¿Su jefe (a) dirige los planes y da instrucciones de cómo ejecutarlos?	1	1	1	1	
C O N T R O L	Definir indicadores	16.¿La entidad define indicadores de desempeño?	1	1	1	1	
	Monitorear indicadores	17.¿La entidad monitorea el cumplimiento de los indicadores de desempeño?	1	1	1	1	
	Comparar indicadores	18.¿La entidad compara estadísticamente el avance de los indicadores de desempeño?	1	1	1	1	
	Acciones correctivas	19.¿La entidad toma acciones correctivas para corregir desvíos?	1	1	1	1	
	Mejora continua	20.¿La entidad propone acciones de mejora continua?	1	1	1	1	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO

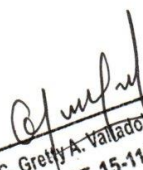
OBSERVACIONES: Los ítems corresponden a los indicadores y dimensiones

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable ()

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

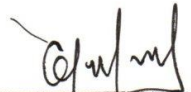

Mg. CPC. Gretty A. Valladolid
N° MAT. 15-1130



Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño Laboral

Definición de la variable: (Bautista et. al, 2020) Indican que el desempeño laboral, son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que contribuyen al logro de objetivos propuestos por la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones
R E N D I M I T A R E O	Logro de actividades	1. ¿Cree usted que realiza adecuadamente su trabajo?	1	1	1	1	
		2. ¿Aplica soluciones creativas frente a los retos de su trabajo?	1	1	1	1	
		3. ¿Usted cumple con las metas que se le fijan en su trabajo?	1	1	1	1	
		4. ¿Presenta oportunamente los trabajos asignados?	1	1	1	1	
	Responsabilidades	5. ¿Utiliza estrategias para realizar su trabajo de manera eficiente?	1	1	1	1	
	Capacidades y aptitudes	6. ¿Considera usted que cada día adquiere más experiencia para cumplir con su trabajo?	1	1	1	1	
		7. ¿Usted se plantea nuevos desafíos para el cumplimiento de sus metas?	1	1	1	1	
		8. ¿Tiene usted los conocimientos y aptitudes para desarrollar correctamente las tareas asignadas?	1	1	1	1	


Mg. CPC. Gretty A. Valladolid Cornejo
N° MAT. 15-1130



C O N T R O L A D O D E I N D I C A D O R E S	Sobredimensión de problemas	9. ¿Usted se queja de su trabajo?	1	1	1	1	
		10. ¿Realiza críticas desfavorables de su trabajo con sus demás compañeros?	1	1	1	1	
	Actos y acciones deliberadas	11. ¿Cree usted que existen conflictos laborales en su entidad?	1	1	1	1	
		12. ¿Usted se concentra más en las debilidades de la entidad que en sus fortalezas?	1	1	1	1	
	Quebrantar la organización	13. ¿Realiza comentarios que pueden perjudicar la imagen de la institución?	1	1	1	1	
D E S E M P E Ñ O A L		14. ¿Se siente satisfecho de trabajar en la institución?	1	1	1	1	
	Motivaciones personales	15. ¿Cree usted que su trabajo favorece positivamente a la institución?	1	1	1	1	
		16. ¿Usted ayuda a sus demás compañeros a realizar alguna actividad del trabajo?	1	1	1	1	
	Comportamiento Social	17. ¿Cree usted que sus compañeros se sienten motivados trabajando a su lado?	1	1	1	1	
		Habilidades blandas	18. ¿Participa activamente de las reuniones y actividades que realiza la institución?	1	1	1	1
	19. ¿Defiende a su institución de críticas destructivas?		1	1	1	1	
	20. ¿Toma usted la iniciativa para proponer mejoras para la institución?		1	1	1	1	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO

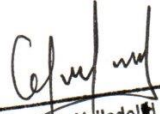
OBSERVACIONES: Los ítems corresponden a los indicadores y dimensiones

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable ()

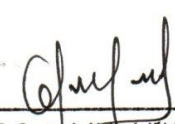
Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()


Mg. CPC. Gretty A. Valladolid Cornejo
N° MAT. 15-1130

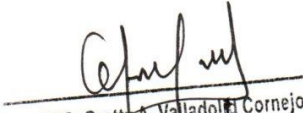


Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario 1: Gestión Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir la gestión organizacional de una entidad pública regional de Tumbes
Nombres y apellidos del experto	Gretty Valladao Cornejo
Documento de identidad	71759570
Años de experiencia en el área	06 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana.
Institución	Dirección Regional de Salud - T
Cargo	Directora de Administración de Red
Número telefónico	938878741
Firma	 Mg. CPC. Gretty A. Valladao Cornejo N° MAT. 15-1130
Fecha	13 de mayo del 2024



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario 2: Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública regional de Tumbes.
Nombres y apellidos del experto	Gretty Valladolid Cornejo
Documento de identidad	71759570
Años de experiencia en el área	06 años
Máximo grado académico	Magíster
Nacionalidad	Peruana
Institución	Dirección Regional de Salud - T
Cargo	Directora de Administración de Red
Número telefónico	938878741
Firma	 Mg. CPC. Gretty A. Valladolid Cornejo Nº MAT. 15-1130
Fecha	13 de mayo del 2024.

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
<p style="text-align: center;">VALLADOLID CORNEJO, GRETTEY ANALEIDY DNI 71759570</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS</p> <p>Fecha de diploma: 15/07/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 19/04/2011 Fecha egreso: 12/08/2016</p>	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES <i>PERU</i></p>
<p style="text-align: center;">VALLADOLID CORNEJO, GRETTEY ANALEIDY DNI 71759570</p>	<p>CONTADORA PÚBLICA</p> <p>Fecha de diploma: 28/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES <i>PERU</i></p>
<p style="text-align: center;">VALLADOLID CORNEJO, GRETTEY ANALEIDY DNI 71759570</p>	<p>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Fecha de diploma: 19/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 10/04/2017 Fecha egreso: 21/07/2018</p>	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i></p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora:

ESLHY JECSENI YACILA PRECIADO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2024, aula 11, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: **Gestión organizacional y su impacto en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Ficha de validación de contenido para un instrumento.
- Matriz de validación de las variables.
- Ficha de validación de juicio de expertos.

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

Atentamente,

Stefany Lisbeth Barrjentos Saldarriaga
DNI N°46824818



Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión organizacional

Definición de la variable: La gestión organizacional es el proceso a través del cual se planifican, organizan, dirigen y controlan los recursos de una organización, con la finalidad de alcanzar los objetivos de manera eficaz y eficiente. (Chiavenato, 2019)

Dimensión	Indicador	Ítem	S U F I C I E N C I A	C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	Observaciones
P L A N E A C I O N	Planes	1. ¿La entidad define planes que conducen al logro de objetivos?	1	1	1	1	
	Objetivos	2. ¿La entidad formula objetivos a corto, mediano y largo plazo?	1	1	1	1	
	Visión a largo plazo	3. ¿La misión institucional describe el propósito de la entidad?	1	1	1	1	
	Misión	4. ¿La visión institucional describe el objetivo a largo plazo de la entidad?	1	1	1	1	
	Políticas	5. ¿Las políticas de la entidad están basadas en los objetivos organizacionales?	1	1	1	1	
O R G A N I Z A C I O N	Manuales ROF y MOF	6. ¿La entidad cuenta con el ROF y MOF?	1	1	1	1	
	División de trabajo	7. ¿La <u>entidad</u> divide las actividades jerárquicamente entre los trabajadores, para el alcance de los objetivos planeados?	1	1	0	1	Los Directivos
	Agrupación de actividades	8. ¿La entidad agrupa las actividades a realizar, de acuerdo a las áreas y funciones específicas?	1	1	0	1	Los Directivos
	Designación de actividades	9. ¿La entidad designa a los trabajadores para realizar las actividades, de acuerdo al perfil para el puesto?	1	1	0	1	El Superior Jerárquico
	Asignación de recursos	10. ¿La entidad asigna los recursos necesarios para el cumplimiento y logro de objetivos?	1	1	0	1	Los Directivos



D I R E C C I O N	Comunicación	11.¿Su jefe (a) se comunica asertivamente?	1	1	1	1	
	Liderazgo	12.¿Su jefe (a) es un buen líder?	1	1	1	1	
	Motivación	13.¿Su jefe (a) lo motiva para desempeñar sus actividades eficientemente?	1	1	1	1	
	Orientación	14.¿Su jefe (a) lo guía y orienta para alcanzar los resultados esperados?	1	1	1	1	
	Dirigir esfuerzos	15. ¿Su jefe (a) dirige los planes y da instrucciones de cómo ejecutarlos?	1	1	1	1	
C O N T R O L	Definir indicadores	16.¿La entidad define indicadores de desempeño?	1	1	0	1	
	Monitorear indicadores	17.¿La entidad monitorea el cumplimiento de los indicadores de desempeño?	1	1	0	1	
	Comparar indicadores	18.¿La entidad compara estadísticamente el avance de los indicadores de desempeño?	1	1	0	1	
	Acciones correctivas	19.¿La entidad toma acciones correctivas para corregir desvíos?	1	1	0	1	
	Mejora continua	20.¿La entidad propone acciones de mejora continua?	1	1	0	1	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO

OBSERVACIONES: Los ítems corresponden a los indicadores y dimensiones

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()


 Esly Yaela Preciado
ABOGADA
CAT N° REG. 642



Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño Laboral

Definición de la variable: (Bautista et. al, 2020) Indican que el desempeño laboral, son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que contribuyen al logro de objetivos propuestos por la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observaciones
R D E N D I M I T A R E N T E O A	Logro de actividades	1. ¿Cree usted que realiza adecuadamente su trabajo?	1	1	1	1	
		2. ¿Aplica soluciones creativas frente a los retos de su trabajo?	1	1	1	1	
		3. ¿Usted cumple con las metas que se le fijan en su trabajo?	1	1	1	1	
		4. ¿Presenta oportunamente los trabajos asignados?	1	1	1	1	
	Responsabilidades	5. ¿Utiliza estrategias para realizar su trabajo de manera eficiente?	1	1	1	1	
		Capacidades y aptitudes	6. ¿Considera usted que cada día adquiere más experiencia para cumplir con su trabajo?	1	1	1	1
	7. ¿Usted se plantea nuevos desafíos para el cumplimiento de sus metas?		1	1	1	1	
	8. ¿Tiene usted los conocimientos y aptitudes para desarrollar correctamente las tareas asignadas?	1	1	1	1		

 Esly I. Yacila Preciado
ABOGADA
ICAT N° REG. 642



CONTROPTORADMIUENCIONES	Sobredimensión de problemas	9. ¿Usted se queja de su trabajo?	1	1	1	0	
		10. ¿Realiza críticas desfavorables de su trabajo con sus demás compañeros?	1	1	1	0	
	Actos y acciones deliberadas	11. ¿Cree usted que existen conflictos laborales en su entidad?	1	1	1	1	
		12. ¿Usted se concentra más en las debilidades de la entidad que en sus fortalezas?	1	1	1	1	
	Quebrantar la organización	13. ¿Realiza comentarios que pueden perjudicar la imagen de la institución?	1	1	1	1	
DESCRIPCIÓN	Motivaciones personales	14. ¿Se siente satisfecho de trabajar en la institución?	1	1	1	1	
		15. ¿Cree usted que su trabajo favorece positivamente a la institución?	1	1	1	1	
	Comportamiento Social	16. ¿Usted ayuda a sus demás compañeros a realizar alguna actividad del trabajo?	1	1	1	1	
		17. ¿Cree usted que sus compañeros se sienten motivados trabajando a su lado?	1	1	0	1	
	Habilidades blandas	18. ¿Participa activamente de las reuniones y actividades que realiza la institución?	1	1	1	0	
		19. ¿Defiende a su institución de críticas destructivas?	1	1	1	0	
		20. ¿Toma usted la iniciativa para proponer mejoras para la institución?	1	1	1	1	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO

OBSERVACIONES: Los ítems corresponden a los indicadores y dimensiones

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable (X)


Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

 Esthy Yacila Preciado
ABOGADA
ICAT N° REG. 642




Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario 1: Gestión Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir la gestión organizacional de una entidad pública regional de Tumbes
Nombres y apellidos del experto	ESLY Joscenia Yacila Preciado
Documento de identidad	41532597
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	DIRESA Tumbes
Cargo	Equipo Técnico
Número telefónico	976901024
Firma	
Fecha	12/5/2024



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario 2: Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública regional de Tumbes.
Nombres y apellidos del experto	ESLY Joscenia Yaala Preciado
Documento de identidad	41532597
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Dirección Tumbes
Cargo	Equipo técnico
Número telefónico	976901024
Firma	 Esly Joscenia Yaala Preciado ABOGADA ICAT N° REG. 642
Fecha	12/5/2024

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

YACILA PRECIADO, ESLHY JESCENIA DNI 41532597	BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 27/05/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES PERU
YACILA PRECIADO, ESLHY JESCENIA DNI 41532597	ABOGADA Fecha de diploma: 23/02/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
YACILA PRECIADO, ESLHY JESCENIA DNI 41532597	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 08/04/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 21/08/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

ANEXO 5. BASE DE DATOS CODIFICADA

	VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN ORGANIZACIONAL																													
	D1: PLANEACIÓN							D2: ORGANIZACIÓN						D3: DIRECCIÓN						D4: CONTROL						TOTAL				
	1	2	3	4	5	D1	NIVEL	6	7	8	9	10	D2	NIVEL	11	12	13	14	15	D3	NIVEL	16	17	18	19	20	D4	NIVEL	VI	NIVEL
E1	3	4	3	4	3	17	Medio	4	2	3	1	2	12	Medio	2	3	2	2	2	11	Bajo	3	3	2	2	2	12	Medio	52	Medio
E2	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	1	1	1	1	6	Bajo	2	2	2	1	1	8	Bajo	33	Bajo
E3	1	2	1	1	2	7	Bajo	2	1	1	1	1	6	Bajo	2	1	1	1	2	7	Bajo	2	2	1	1	1	7	Bajo	27	Bajo
E4	3	2	3	3	2	13	Medio	3	2	3	2	2	12	Medio	2	2	2	3	2	11	Bajo	3	3	2	2	2	12	Medio	48	Medio
E5	2	2	1	1	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	3	2	2	3	3	13	Medio	2	2	2	2	2	10	Bajo	41	Bajo
E6	3	3	2	2	3	13	Medio	2	3	3	3	3	14	Medio	3	3	3	2	2	13	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	55	Medio
E7	1	1	1	1	1	5	Bajo	3	4	3	3	3	16	Medio	3	2	3	2	2	12	Medio	4	4	4	2	3	17	Medio	50	Medio
E8	2	2	2	2	2	10	Bajo	3	3	3	2	3	14	Medio	3	2	2	2	2	11	Bajo	3	4	3	2	2	14	Medio	49	Medio
E9	1	2	1	1	1	6	Bajo	3	2	3	2	3	13	Medio	3	3	2	2	3	13	Medio	4	3	3	3	2	15	Medio	47	Medio
E10	4	4	3	3	3	17	Medio	4	4	4	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	4	4	3	3	3	17	Medio	67	Medio
E11	2	2	2	2	3	11	Bajo	3	3	2	3	3	14	Medio	4	4	4	4	4	20	Alto	4	3	3	4	3	17	Medio	62	Medio
E12	4	3	3	3	4	17	Medio	4	4	4	3	4	19	Alto	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	66	Medio
E13	4	4	2	2	4	16	Medio	3	3	4	3	2	15	Medio	3	2	3	2	2	12	Medio	4	4	3	2	2	15	Medio	58	Medio
E14	3	3	3	3	3	15	Medio	4	4	3	3	3	17	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	62	Medio
E15	1	2	1	1	2	7	Bajo	2	3	2	1	1	9	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	3	4	2	2	2	13	Medio	39	Bajo
E16	5	4	5	5	5	24	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	1	5	5	21	Alto	93	Alto
E17	3	2	3	2	2	12	Medio	3	2	2	2	3	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	2	2	2	12	Medio	51	Medio
E18	2	2	3	3	2	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	57	Medio
E19	4	3	4	4	5	20	Alto	2	3	4	3	4	16	Medio	3	4	4	4	4	19	Alto	3	3	4	3	4	17	Medio	72	Medio
E20	3	3	2	3	4	15	Medio	3	4	3	4	3	17	Medio	5	5	5	5	5	25	Alto	4	3	3	3	3	16	Medio	73	Medio
E21	3	3	3	3	3	15	Medio	3	4	4	3	4	18	Medio	5	5	5	5	5	25	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	78	Alto
E22	4	4	4	4	4	20	Alto	3	3	3	4	4	17	Medio	5	5	5	5	5	25	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	82	Alto
E23	5	5	5	5	5	25	Alto	2	3	3	1	2	11	Bajo	5	5	5	4	4	23	Alto	3	3	2	3	2	13	Medio	72	Medio
E24	3	2	3	3	3	14	Medio	5	3	3	4	3	18	Medio	3	3	4	3	3	16	Medio	2	2	3	3	3	13	Medio	61	Medio
E25	5	4	4	3	4	20	Alto	4	4	3	4	1	16	Medio	3	4	3	3	3	16	Medio	4	4	4	3	2	17	Medio	69	Medio
E26	3	3	4	4	3	17	Medio	3	2	3	2	2	12	Medio	4	3	3	4	3	17	Medio	4	4	4	3	3	18	Medio	64	Medio
E27	3	3	3	4	3	16	Medio	2	2	3	4	3	14	Medio	2	3	3	3	2	13	Medio	3	2	3	3	3	14	Medio	57	Medio
E28	2	3	2	3	2	12	Medio	2	3	4	5	3	17	Medio	2	3	4	5	4	18	Medio	2	3	4	5	3	17	Medio	64	Medio
E29	3	3	3	3	3	15	Medio	5	3	3	3	3	17	Medio	3	4	5	3	3	18	Medio	4	3	3	3	3	16	Medio	66	Medio
E30	3	3	2	2	2	12	Medio	5	2	2	2	2	13	Medio	3	2	2	2	3	12	Medio	2	3	2	3	2	12	Medio	49	Medio
E31	4	3	3	5	5	20	Alto	5	5	3	5	3	21	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	91	Alto

E32	3	2	2	4	4	15	Medio	5	5	3	5	3	21	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	86	Alto
E33	4	4	5	5	5	23	Alto	4	4	4	4	5	21	Alto	5	5	4	4	4	22	Alto	4	4	4	3	4	19	Alto	85	Alto
E34	3	4	4	4	5	20	Alto	5	5	5	4	3	22	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	4	4	5	23	Alto	90	Alto
E35	3	3	2	2	2	12	Medio	4	2	2	2	2	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	2	2	13	Medio	52	Medio
E36	3	3	2	3	2	13	Medio	5	3	3	3	2	16	Medio	3	3	3	3	2	14	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	58	Medio
E37	2	3	5	2	2	14	Medio	3	2	3	2	2	12	Medio	2	3	2	5	5	17	Medio	5	2	3	3	2	15	Medio	58	Medio
E38	3	2	3	3	3	14	Medio	4	3	3	4	3	17	Medio	2	2	3	3	2	12	Medio	4	3	4	3	3	17	Medio	60	Medio
E39	3	4	4	4	3	18	Medio	3	4	4	2	3	16	Medio	5	5	3	5	5	23	Alto	5	4	3	3	2	17	Medio	74	Alto
E40	2	3	3	3	3	14	Medio	5	3	4	2	3	17	Medio	5	5	4	5	3	22	Alto	3	3	3	4	4	17	Medio	70	Medio
E41	1	2	5	5	5	18	Medio	5	2	2	2	2	13	Medio	5	5	5	5	3	23	Alto	2	2	2	2	2	10	Bajo	64	Medio
E42	4	3	4	3	3	17	Medio	2	3	3	4	4	16	Medio	3	4	4	4	3	18	Medio	4	4	3	3	4	18	Medio	69	Medio
E43	3	2	3	3	3	14	Medio	2	3	2	3	2	12	Medio	5	5	5	5	5	25	Alto	4	5	4	4	5	22	Alto	73	Medio
E44	3	4	3	4	3	17	Medio	3	3	4	3	3	16	Medio	5	5	5	4	4	23	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	76	Alto
E45	3	2	2	3	3	13	Medio	3	3	4	3	3	16	Medio	4	3	4	3	4	18	Medio	4	4	4	3	3	18	Medio	65	Medio
E46	3	4	3	4	3	17	Medio	3	3	4	4	4	18	Medio	5	5	5	4	4	23	Alto	4	4	3	3	3	17	Medio	75	Alto
E47	4	4	4	4	5	21	Alto	3	4	4	4	4	19	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	3	4	4	3	4	18	Medio	83	Alto
E48	1	2	2	2	1	8	Bajo	3	2	3	2	2	12	Medio	2	2	2	2	2	10	Bajo	4	3	3	3	3	16	Medio	46	Bajo
E49	2	2	2	2	2	10	Bajo	4	4	4	2	3	17	Medio	4	3	3	3	3	16	Medio	2	2	2	2	2	10	Bajo	53	Medio
E50	3	4	3	4	4	18	Medio	5	4	5	3	3	20	Alto	4	5	4	5	4	22	Alto	4	5	4	3	5	21	Alto	81	Alto
E51	2	4	5	5	3	19	Alto	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	4	4	4	4	18	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	62	Medio
E52	3	3	3	3	3	15	Medio	3	4	4	3	2	16	Medio	4	4	3	4	3	18	Medio	3	4	1	2	2	12	Medio	61	Medio
E53	5	5	5	5	5	25	Alto	4	5	5	5	3	22	Alto	3	2	3	2	3	13	Medio	4	4	3	2	3	16	Medio	76	Alto
E54	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	4	3	4	17	Medio	4	4	3	3	3	17	Medio	4	4	3	3	4	18	Medio	67	Medio
E55	3	3	5	4	4	19	Alto	5	4	3	3	2	17	Medio	5	4	3	4	4	20	Alto	4	5	4	4	4	21	Alto	77	Alto
E56	3	2	3	4	3	15	Medio	5	2	2	3	3	15	Medio	3	3	3	4	3	16	Medio	3	3	3	1	3	13	Medio	59	Medio
E57	2	3	2	3	3	13	Medio	2	2	3	2	3	12	Medio	3	3	3	3	4	16	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	56	Medio
E58	2	3	3	3	3	14	Medio	2	3	3	2	3	13	Medio	4	3	4	3	3	17	Medio	4	4	3	3	3	17	Medio	61	Medio
E59	3	3	2	2	3	13	Medio	3	3	3	2	3	14	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	4	4	3	4	2	17	Medio	59	Medio
E60	3	2	3	3	3	14	Medio	2	3	3	2	2	12	Medio	4	3	3	3	3	16	Medio	3	3	2	3	3	14	Medio	56	Medio
E61	2	2	3	2	2	11	Bajo	2	3	2	2	2	11	Bajo	3	2	2	2	2	11	Bajo	3	3	3	2	2	13	Medio	46	Bajo
E62	3	4	2	2	3	14	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	4	3	3	3	3	16	Medio	4	4	3	3	4	18	Medio	63	Medio
E63	4	4	2	2	4	16	Medio	4	4	4	2	3	17	Medio	4	4	3	3	4	18	Medio	4	4	3	3	3	17	Medio	68	Medio
E64	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	60	Medio
E65	4	4	3	3	4	18	Medio	3	4	4	3	3	17	Medio	3	3	2	3	3	14	Medio	4	4	3	2	3	16	Medio	65	Medio
E66	2	2	1	1	2	8	Bajo	2	2	2	1	1	8	Bajo	3	2	2	2	2	11	Bajo	3	3	2	2	1	11	Bajo	38	Bajo
E67	5	5	3	3	5	21	Alto	4	5	5	2	4	20	Alto	4	4	3	3	4	18	Medio	5	5	4	3	3	20	Alto	79	Alto

E68	4	4	3	3	4	18	Medio	3	4	4	3	3	17	Medio	3	4	4	3	3	17	Medio	4	4	3	3	3	17	Medio	69	Medio
E69	5	5	5	5	4	24	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	5	5	5	4	4	23	Alto	93	Alto
E70	4	3	2	2	3	14	Medio	3	4	4	2	3	16	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	4	4	4	2	2	16	Medio	61	Medio
E71	3	4	4	4	3	18	Medio	4	3	4	3	3	17	Medio	4	3	4	3	4	18	Medio	3	4	3	3	4	17	Medio	70	Medio
E72	5	4	5	5	4	23	Alto	5	4	4	3	5	21	Alto	5	4	5	5	3	22	Alto	5	5	4	3	3	20	Alto	86	Alto
E73	4	4	3	3	3	17	Medio	4	3	3	4	3	17	Medio	3	3	4	3	3	16	Medio	4	4	4	3	3	18	Medio	68	Medio
E74	5	4	5	5	4	23	Alto	5	4	5	3	4	21	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	4	4	4	3	3	18	Medio	87	Alto
E75	4	4	4	4	4	20	Alto	5	4	5	4	4	22	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto	4	4	4	5	5	22	Alto	84	Alto
E76	2	1	1	2	1	7	Bajo	1	2	1	2	1	7	Bajo	1	2	2	2	1	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	30	Bajo
E77	3	3	2	2	2	12	Medio	4	2	2	2	2	12	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	2	3	2	2	12	Medio	51	Medio
E78	1	2	1	1	2	7	Bajo	2	3	2	1	1	9	Bajo	3	2	3	2	2	12	Medio	3	4	2	2	2	13	Medio	41	Bajo
E79	2	3	2	3	2	12	Medio	2	3	4	5	3	17	Medio	2	3	4	4	4	17	Medio	2	3	4	5	3	17	Medio	63	Medio
E80	3	2	3	2	2	12	Medio	3	3	2	2	3	13	Medio	3	3	3	4	3	16	Medio	3	3	2	2	2	12	Medio	53	Medio
E81	3	3	2	3	4	15	Medio	3	4	3	4	3	17	Medio	5	5	5	5	5	25	Alto	4	3	3	3	3	16	Medio	73	Medio
E82	4	4	4	4	4	20	Alto	3	3	3	4	4	17	Medio	5	5	4	5	5	24	Alto	5	4	4	4	4	21	Alto	82	Alto
E83	3	2	3	3	3	14	Medio	5	3	3	4	3	18	Medio	3	3	4	3	3	16	Medio	2	2	3	3	3	13	Medio	61	Medio
E84	1	2	2	2	1	8	Bajo	3	2	3	2	3	13	Medio	2	2	2	2	2	10	Bajo	4	3	3	3	3	16	Medio	47	Medio
E85	3	3	4	4	3	17	Medio	3	2	3	2	2	12	Medio	4	3	3	4	3	17	Medio	4	4	4	3	3	18	Medio	64	Medio
E86	3	3	2	2	2	12	Medio	5	2	2	2	2	13	Medio	3	2	2	2	3	12	Medio	2	3	2	3	2	12	Medio	49	Medio
E87	3	2	2	4	4	15	Medio	5	5	3	5	3	21	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	86	Alto
E88	3	4	4	4	5	20	Alto	5	5	5	4	3	22	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	4	5	4	4	5	22	Alto	89	Alto
E89	3	3	2	3	2	13	Medio	5	3	3	3	2	16	Medio	3	3	3	3	2	14	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	58	Medio
E90	2	2	3	2	2	11	Bajo	3	3	3	2	2	13	Medio	3	2	2	2	2	11	Bajo	3	2	2	2	2	11	Bajo	46	Bajo
E91	3	4	4	4	3	18	Medio	3	4	4	2	3	16	Medio	5	5	3	5	5	23	Alto	5	4	3	3	2	17	Medio	74	Alto
E92	1	2	5	5	5	18	Medio	5	2	2	2	2	13	Medio	5	5	5	5	3	23	Alto	2	2	2	2	2	10	Bajo	64	Medio
E93	3	2	3	3	3	14	Medio	2	3	2	3	2	12	Medio	5	5	5	5	5	25	Alto	4	5	4	4	5	22	Alto	73	Medio
E94	3	4	3	4	3	17	Medio	3	3	4	4	4	18	Medio	5	5	5	4	4	23	Alto	4	4	3	3	3	17	Medio	75	Alto
E95	1	2	2	2	1	8	Bajo	3	2	3	2	2	12	Medio	2	2	1	2	2	9	Bajo	4	3	3	3	3	16	Medio	45	Bajo
E96	3	4	3	4	4	18	Medio	5	4	5	3	3	20	Alto	4	5	4	5	4	22	Alto	5	5	4	3	5	22	Alto	82	Alto
E97	3	3	3	3	3	15	Medio	3	4	4	3	2	16	Medio	4	4	3	4	3	18	Medio	3	4	1	2	3	13	Medio	62	Medio

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

	D1: RENDIMIENTO DE LA TAREA										D2: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUENTES						D3: DESEMPEÑO CONTEXTUAL						TOTAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	D1	NIVEL	9	10	11	12	13	D2	NIVEL	14	15	16	17	18	19	20	D3	NIVEL	VD	NIVEL
	E1	4	3	4	3	3	4	3	4	28	Medio	2	2	4	3	2	13	Medio	3	3	4	3	3	2	3	21	Medio	62
E2	4	3	5	3	3	3	2	3	26	Medio	3	3	3	2	2	13	Medio	3	3	2	3	2	2	2	17	Medio	56	Medio
E3	3	2	3	4	2	3	2	3	22	Medio	4	3	5	3	2	17	Medio	3	3	2	4	2	1	1	16	Bajo	55	Medio
E4	4	3	4	4	4	4	3	3	29	Medio	3	2	4	3	3	15	Medio	3	3	2	3	2	2	2	17	Medio	61	Medio
E5	4	4	4	4	3	5	3	4	31	Alto	3	3	3	3	2	14	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	66	Medio
E6	4	2	3	4	2	3	2	4	24	Medio	3	3	4	2	2	14	Medio	4	3	2	3	2	1	1	16	Bajo	54	Medio
E7	4	3	4	4	4	4	3	1	27	Medio	5	4	4	4	3	20	Alto	3	4	4	2	4	2	1	20	Medio	67	Medio
E8	3	2	2	3	2	3	2	3	20	Medio	4	3	4	3	2	16	Medio	3	3	2	2	2	1	1	14	Bajo	50	Medio
E9	3	3	3	3	2	3	2	3	22	Medio	3	3	3	3	2	14	Medio	3	3	3	3	3	2	2	19	Medio	55	Medio
E10	4	3	4	4	3	3	3	4	28	Medio	3	2	3	3	1	12	Medio	4	4	3	3	4	3	3	24	Medio	64	Medio
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	2	2	3	2	1	10	Bajo	4	4	4	4	4	4	3	27	Alto	69	Medio
E12	4	3	3	4	3	4	3	4	28	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	3	3	3	3	4	2	1	19	Medio	60	Medio
E13	3	3	3	4	4	4	3	3	27	Medio	3	2	4	2	2	13	Medio	4	3	2	2	3	3	2	19	Medio	59	Medio
E14	3	3	3	4	3	3	2	4	25	Medio	2	2	3	3	1	11	Bajo	4	4	3	3	3	3	3	23	Medio	59	Medio
E15	4	3	3	4	2	2	2	3	23	Medio	3	3	3	2	2	13	Medio	3	3	2	3	3	2	3	19	Medio	55	Medio
E16	4	4	4	4	4	4	4	5	33	Alto	3	4	5	3	3	18	Medio	3	3	3	4	3	4	3	23	Medio	74	Alto
E17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	60	Medio
E18	4	5	5	5	4	4	4	5	36	Alto	3	3	5	1	1	13	Medio	4	4	3	3	3	3	3	23	Medio	72	Medio
E19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	3	2	3	3	3	14	Medio	4	4	4	4	4	3	3	26	Medio	72	Medio
E20	4	4	4	4	3	3	4	4	30	Alto	3	2	2	2	2	11	Bajo	4	5	3	4	5	4	5	30	Alto	71	Medio
E21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	1	1	1	1	1	5	Bajo	5	5	4	5	5	5	5	34	Alto	79	Alto
E22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	1	1	1	1	1	5	Bajo	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	80	Alto
E23	3	3	3	3	3	5	4	4	28	Medio	2	2	4	2	2	12	Medio	4	4	4	2	4	4	4	26	Medio	66	Medio
E24	3	2	3	3	3	3	3	3	23	Medio	3	3	1	3	3	13	Medio	3	3	3	3	3	2	3	20	Medio	56	Medio
E25	3	3	4	3	3	3	4	3	26	Medio	3	2	5	2	1	13	Medio	4	3	4	4	3	4	4	26	Medio	65	Medio
E26	4	4	4	4	4	5	4	5	34	Alto	2	3	5	2	2	14	Medio	5	4	3	3	2	4	3	24	Medio	72	Medio
E27	4	5	5	4	5	3	4	4	34	Alto	2	3	5	2	2	14	Medio	3	3	3	4	4	3	3	23	Medio	71	Medio
E28	4	3	4	5	4	4	2	3	29	Medio	3	4	2	3	2	14	Medio	3	3	4	3	4	3	3	23	Medio	66	Medio
E29	3	4	4	3	3	3	4	5	29	Medio	3	3	4	3	3	16	Medio	4	4	4	3	3	3	3	24	Medio	69	Medio

E30	4	5	4	5	4	4	5	4	35	Alto	1	1	4	3	1	10	Bajo	4	4	4	4	3	3	3	25	Medio	70	Medio
E31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	1	1	1	1	1	5	Bajo	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	80	Alto
E32	4	4	5	4	4	4	5	5	35	Alto	1	1	1	1	1	5	Bajo	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	75	Alto
E33	5	5	5	5	4	5	4	5	38	Alto	3	4	4	3	3	17	Medio	3	3	3	4	4	3	3	23	Medio	78	Alto
E34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	2	2	5	1	1	11	Bajo	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	86	Alto
E35	4	4	4	5	5	4	4	4	34	Alto	3	1	3	1	1	9	Bajo	3	4	4	3	3	3	3	23	Medio	66	Medio
E36	4	5	4	5	5	4	4	4	35	Alto	1	3	1	1	1	7	Bajo	3	3	4	4	4	5	4	27	Alto	69	Medio
E37	3	4	3	3	2	3	3	3	24	Medio	3	2	3	3	3	14	Medio	2	5	3	2	4	3	4	23	Medio	61	Medio
E38	5	4	5	5	4	5	4	5	37	Alto	2	1	3	1	1	8	Bajo	4	4	4	3	3	4	3	25	Medio	70	Medio
E39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	2	3	5	2	1	13	Medio	5	5	5	5	1	3	2	26	Medio	79	Alto
E40	3	3	4	3	4	4	4	4	29	Medio	3	4	3	3	2	15	Medio	3	4	3	4	3	3	4	24	Medio	68	Medio
E41	5	5	5	4	5	5	5	5	39	Alto	1	1	3	1	1	7	Bajo	3	4	4	4	4	3	3	25	Medio	71	Medio
E42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	1	1	1	1	1	5	Bajo	5	4	4	3	3	4	4	27	Alto	72	Medio
E43	5	5	5	5	5	4	5	5	39	Alto	1	1	1	1	1	5	Bajo	4	4	4	3	4	4	5	28	Alto	72	Medio
E44	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	1	1	1	1	1	5	Bajo	4	5	5	5	5	5	5	34	Alto	79	Alto
E45	4	4	3	3	4	3	5	3	29	Medio	1	1	3	1	1	7	Bajo	4	4	4	4	4	3	3	26	Medio	62	Medio
E46	5	5	5	5	5	5	4	4	38	Alto	1	1	2	1	1	6	Bajo	4	5	5	4	5	5	5	33	Alto	77	Alto
E47	5	5	5	5	4	4	5	5	38	Alto	1	1	5	1	2	10	Bajo	5	5	4	5	4	5	4	32	Alto	80	Alto
E48	4	3	4	4	2	4	2	4	27	Medio	1	1	2	1	1	6	Bajo	4	3	2	3	2	2	2	18	Medio	51	Medio
E49	5	4	5	4	4	5	4	4	35	Alto	1	1	1	1	1	5	Bajo	5	3	2	4	3	4	4	25	Medio	65	Medio
E50	5	5	5	4	5	4	4	4	36	Alto	3	1	3	1	1	9	Bajo	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	80	Alto
E51	4	5	4	5	5	5	4	5	37	Alto	1	1	5	2	1	10	Bajo	4	4	3	4	1	3	5	24	Medio	71	Medio
E52	4	4	5	5	5	3	5	5	36	Alto	1	1	1	1	1	5	Bajo	4	4	5	3	3	3	4	26	Medio	67	Medio
E53	5	5	5	4	4	4	3	4	34	Alto	3	1	2	1	1	8	Bajo	5	5	5	5	4	4	4	32	Alto	74	Alto
E54	4	4	5	3	4	4	4	5	33	Alto	1	1	3	2	1	8	Bajo	4	4	4	4	4	5	4	29	Alto	70	Medio
E55	4	5	4	5	5	5	5	4	37	Alto	1	3	3	4	1	12	Medio	4	5	4	5	4	4	5	31	Alto	80	Alto
E56	4	3	3	3	3	3	3	4	26	Medio	4	3	4	3	2	16	Medio	3	3	3	4	3	3	3	22	Medio	64	Medio
E57	5	5	4	4	5	4	4	4	35	Alto	1	1	1	1	1	5	Bajo	4	4	3	4	2	2	2	21	Medio	61	Medio
E58	5	4	4	4	4	3	3	4	31	Alto	1	1	1	1	1	5	Bajo	4	3	3	4	4	3	3	24	Medio	60	Medio
E59	5	5	5	5	3	4	4	4	35	Alto	1	1	2	1	1	6	Bajo	4	4	3	4	3	3	3	24	Medio	65	Medio
E60	4	4	4	4	3	3	4	4	30	Alto	1	1	3	1	1	7	Bajo	4	3	3	3	3	3	3	22	Medio	59	Medio
E61	4	3	4	3	3	3	3	4	27	Medio	2	1	3	1	2	9	Bajo	3	3	2	3	1	1	1	14	Bajo	50	Medio
E62	4	4	4	4	3	4	3	3	29	Medio	3	1	3	1	2	10	Bajo	4	4	4	5	4	2	3	26	Medio	65	Medio
E63	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	1	1	1	2	1	6	Bajo	5	4	3	4	4	4	4	28	Alto	66	Medio
E64	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	60	Medio

E65	4	3	4	3	3	3	2	4	26	Medio	3	2	4	2	1	12	Medio	4	4	4	3	2	2	3	22	Medio	60	Medio
E66	3	2	3	3	2	2	2	3	20	Medio	3	1	3	1	1	9	Bajo	3	2	1	2	1	1	1	11	Bajo	40	Bajo
E67	5	4	5	5	4	4	4	5	36	Alto	3	3	5	2	2	15	Medio	4	4	4	3	3	2	4	24	Medio	75	Alto
E68	4	4	4	4	3	4	3	4	30	Alto	3	2	4	1	1	11	Bajo	4	4	3	4	3	3	4	25	Medio	66	Medio
E69	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	3	3	5	2	2	15	Medio	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	90	Alto
E70	4	3	3	4	3	4	2	4	27	Medio	3	2	3	1	2	11	Bajo	4	4	3	3	3	2	3	22	Medio	60	Medio
E71	5	4	4	4	4	4	3	4	32	Alto	2	2	4	1	1	10	Bajo	5	4	5	4	4	4	3	29	Alto	71	Medio
E72	5	5	5	5	5	5	4	4	38	Alto	3	3	5	2	2	15	Medio	5	4	5	4	4	3	3	28	Alto	81	Alto
E73	5	4	4	4	5	3	3	4	32	Alto	3	2	4	1	1	11	Bajo	4	4	3	3	4	2	4	24	Medio	67	Medio
E74	5	4	5	5	5	5	5	5	39	Alto	1	1	3	1	1	7	Bajo	5	5	5	5	3	3	4	30	Alto	76	Alto
E75	5	5	5	4	5	5	5	4	38	Alto	1	1	3	1	1	7	Bajo	5	5	5	4	4	4	4	31	Alto	76	Alto
E76	2	3	3	4	2	2	3	3	22	Medio	5	2	4	3	3	17	Medio	2	3	3	4	2	2	2	18	Medio	57	Medio
E77	4	4	4	5	5	4	4	4	34	Alto	3	1	3	1	1	9	Bajo	3	4	4	3	2	3	3	22	Medio	65	Medio
E78	2	3	3	3	2	2	2	3	20	Medio	2	2	3	2	2	11	Bajo	3	2	2	3	3	2	3	18	Medio	49	Medio
E79	4	3	4	5	4	4	2	3	29	Medio	3	4	2	2	2	13	Medio	3	3	4	3	4	3	3	23	Medio	65	Medio
E80	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	2	3	3	14	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	59	Medio
E81	4	4	4	4	3	3	4	4	30	Alto	3	2	2	2	2	11	Bajo	4	5	3	4	5	4	5	30	Alto	71	Medio
E82	5	5	5	5	5	5	4	5	39	Alto	1	1	1	2	1	6	Bajo	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	80	Alto
E83	3	2	3	3	3	3	3	3	23	Medio	3	3	1	3	3	13	Medio	3	3	3	3	3	2	3	20	Medio	56	Medio
E84	4	3	4	4	2	4	2	4	27	Medio	2	1	2	1	2	8	Bajo	4	3	2	3	2	2	2	18	Medio	53	Medio
E85	4	4	4	4	4	5	4	5	34	Alto	2	3	5	2	2	14	Medio	5	4	3	3	2	4	3	24	Medio	72	Medio
E86	4	5	4	5	4	4	5	4	35	Alto	1	1	4	3	1	10	Bajo	4	4	4	4	3	3	3	25	Medio	70	Medio
E87	4	4	5	4	4	4	5	5	35	Alto	1	1	1	1	1	5	Bajo	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	75	Alto
E88	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	2	2	4	1	1	10	Bajo	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	85	Alto
E89	4	5	4	5	5	4	4	4	35	Alto	1	3	1	1	1	7	Bajo	3	3	4	4	4	5	4	27	Alto	69	Medio
E90	3	3	3	4	2	3	3	3	24	Medio	2	2	2	2	1	9	Bajo	3	2	2	2	1	1	1	12	Bajo	45	Bajo
E91	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	2	3	5	2	1	13	Medio	5	5	5	5	1	3	2	26	Medio	79	Alto
E92	5	5	5	4	5	5	5	5	39	Alto	1	1	3	1	1	7	Bajo	3	4	4	4	4	3	3	25	Medio	71	Medio
E93	5	5	5	5	5	4	5	5	39	Alto	1	1	1	1	1	5	Bajo	4	4	4	3	4	4	5	28	Alto	72	Medio
E94	5	5	5	5	5	5	4	4	38	Alto	1	1	2	1	1	6	Bajo	4	5	5	4	5	5	5	33	Alto	77	Alto
E95	4	3	2	4	2	2	2	3	22	Medio	1	1	2	1	1	6	Bajo	2	3	2	3	2	2	2	16	Bajo	44	Bajo
E96	5	3	5	4	5	4	4	4	34	Alto	3	1	3	1	1	9	Bajo	5	5	5	5	4	5	5	34	Alto	77	Alto
E97	4	4	5	5	5	3	5	5	36	Alto	1	1	1	1	1	5	Bajo	4	4	5	3	3	3	4	26	Medio	67	Medio

ANEXO 6. Confiabilidad del instrumento – Alfa de Cronbach

Variable independiente: Gestión Organizacional

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	P1 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	P2 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	P3 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	P4 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	P5 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	P6 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	P7 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	P8 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	P9 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	P10 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	P11 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	P12 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	P13 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	P14 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	P15 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	P16 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	P17 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0	P18 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0	P19 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0	P20 - VI: GO	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada

→ Fiabilidad

Escala: GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	97	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.949	20

Variable dependiente: Desempeño laboral

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	P1-VD: DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	P2-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	P3-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	P4-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	P5-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	P6-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	P7-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	P8-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	P9-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	P10-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	P11-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	P12-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	P13-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	P14-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	P15-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	P16-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0	P17-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0	P18-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0	P19-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0	P20-VD:DL	Ninguna	Ninguna	8	≡ Derecha	Escala	Entrada

➔ Fiabilidad

Escala: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	97	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.847	20

ANEXO 7. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Gestión organizacional y su impacto en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024.

Investigadora: Stefany Lisbeth Barrientos Saldarriaga

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Gestión organizacional y su impacto en el desempeño laboral de trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024**”, cuyo objetivo es establecer el impacto de la gestión organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una entidad pública regional, Tumbes, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Dirección Regional de Salud Tumbes.

Esta investigación tiene como finalidad recolectar datos que permitan determinar si la gestión en la entidad se viene desarrollando eficientemente y si influye en el desempeño laboral de sus trabajadores, contribuyendo así en la mejora continua y modernización de la entidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá información relevante para la investigación a través de algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en cada una de las oficinas de la Dirección Regional de Salud Tumbes. Las respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Stefany Lisbeth Barrientos Saldarriaga, con email: sbarrientossa@ucvvirtual.edu.pe y Asesor: Lázaro Ruiz Barrera, con email: rbarreral@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:.....

Firma:.....

Fecha y hora:.....

Nombre y apellidos:.....

Firma:.....

Fecha y hora:.....

ANEXO 8. Baremos de la investigación

Variables/ dimensiones		VAR: GO	DIM:1	DIM:2	DIM:3	DIM:4	VAR:DL	DIM:1	DIM:2	DIM:3
Puntaje	N° Preguntas	20	5	5	5	5	20	8	5	7
	puntaje min	20	5	5	5	5	20	8	5	7
	puntaje max	100	25	25	25	25	100	40	25	35
	Rango	81	21	21	21	21	81	33	21	29
	intervalo	27	7	7	7	7	27	11	7	10
BAREMOS	Bajo (1)	20	5	5	5	5	20	8	5	7
		46	11	11	11	11	46	18	11	16
	Medio (2)	47	12	12	12	12	47	19	12	17
		73	18	18	18	18	73	29	18	26
	Alto (3)	74	19	19	19	19	74	30	19	27
		100	25	25	25	25	100	40	25	35

NIVEL	VAR: Gestión Organizacional	D1: Planificación	D2: Organización	D3: Dirección	D4: Control
BAJO	20 a 46	5 a 11	5 a 11	5 a 11	5 a 11
MEDIO	47 a 73	12 a 18	12 a 18	12 a 18	12 a 18
ALTO	74 a 100	19 a 25	19 a 25	19 a 25	19 a 25

NIVEL	VAR: Desempeño Laboral	D1: Rendimiento de la tarea	D2: Comportamientos contraproducentes	D3: Desempeño contextual
BAJO	20 a 46	8 a 18	5 a 11	7 a 16
MEDIO	47 a 73	19 a 29	12 a 18	17 a 26
ALTO	74 a 100	30 a 40	19 a 25	27 a 35