



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

Gestión administrativa y su relación en el desempeño laboral de
los colaboradores en Reniec, sede Abancay, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Sulca Chavez, Lloysi (orcid.org/0000-0001-9687-8536)

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, Africa del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Primeramente, a mi abuelito Juan, desde el cielo es mi guía en cada camino que doy, mi propósito como la familia, a mi novio por su incondicional apoyo que fueron mis motivos para la preparación desarrollo y termino para este gran proyecto de mi vida y etapa universitaria.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, expresar de forma particular a la Dra. África Calanchez Urribarri, por haberse desempeñado como asesora y cuyo apoyo fue fundamental desde el inicio, desarrollo y finalización del proyecto de tesis. Asimismo, a la Universidad César Vallejo por la oportunidad de culminar una etapa de nuestra carrera profesional en Administración, de este modo a los docentes que integraron el equipo académico a lo largo de nuestra vida universitaria.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023.", cuyo autor es SULCA CHAVEZ LLOYSI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 09 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 24-06-2024 17:10:22

Código documento Trilce: TRI - 0747293



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SULCA CHAVEZ LLOYSI estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión Administrativa y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023.", es de mi autor ía, 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
SULCA CHAVEZ LLOYSI DNI: 47089728 ORCID: 0000-0001-9687-8536	Firmado electrónicamente por: LSULCACH el 18-07- 2024 16:08:21

Código documento Trilce: INV - 1654945

Índice de contenidos

CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Juicio de expertos sobre validez del instrumento</i>	73
Tabla 2 <i>Interpretación del coeficiente de confiabilidad</i>	73
Tabla 3 <i>Categoría e interpretación de Spearman</i>	73
Tabla 4 <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	74
Tabla 5 <i>Pruebas de normalidad</i>	74
Tabla 6 <i>Análisis descriptivo de la Planeación</i>	25
Tabla 7 <i>Análisis descriptivo de la Organización</i>	26
Tabla 8 <i>Análisis descriptivo de la Dirección</i>	27
Tabla 9 <i>Análisis descriptivo de la Control</i>	28
Tabla 10 <i>Análisis descriptivo de la Gestión Administrativa</i>	29
Tabla 11 <i>Análisis descriptivo de la Actitud</i>	30
Tabla 12 <i>Análisis descriptivo de la Personalidad</i>	31
Tabla 13 <i>Análisis descriptivo de Aprendizaje</i>	32
Tabla 14 <i>Análisis descriptivo de Percepción</i>	33
Tabla 15 <i>Análisis descriptivo de Desempeño Laboral</i>	34
Tabla 16 <i>Correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral</i>	35
Tabla 17 <i>Correlación entre gestión administrativa y Actitud</i>	37
Tabla 18 <i>Correlación entre gestión administrativa y Personalidad</i>	38
Tabla 19 <i>Correlación entre gestión administrativa y Aprendizaje</i>	39
Tabla 20 <i>Correlación entre gestión administrativa y Percepción</i>	40

ÍNDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Análisis descriptivo de la Planeación	25
Figura 2 Análisis descriptivo de la Organización	26
Figura 3 Análisis descriptivo de la Dirección	27
Figura 4 Análisis descriptivo de la Control	28
Figura 5 Análisis descriptivo de la Gestión Administrativa	29
Figura 6 Análisis descriptivo de la Actitud	30
Figura 7 Análisis descriptivo de la Personalidad	31
Figura 8 Análisis descriptivo de Aprendizaje	32
Figura 9 Análisis descriptivo de Percepción	33
Figura 10 Análisis descriptivo de Desempeño Laboral	34
Figura 11 <i>Dispersión para las variables: administrativa y desempeño laboral</i>	35
Figura 12 <i>Dispersión para Gestión Administrativa con Actitud</i>	36
Figura 13 <i>Dispersión para Gestión Administrativa con Personalidad</i>	37
Figura 14 <i>Dispersión para Gestión Administrativa con Aprendizaje</i>	38
Figura 15 <i>Dispersión para gestión administrativa con Percepción</i>	39

RESUMEN

Dicho trabajo de investigación, en su contexto como tesis se tituló Gestión Administrativa y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023, consideró para la investigación problema general ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay 2023? Asimismo; como ideal objetivo general: determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay 2023. La metodología que empleo el tipo de investigación aplicada, con un diseño no experimental-correlacional y transversal. Utilizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, se aplicó a 70 colaboradores. Referente a la estimación de los resultados tuvo un incremento que el 37,1% de los encuestados manifestaron casi siempre hay una apropiada gestión administrativa, asimismo; 44,3% casi siempre hay un adecuado desempeño laboral. Además, se logró un coeficiente de correlación de 0,958, el cual, según la clasificación de Spearman, se identificó como una correlación positiva perfecta, concluyo que, existe relación directa entre la la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay 2023.

Palabras clave: desempeño laboral, gestión administrativa, organización, planificación, dirección.

ABSTRACT

Said research work, in its context as a thesis, was titled Administrative Management and its relationship with the work performance of collaborators at Reniec, Abancay Headquarters, 2023, considered for the research general problem: How is administrative management related to performance? employment of collaborators at Reniec, Abancay 2023 Headquarters? In addition; as an ideal general objective: to determine the relationship between administrative management and the work performance of employees at Reniec, Abancay 2023 Headquarters. The methodology used is the type of applied research, with a non-experimental-correlational and transversal design. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, it was applied to 70 employees. Regarding the estimation of the results, there was an increase that 37.1% of those surveyed stated that there is almost always appropriate administrative management, likewise; 44.3% there is almost always adequate work performance. In addition, a correlation coefficient of 0.958 was achieved, which, according to Spearman's classification, was identified as a perfect positive correlation. I conclude that there is a direct relationship between administrative management and the work performance of employees at Reniec, Headquarters. Abancay 2023.

Keywords: administrative management, job performance, organization, planning, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En la mayoría de las entidades de origen público como del privado, tienen objetivos claros en potenciar su productividad en cualquier actividad de gestión, evaluándose en las conclusiones obtenidas; la gestión administrativa es empleada de forma eficaz como aspecto resaltante en los recursos y con ello conseguir los objetivos planteados o trazados en los tiempos determinados. En cuanto al desempeño laboral en las empresas fue fundamental y participativo para el funcionamiento de cualquier organización, sea cual sea su naturaleza, dentro del proceso de administración esta cadena de valor es sumamente relevante donde la persona realiza sus actividades de una manera ordenada en virtud de contribuir a la satisfacción de las personas y garantizar los objetivos planteados y contribuir al éxito de la empresa.

A nivel internacional, la competitividad actual en el marco estructurado de una gestión administrativa inclusiva impulsa una mejora continua mediante la eficaz utilización de herramientas de gestión en los procesos, en el logro de sus labores y las empresas puedan seguir con el éxito en busca del desarrollo económico de sus actividades. Para lo cual, Cortes et al. (2023), colaboró con su artículo que las instituciones públicas presentan dificultades que limitan el cumplimiento de los objetivos, manifestándose en el aumento de las etapas de la disciplina, insatisfacciones externas, además hay escasez de métodos para los diagnósticos claves que afectan el desempeño laboral. En México, se reportó aproximadamente 4,5 millones., de colaboradores esparcidos en 30 a 50 años que experimentan dificultades laborales, lo que resulta en un bajo rendimiento por parte de los colaboradores. Estos factores tienen un impacto negativo en el índice positivo para la efectividad de la producción y gestión administrativa de las empresas.

Citando a Alarcón et al., (2020), comentaron que el término de desempeño laboral en su objetivo fue proponer un procedimiento donde se obtenga un sub-índice para incrementar el impacto de los resultados, su diseño se construyó en base teórico determinante en la efectividad, que este enfoque teórico es de gran valor para los directivos y los funcionarios que están como responsables de las instituciones. Esto determinó que los subsistemas y componentes revelará las relaciones positivas para el lograr los objetivos.

Dentro de este marco, Benoit et al. (2022), describen que la persona en su percepción de la formación como docentes del último ciclo de su carrera, es consecuencia, al proceso de su formación y en el modo de haber adquirido las estrategias necesarias para enfrenar al mercado laboral, aspecto que mencionan en su investigación los procesos como debilidades tomaran evidencia de inexperiencia de oficio. Aunque el estudio destacó el sentimiento del contexto positivo como el compromiso, confianza y desarrollo de estrategias, hallándose autopercepciones negativas, como el miedo y la aprensión relacionados con la resolución afectiva de los problemas, la empleabilidad y la labor como inclusión del cumplimiento en los aspectos de roles que tienen los docentes, estos hallazgos son valiosos para profundizar en la gestión del conocimiento de la labor de los docentes y de esta manera, fomentar la auto-reflexión, como estrategia importante en la mejora del desempeño laboral.

Mendoza-Vargas et al. (2022), señalaron para su variable fue fundamental para determinar una adecuada mejora en la entidad, el desempeño laboral, quienes participan son el personal empleado, docentes y practicantes del laboratorio, prácticas empresariales LAEMCO, en Colombia, donde se realizó las pruebas métricas para obtener resultados y tener las mejoras decisiones que llevaran a la entidad al éxito, se concluyó, en los hallazgos al desempeño laboral sumamente importante no habiendo un clima laboral, y que algunos actores tienen inadecuada acción con el desempeño laboral; sin embargo, las relaciones interpersonales y su capacidad para tomar decisiones en interacción, el desempeño laboral destaca como instrumento importante para el recurso humano en una entidad.

Además, los autores Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo (2019), proponen evidenciar el nivel del desempeño y los factores en los docentes – Institución Universitaria ITSA, sito en Colombia, evidenciando sus hallazgos revelan que los factores para un valorado empuje del empeño mayormente son frecuentes y se destacan entre la parte directiva del área docente; no obstante, son comunes ni sobresalientes entre propios colegas. Incluso se identificó parte del inconveniente la poca fortaleza del desempeño laboral debido en a sustentos de menor comunicación de índole interna, que genera desmotivaciones y se adiciona en los porcentajes como factor del desempeño docente. Para lograr el mayor índice del

nivel del desempeño de los educadores, requiriendo la atención suficiente en el ámbito de la motivación, sostenida y soportada como relevancia en las formas comunicativas del nivel organizativo para tal mecanismo sea propicio en la creación de un buen ambiente laboral beneficioso.

Para Soberanis (2016), las empresas siempre resaltan por los resultados de su gestión; frente a ello, la gestión administrativa como herramienta de gestión lo desconocen, es allí donde hay un desgaste en la característica para el desempeño laboral como producto que ejercen sus funciones laborales en dicha institución, descuidando los objetivos trazados es donde no se evidenciará los resultados esperados. Está claro que las empresas desconocen la relación de un desempeño laboral, si desconocen herramientas que harán posibles resultados positivos en sus roles de cada trabajador, dicho trabajador debe ser orientado, capacitado, motivado para enfrentar prejuicios ante las actividades que se le presentan.

En el ámbito Nacional, revelaron que el desempeño laboral y administrativa son factores clave para comprender por qué algunas empresas logran sus objetivos, mientras algunas personas no pueden experimentar. Ocurre, de la misma manera, para la gestión administrativa de nivel público, donde se comprendan aquellos gobiernos necesiten entender y proponer la mejora para aumentar la eficiencia en su gestión. (Aliaga et al., 2020, p.21)

Por otro lado, Rodríguez et al. (2021), resaltaron en su investigación donde determinaron el modo multi-funcional para un adecuado desempeño laboral. No obstante, la mayor demanda de las personas requiere realizar diversas operaciones tributarias, sino también vender productos financieros con metas de producción altas y evaluaciones constantes. Esto permite ampliar las habilidades y competencias de las personas, creando trabajadores versátiles capaces de adaptarse a diversas tareas y responsabilidades, lo que a su vez amplía las oportunidades laborales.

Según Ramos (2017), la falta de capacitación genera deficiencias en los trabajadores, evidenciando un menor desempeño laboral. La capacitación adecuada beneficia el buen desempeño de cada colaborador, lo que demuestra que cuanto mejor sea la capacitación que reciba el empleado por parte de la empresa, mejor será su labor y con ello dado como resultado el adecuado

desempeño laboral. Mientras que, González et al. (2020), la formación del personal es un elemento esencial en la gestión administrativa frente al desempeño laboral de los que laboran en seguridad ciudadana. Dicha investigación indicó que los programas de soporte son el conocimiento dentro del contexto de gestión administrativa y tienen mayor impacto directo y de importante significancia para el desempeño laboral.

Anchelia-Gonzales et al., (2021), señalan que las características de la gestión administrativa, y compromiso organizacional del recurso humano en las áreas de gestión educativa, se relacionan de manera recíproca debido a los beneficios que se generan. El término, gestión administrativa favorece de manera positiva en el crecimiento profesional para cada uno de los colaboradores de la institución, esto permitió a los trabajadores utilizar los recursos disponibles de manera eficiente. Concluye que hay una alta correspondencia y de significancia entre las variables del presente estudio, esto significa a un buen desempeño de la teoría gestión administrativa aumenta los compromisos del personal que labora en dicha institución educativa.

A propósito, Luján (2021), donde determinó la conexión para las variables como gestión administrativa y productividad sostenida en las labores. Las personas perciben una sensación de modo negativo por el funcionamiento del Poder Judicial, opinando donde la gestión administrativa como ineficiente, irresponsable, hay lentitud en los procesos y no hay productividad, englobando a todo ello sinónimo de corrupción. De esta manera, la importancia del estudio para el trabajo de investigación, porque explora, analiza y describe las asociaciones dadas como: gestión administrativa frente al desempeño laboral del contexto que atribuye la producción para los servicios que realiza. De esta manera, se hace mérito a la contribución de la resolución de obstáculos que impiden en gestión administrativa en la eficiencia de este modo incide de manera positiva para los servicios de índole de justicia – Institución pública: Poder Judicial sito en la Ciudad de Patáz.

En específico, el Reniec fue creado en el año 1995 con Ley N° 26497 para mantener un único registro en el proceso en el marco legal para la identificación de personas de forma natural, y otorgar la gestión como DNI-Documento Nacional de Identidad a lo largo y ancho del país, siendo un organismo autónomo que se

encarga de identificar a los ciudadanos peruanos y cuenta con un protocolo para la atención al usuario, y es la entidad encargada de inscribir las ocurrencias, estados, hechos y/o acontecimientos relacionados con la capacidad del marco civil de la persona humana.

Sin embargo, la investigación busca determinar dos (2) variables como: gestión administrativa frente al desempeño laboral, para el colaborador que ejerce funciones en Reniec, ubicado en la Sede Abancay con objetivo de facilitar un servicio de calidad, teniendo en cuenta que el usuario es el primordial objetivo en la ejecución de sus labores, pero hay observación que las instituciones en Lima no cumplen adecuadamente con los protocolos establecidos, normas y pautas, lo que genera problemas como la excesiva espera en las colas para realizar trámites, la deficiente orientación basado en el óptimo conocimiento y optimización del tiempo y recursos para realizar los trámites en general.

En la entidad del Reniec, se realizó un estudio que abordó el desempeño laboral sujeto para el estudio. Cuyos resultados indicaron que existe una escasez en programas de gestión de capacitación, lo que se traduce en un menor compromiso, atención y motivación hacia su labor profesional. Para mejorar esta situación, se requirió hacer un seguimiento a los colaboradores y evaluar las actividades que asumen. De esta manera, se impulsó una gestión administrativa más eficaz en los objetivos trazados. Es necesario el uso de herramientas de gestión administrativa para crear estrategias que ayuden a la mejora superación continua en el desempeño laboral del colaborador.

Luego, de realizado el análisis, y conforme a lo mencionado en la problemática descrita, se plantea como interrogante al problema de tipo general: ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay 2023? se consideraron los problemas específicos (1) ¿Cómo se relaciona gestión administrativa con la actitud del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023? (2) ¿Cómo se relaciona gestión administrativa con la personalidad del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023? (3) ¿Cómo se relaciona gestión administrativa con el aprendizaje del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023? (4) ¿Cómo se relaciona gestión

administrativa con la percepción del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023?

Considerando, el planteamiento anterior se justificó, dicha investigación ayudó y fortaleció las capacidades del equipo humano de manejar la gestión administrativa para la institución en estudio. El presente estudio, tuvo una relevancia social porque con ello se benefició las diferentes áreas donde los colaboradores se desempeñan y bajo esa perspectiva se tomó en cuenta sugerencias para mejorar las labores. De este modo, las implicaciones prácticas se tomaron como línea base para fomentar las decisiones del modo estratégico en gestión administrativa a propósito para el adecuado desempeño laboral del colaborador de la Reniec. Realizó en materia teórica para dichos colaboradores porque fortalecieron sus bases de conocimientos enfrentándose con ambas variables, de esta manera promovieron los conceptos que se insertaron para las investigaciones futuras. Y, por último, se contó con el soporte metodológico dado que el presente estudio explorara nuevos instrumentos que sirvieron para relacionar la asociación de las variables.

Por esta razón, cuya importancia, radicó para dicha gestión administrativa ayudó a mejorar al personal que labora en el Reniec, Sede Abancay Lima-Perú, siendo éstos calificados, una organización ordenada y sincronizada y de innovación para volverla eficiente y competitivo lo cual le permitió cumplir con sus objetivos a cabalidad que contribuya con el desarrollo local y del país. En esa misión, surgió establecer el objetivo del tipo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay 2023.

Continuando con la secuencia del estudio, se tiene los objetivos específicos: (1) Describir la relación entre la gestión administrativa con la actitud del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023 (2) Identificar la relación entre la gestión administrativa con la personalidad del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023 (3) Identificar la relación entre la gestión administrativa con el aprendizaje del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023 (4) Describir la relación entre la

gestión administrativa con la percepción del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023.

Finalmente, se planteó como hipótesis general: H_1 . La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023. H_0 : La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023. En tanto, hipótesis específicas planteadas tenemos: H_1 : Existe relación significativa positiva entre gestión administrativa con la actitud del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023. H_0 : No Existe relación significativa positiva entre la gestión administrativa con la actitud del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023. H_2 : Existe relación significativa positiva entre gestión administrativa con la personalidad del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023. H_0 : No Existe relación significativa positiva entre gestión administrativa con la personalidad del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023. H_3 : Existe relación significativa positiva entre gestión administrativa con el aprendizaje del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023. H_0 : No Existe relación significativa positiva entre gestión administrativa con el aprendizaje del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023. H_4 : Existe relación significativa positiva entre gestión administrativa con la percepción del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023. H_0 : Existe relación significativa positiva entre gestión administrativa con la percepción del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Abordaron para la investigación, estudios que puntualizaron el interés de diversa bibliografía académica tanto a nivel internacional como nacional. Dicha complejidad basado en el problema e implicaciones en diferentes ámbitos han motivado la realización de esta investigación, la cual buscó profundizar en el conocimiento del tema y aportar nuevos propósitos para una adecuada comprensión del mismo. De modo que, se desplegó una serie de exploraciones de antecedentes relacionados a los temas investigados, ante ello:

Se consideró a nivel internacional al autor; Balcázar (2020), realizó un estudio científico para analizar como objetivo la gestión administrativa en un Hospital Nacional - Ciudad de Cundinamarca; asimismo, entender que dicha concepción como término de la gestión causó positivamente y/o en su versión negativa la resolución de la vida en calidad a las personas. Lograrlo esto, se implementó la metodología en revisión de documentos como soporte a las auditorias de los hospitales estatales de Cundinamarca, que son enviados desde contraloría a sus áreas respectivamente. Los resultados mostraron el total de los cincuenta y cuatro (54) tomados de los documentos auditados y acreditados. Después de realizada la revisión se concluyó: que el término como gestión de tipo administrativa tienen una serie de observaciones la misma que puede traer consecuencias en la forma de convivencia de calidad de vivir en las personas.

Por otro lado, en su investigación titulada, Quiroga (2021) trató el tema de gestión administrativa y como resalto el desempeño laboral en el recurso humano - Rigot S.A. empresa ubicada en Guayaquil, su estudio tuvo como objetivo explicar el impacto para la administración no coordinada en los que trabajan en la minería para que el logro de los resultados del desempeño laboral. Su método científico consideró un alcance del tipo descriptivo, no experimental, se utilizó la estrategia de encuestas, así como la herramienta de recopilación de datos mediante cuestionarios, los cuales a 23 personas se aplicó. Dichos resultados obtenidos reflejaron una eficiencia aceptable en la gestión administrativa. Concluyó positivamente para la gestión administrativa guarda relación con el desempeño laboral.

De este modo, para Boscan (2021), en su artículo científico, determinó como objetivo en ambas variables competencias tecnológicas y gestión administrativas la relación constituida en la Institución educativa pública – Ecuador. Su metodología, estuvo compuesta por el tipo cuantitativo-descriptivo, no experimental, correlacional-trasversal. Se conformó una población de veintiséis (26) instituciones públicas de nivel educativo, sito en el distrito 03D02- en Cañar – Ecuador. De tipo escala de Likert utilizó el cuestionario, tuvo la validez de profesionales expertos, tuvo como Resultado, una confiabilidad del 0.95% al coeficiente de Cronbach, de manera que se realizó para la resolución del instrumento a Directores y a los docentes de las instituciones del nivel educativo. Los resultados indicaron que la relación fue alta y muy positiva (0,824%). Concluyó, que para las indicadas instituciones en estudio si pueden ser aplicadas en su contexto de la gestión administrativa soportadas por los recursos de competencias tecnológicas que tienen los ejecutivos.

En cambio, para Gonzales et al. (2021), sostuvo en su artículo como documento científico, cuyo objetivo fue analizar características del desempeño laboral que influyen para el recurso humano en su modalidad de administrativo para las Universidades estatales. Obtuvo una Metodología descriptiva, su diseño no experimental, su población sostenida por (137) personas en su modalidad de administrativos; se empleó los cuestionarios para el análisis como la recolección de los datos, asumir la respectiva validez del juicio con expertos sostenida en diez (10) personas experimentadas del área usando el alfa de Cronbach. En sus resultados se accedió a plataformas agradables con las bondades del respeto interpersonal donde permitieron laborar de manera armoniosa y amigable. Se condujo, en la determinación que los factores para el desempeño laboral abarcan las conductas y el comportamiento que influyen en los colaboradores de tipo administrativo y con ello se fomentó la eficacia para la labor distinguida en desempeño laboral.

Para, Salazar et al., (2018), en su documento como artículo científico presentan, como determinar la forma eficaz información sostenida en gestión administrativa, que tuvo como estudio los segmentos u ubicaciones de alimentación y líquidos que conformaron los bloques administrativos, como financiero, comercial, financiera y contable, ubicados en La Ronda. Su diseño fue de tipo descriptivo-

explicativo. A modo, resultó, que se extrajo la información del modo nivel alto, de la eficiencia y eficacia de sus tareas que se relacionan en la operación del modo financiero, contable y administrativo con la diferencia del área comercial que es inferior en su promedio. Por último, concluyó, de los cuarenta y nueve (49) encuestados de los establecimientos, treinta (30) contiene información de tipo financiero, significando que el recurso humano que gestiona o administra estos lugares o establecimientos permiten tener un mejor análisis y con esto generar la debida toma de decisiones.

Rodríguez et al. (2019), redactaron para el artículo científico, el objetivo para evidenciar aquellos niveles o características para el desempeño laboral dirigido a los profesores que trabajan en el establecimiento universitario IU-ITSA. Se sostuvo en la metodología del positivismo, de investigación descriptiva como tipo, y como diseño fue transeccional-no experimental. Para su resultado aplicó una muestra de setenta y nueve (79) profesores y cinco (5) directores, obteniendo una suma de ochenta y cuatro (84) personas., incluso con el instrumento de 26 apartados o ítems con escala de Likert, encontrándose como respuestas que factores en el desempeño laboral son muy frecuentes y para los directores son de forma destacada. Se identificó para el resultado, como dificultad una falta interna en el diálogo y la comunicación fue determinante en el desempeño laboral, que generó la no conformidad en los profesores, requiriendo un proceso de retroalimentación. Concluyó para alcanzar las frecuencias del desempeño laboral en los profesores y elevar los niveles mayores en los directores se necesita una atención en la motivación.

Como antecedentes nacionales se tiene que; Lluncor et al. (2023), sustentado en su documento como artículo científico, cuyo objetivo fue examinar las competencias en el empleado público para una mejora del desempeño laboral manifestado en el Gobierno Regional - Lambayeque. Su metodología consignó del tipo descriptivo/cuantitativo, no experimental como diseño, para su recolección de sus datos en campo con instrumentos como la escala de Likert, aplicó una muestra a noventa y seis empleados públicos. En los resultados obtenidos, el 65,90% que fueron encuestados expresaron confianza para una eficaz gestión administrativa, mientras tanto, se tuvo un 25,60% que consideró buena. La correlación RS fue de

0,866, indicando una relación muy positiva de índice alta. Concluyó, que la gestión administrativa tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral.

Otros autores como; Córdova et al. (2022), plantearon en su artículo científico, como objetivo el examinar información sostenida de gestión administrativa en el ejercicio de sus funciones los colaboradores durante el Covid-19, en Municipalidades del ámbito peruano. En tanto, su estrategia fue de manera correlativo y descriptivo, diseño transversal/ no experimental enfoque cuantitativo; usó los cuestionarios como herramienta y la encuesta en el modo de Likert. Teniendo en cuenta, para los resultados, la muestra fue por 384 empleados, en una población de 200,000 casos, cuyo muestreo es no probabilístico mediante el muestreo, mostrando detalles en las dimensiones como laboral, organización, control y dirección en un 54.7% de muy buena, el 32.2% demuestran su desacuerdo, el 13.0% su indiferencia. Lo que Concluyó, que a través de dicha investigación si existe mejora en la gestión administrativa evidenciándose en los empleados.

Para, Lujan (2021), en su artículo científico, cuyo objetivo determinó la relación en las variables de su investigación, como gestión administrativa así como la productividad en los servicios, en los años 2018 a 2020 – del PJ – Poder Judicial – Provincia de Patá. Se aplicó la metodología dirigida en el enfoque descriptivo-correlacional y cuantitativo, utilizó técnicas de la observación, los resultados determinaron a través del coeficiente de Pearson, y correspondió que no se encuentra un mayor grado de significancia en la asociación entre las dos variables, con lo que se concluyó, la correlación minoritaria de sus variables en estudio en asociación con el índice de la congestión de documentos facilitada mediante el uso de la prueba estadística de Pearson resultante en $r=0.47$, con un nivel de Sig. al 5%; por consiguiente se rechaza en la investigación la hipótesis.

En su artículo científico, los autores; Hinojosa et al. (2023), resaltaron en el objetivo de explicar las relaciones para las variables analizadas en la presente investigación: gestión administrativa y liderazgo político. Su metodología se referenció en un alcance correlacional-descriptivo y tipo del diseño transaccional facilitado en una población de empleados y colaboradores en 55 sujetos. El resultado se especificó a través del muestreo de tipo probabilístico, determinándose

por la muestra del modo censal. Dicho esto, concluyó con el fortalecimiento positivo entre la gestión administrativa con el liderazgo político, tuvo un diagnóstico en el liderazgo político como regular=20%, alto=25% y de mayor nivel un 47,3%. Esto quiere decir que el liderazgo del político es el actor que influye en promover un ambiente activo de trabajo y de actividades.

Asimismo, Anchelia et al. (2021), mencionan en su investigación la intención como objetivo de establecer las relaciones entre las variables de gestión administrativa y compromiso organizacional en los colaboradores de educación básica. Su metodología fue desarrollada en el enfoque cuantitativo, correlacional y diseño tipo transaccional/no experimental. El conjunto en los sujetos se compuso por 88 colaboradores como los funcionarios (directores), personal de gestión administrativo y profesores. Como resultado, utilizaron aspectos como el cuestionario para ambas variables en estudio, que dieron lugar a una fiabilidad del 0.89 y 0.80 de Cronbach, concluyó hay una correlación positiva para ambas variables, quiere decir, donde existe una adecuada gestión los colaboradores potenciaran su compromiso.

Teniendo en cuenta, se ha identificado el necesario estudio para examinar la determinada relación en ambas variables como la gestión administrativa como también al desempeño laboral. En este contexto, comprender ambos conceptos, que se llevó una observación minuciosa de los estudios que se explican a continuación: Según la teoría de gestión administrativa propuesta por Fayol (1916), se destacan los valores fundamentales en el contexto administrativo, como la división del trabajo, la jerarquía y la coordinación. En esta perspectiva, la gestión administrativa se enfocó para la administración de los que trabajan en dicha empresa, siendo responsabilidad del ejecutivo tomar decisiones finales en todos los asuntos relacionados con el personal. En organizaciones grandes, es posible utilizar una agencia de personal externa para implementar métodos sólidos de selección y establecer especificaciones objetivas del personal.

Otra perspectiva en la teoría de gestión administrativa se centra en el desarrollo de componentes y tácticas relacionadas con los problemas, con el fin de aprovecharlos y crear nuevas opciones, establecido por Duque (2018). En este sentido, la gestión administrativa engloba el bloque de tareas que tienen como

principal actividad del manejo del recurso de una organización. Además, posee la habilidad de supervisar y coordinar diferentes tareas en el interior de la empresa, con el fin anticiparse y solucionar los inconvenientes, así como se logran establecidos.

Por otra parte, se menciona como teoría de la primera variable, la gestión administrativa, se refiere al procedimiento que busca mejorar el desempeño de una institución mediante la utilización eficiente de todos sus recursos con la finalidad de lograr objetivos específicos. Esta definición, propuesta por Cano (2017), resalta la suma importancia de una gestión eficiente para concretar el éxito de una organización. Para poder abordar la variable de gestión administrativa de manera efectiva, es importante definir claramente los conceptos fundamentales que la componen; de acuerdo con Palomeque y Ruiz (2019), la gestión administrativa se centra en promover su implementación y dirección en una institución hacia metas específicas, las cuales están incluidas en su plan estratégico.

Del mismo modo, Mendivel et al. (2020), describieron como gestión administrativa a una serie de estrategias y procesos indispensables para lograr necesariamente sus metas y objetivos para una empresa, por lo que es esencial tener una comprensión clara de lo que se quiere lograr. Mientras que, para Anchelia et al. (2021), por consiguiente, Mendoza (2019), y Pacheco-Granados et al. (2018) consensan en que la gestión administrativa es una actividad común tanto en lo público como en lo privado, enfocado en la regulación y busca implementar un mecanismo para la planificación, asignación y flujo de información completa, con el objetivo de tomar decisiones y lograr la eficiencia institucional.

Conforme a ello, las dimensiones que consideró a la planeación consistió en el rumbo y estrategia de la empresa donde los líderes se basan previamente en la misión y visión. Para ello, es necesario contar con un conocimiento claro y riguroso de la parte interior como exterior de la empresa (Cano, 2017). Se examinó indicadores que se consideraron; destacamos a la orientación en los trámites este ambiente es favorable para fomentar la motivación y el desarrollo personal en el ámbito administrativo, según Arango & Ramos (2021), esta orientación se refiere a la predisposición del individuo hacia las labores administrativas, considerando el

interés y emociones afirmativos que quien de manera adecuada su comportamiento en las tareas propias de su trabajo.

Ahora bien, añadimos al objetivo institucional, que representa el ideal objetivo que busca alcanzar en un venidero presente, según Hemández (2016). Asimismo el término tiempo adecuado se refiere a la organización de la jornada laboral para evitar conflictos entre los trabajadores y fomentar un buen desempeño laboral, tal como lo plantea Martín (2017). Finalmente, la implementación de mejoras, proporciona una guía sistemática para conseguir mejoras significativas en la entrega a clientes corporativos de productos y servicios, con el objetivo de encontrar óptimos resultados (Aldea, 2021).

De esta forma, la organización se refiere como momento del proceso administrativo, no es un fin en sí misma, sino un medio para asegurar que los objetivos se cumplan de manera efectiva, en este sentido, la organización se concibe como una herramienta clave para garantizar la eficiencia Cano (2017). De ahí que, se consideró al personal adecuado, que se refiere a los empleados de una empresa, en lugar de verlos únicamente como un recurso o capital humano, se reconoce su talento y se busca potenciarlo en beneficio de una gestión empresarial competitiva. Esta perspectiva se alinea con la investigación realizada por Armijos et al. (2019). Por otra parte, el desempeño del personal, que busca adoptar metas de desempeño apoyados en paralelo con incentivos, crear expectativas claras y fomentar la superación individual para mejorar las condiciones de vida, tal como lo plantea Matabanchoy et al. (2019). En definitiva, a la infraestructura, esta condición desempeña un papel importante en el rendimiento del trabajador, ya que funciona como un motivador y facilita su crecimiento tanto físico como cognitivo (Pacheco, 2021).

Incluso, se consideró la dirección, para Cano (2017), se hizo referencia a un enfoque teórico planteado por Koontz (2008), este indicador resalta la relevancia del aspecto interpersonal en la gestión, que permitió que los subordinados comprendan y contribuyan de manera rápida para lograr los objetivos. Asimismo, se consideró, a la comunicación, como una base fundamental su propósito fue asegurar la colaboración de los trabajadores con el fin de disminuir el rechazo de los usuarios al concluir un proyecto, esta perspectiva se alinea con la investigación

realizada por Saxena y McDonagh (2022). En cambio, la orientación de operaciones, parte primordial en el proceso continuo de las operaciones, desempeñó un papel crucial en la sostenibilidad en el mercado, particularmente en el contexto de la universalización de la competencia como competitiva por Cedeño et al. (2019). El planeamiento estratégico, se refiere a un conjunto de prácticas que buscan lograr objetivos, tanto directa como indirectamente, a través del organismo representativo de una institución Triantafyllidou y Koutroukis (2022). Así mismo, el liderazgo, como un aspecto clave, se reconoce que nadie es un guía idóneo en todas las circunstancias y que la capacidad de liderazgo debe impregnar toda institución; por consiguiente, resulta fundamental que el liderazgo sea sensible, flexible, adaptable y proactivo, siendo innovador, con responsabilidad y equilibrado por Ferrinho et al. (2022).

Finalmente, el Control, según Cano (2017), tiene como objetivo asegurar la continuidad de cualquier organización y respaldar su crecimiento. Destacamos indicadores como el denominado evaluación de cambios, como un proceso continuo, este enfoque requiere la utilización de diversos métodos que se relacionen con la realidad específica que se está evaluando por Morales et al. (2020). Otro como corrección de deficiencias, refiriendo a la modificación de ciertas tareas con el fin de lograr mejores resultados Charry (2018). Ahora bien, a la corrección de actitud, como un estado mental y neurológico que se desarrolla a través de la práctica y que tiene un impacto positivo en el comportamiento humano, permitiendo una respuesta adecuada al entorno Palacios (2021). Incluyó al Orden, definiéndose de establecer las cosas en su lugar adecuado, proporcionada por la Real Academia Española (RAE, 2022).

Paralelamente, a la revisión teórica sobre el desempeño laboral, se ha observado que este patrón refleja aspectos universales de la experiencia humana y simboliza el viaje interno que cada individuo puede emprender para encontrar su propósito, superar desafíos y encontrar la plenitud según Campbell et al. (1990), descrito por el autor Bautista et al. (2020). Adicionalmente, Chiavenato (2011), mencionado por Bautista et al. (2020), el término desempeño laboral refirió a la eficacia demostrada por un colaborador en su trabajo, es crucial para las empresas, debido que actualmente se transforma en una ventaja competitiva.

En ese aspecto, se tuvo conceptos que fortalecieron al desempeño laboral, que aportan: según Ranaweera et al. (2019) en las acciones, el comportamiento y el resultado que los colaboradores llevan a cabo en el asegurarse de estar alineados y contribuir con los logros de la institución. Por consiguiente, Pineda et al. (2023), lo definió como las conductas y las acciones que son observadas en un empleado que ocupa un cargo dentro de una empresa. Estas acciones y comportamientos están directamente relacionados con el contenido del cargo y actividades que se deben llevar a cabo en dicho puesto de trabajo. Por otra parte, Argoti (2020), lo conceptualizó como el valor que un individuo aporta a una empresa en las diversas formas para alcanzar los objetivos establecidos.

Por otra parte, la segunda variable se refirió al desempeño laboral, como aquellas acciones y conductas que los colaboradores llevan a cabo para cumplir con sus responsabilidades de una manera eficaz y lograr tener todas las metas concluidas de la entidad, al mismo tiempo que mejoran la eficiencia en sus actividades. Además, este desempeño está influenciado por un ambiente laboral estable que tiene un impacto positivo en la productividad, según lo indicado por Grijalva et al. (2019).

Puesto que, se identificó dimensiones como la actitud, hace referencia al compromiso y el comportamiento de los individuos Grijalva et al. (2019). Se adicionó indicadores como el conocimiento del puesto, se refiere a la habilidad de un individuo para el desempeño de puestos de trabajo de forma efectiva, esta habilidad está relacionada con aspectos persistentes de la personalidad que pueden predecir el comportamiento en diversas situaciones y tareas laborales Velásquez (2021), puesto que, la capacidad de ejecución, se definió como el estado en constante evolución en el que las personas se involucran en una variedad de tareas relacionadas con su carrera profesional, teniendo en cuenta su experiencia previa. (Luna et al., 2021).

Otro aspecto, como personalidad, desempeña un papel importante determinante en las fases de reclutamiento de gestión humana Grijalva et al. (2019). De modo que tuvo indicadores como comprensión de situaciones, se refiere al análisis de las dificultades que las personas enfrentan al ingresar al mercado laboral García (2020). Así pues, también tenemos como facilidad de aprender, que

implica la capacidad de reconocer de manera rápida y efectiva las áreas que impactan en el rendimiento del trabajador ejecutada por López et al. (2021).

A propósito, Velásquez (2017) encuentra en el Aprendizaje, como el proceso que se refiere a los cambios en las actividades de una institución con el objetivo de desarrollar nuevas capacidades y conocimientos. Por otro lugar, Silberman et al. (2022), manifiestan como indicador a las relaciones humanas influyen significativamente en nuestra calidad de vida. Estas relaciones no solo impactan en nuestro bienestar físico y emocional, sino también en nuestro funcionamiento cognitivo y nuestras capacidades funcionales. Según Fu et al. (2022), definen la innovación y la creación como el profundo conocimiento del trabajo que desempeñamos, lo que convierte en una fuente crucial de innovación dentro de nuestra organización.

Por lo tanto, la percepción la relaciona con la capacidad de interpretar las impresiones sensoriales del entorno laboral, según Meza (2017), a modo de conducir, la cooperación destaca la importancia de trabajar en colaboración para involucrar a los asociados o interesados en el proceso de intercambio de conocimientos, con el fin de obtener un establecimiento estratégico por Martínez (2021). Finalmente, el liderazgo o identificación, indica que el liderazgo es un componente fundamental en cualquier organización y que no existe un líder perfecto para todas las situaciones (Ferrinho et al. 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: el tipo es aplicado, porque contribuirá en la medición de la percepción sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores en Reniec, Sede Abancay. Para el autor, Hernández-Sampiere et al., (2018); refiere el tipo de investigación aplicada en la generación de conocimiento con el objetivo de solucionar problemas concretos o cumplir con necesidades determinadas en un contexto práctico.

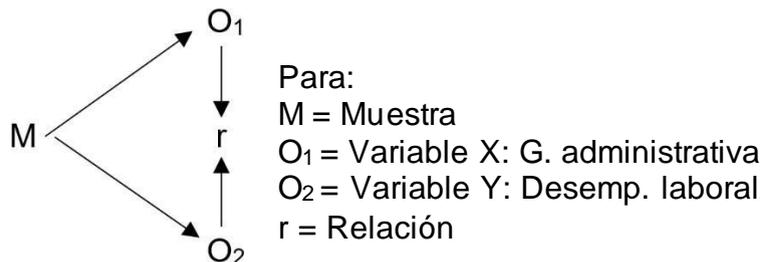
Adicionalmente, el enfoque utilizado fue cuantitativo porque se caracteriza por tener un proceso organizado de manera secuencial, con una orientación hacia la realidad objetiva, además, se basa en el razonamiento deductivo y busca obtener pruebas y evidencias sólidas ejecutado por Hernández-Sampiere et al., (2018).

3.1.2. Diseño de investigación:

- **No experimental:** llevan a cabo sin intervenir intencionalmente en las variables donde se visualiza únicamente los eventos en su natural entorno con el fin de analizarlos por Hernández-Sampiere et al.(2018).
- **Transversal:** para Hernández-Sampiere et al. (2018), los diseños transeccionales, también conocidos como diseños transaccionales, aquellos que reúnen información en un único plazo, se asemejan a tomar una fotografía de un evento o fenómeno en un momento específico.
- **Descriptivo – correlacional:** fue describir y definir las propiedades de fenómenos, conceptos, o hechos específicos y, correlacional porque se enfocan en establecer relaciones entre conceptos, fenómenos, hechos o variables, se realizó la medición de las variables

y se analizó su correlación utilizando métodos estadísticos (Hernández-Sampiere et al., 2018).

Procedimiento gráfico del diseño:



3.2. Variables y operacionalización

Es vital detallar la conceptualización de las variables como la operacionalización (anexo 1), en la presente investigación es un paso esencial para establecer una base sólida, A continuación, para lograr este objetivo, es fundamental definir y operacionalizar adecuadamente las variables involucradas.

Variable 1: Gestión administrativa

- **Definición conceptual:** Se define como el conjunto de actividades que posibilitan a una empresa alcanzar sus metas y objetivos de manera eficaz, haciendo uso adecuado de sus recursos y garantizando la calidad en su funcionamiento, propuesta por Cano (2017).
- **Dimensiones:** se identificó las dimensiones o características de la variable: gestión administrativa como: (1) Planeación, (2) Organización, (3) Dirección y, por ultimo; (4) control.
- **Indicadores:** De esta manera, dichos indicadores contenidas en las dimensiones como: planeación, a) Orientación en los trámites b) Objetivo institucional, c) tiempo adecuado y d) Implementación de mejoras; en tanto

para organización: a) Personal adecuado, b) ubicación, c) desempeño del personal y d) infraestructura, por otro lado en dirección tenemos a) comunicación, b) orientación en operaciones, c) planeamiento estratégico y d) liderazgo finalmente; para control a) Evaluación de cambios, b) corrección de deficiencias, c) corrección de actitud y orden.

- **Escala de medición:** Se refiere al conjunto de valores que dicha variable puede asumir (Hernández-Sampiere et al. 2018), se usó la escala ordinal.

Variable 2: desempeño laboral

- **Definición conceptual:** comportamiento del trabajador al llevar a cabo la investigación con el propósito de contribuir al logro de los objetivos de toda empresa, su vez fomenta un entorno laboral estable y aumenta la productividad. Esta definición se encuentra en un estudio realizado por Grijalva et al. (2019).
- **Dimensiones:** garantizan para esta variable como (1) Actitud, (2) Personalidad, (3) Aprendizaje y, por último; (4) Percepción.
- **Indicadores:** Se obtuvieron indicadores o características a través de las dimensiones como actitud se manifiestan: a) conocimiento del puesto. b) capacidad de ejecución; así pues, personalidad tenemos a) comprensión de situaciones y b) facilidad de aprender; en suma, a aprendizaje con a) relaciones humanas y b) innovación/creación y; para concluir percepción con a) cooperación y b) liderazgo o identificación.
- **Escala de medición:** Se refiere al conjunto de valores que dicha variable puede asumir (Hernández-Sampiere et al., 2018), se usó la escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población: Para, Hernández-Sampieri et al. (2018), destacan un listado de ítem con categorías similares pertenecientes a la misma categoría. En este estudio de investigación, dicha población estuvo constituido por 85 trabajadores de Reniec Sede Abancay.

- **Criterios de inclusión:** Colaboradores que vienen laborando en la entidad Reniec con Sede Abancay, hasta el año 2023, se obtuvo la autorización de los colaboradores tanto en su naturaleza de contratación de planta o contratados para el respectivo uso de los resultados obtenidos.
- **Criterios de exclusión:** Colaboradores que presentan faltas continuas en la entidad Reniec con Sede Abancay, hasta el año 2023, están dentro de éstos aquellos o aquellas que tengan permiso médico por cualquier enfermedad.

3.3.2 Muestra: De este modo, Hernández-Sampieri et al. (2018) demostró para la recolección de los datos debe seleccionar la muestra de la población a estudiar que sea consistente y representativo donde se permita obtener resultados precisos. En este estudio se utilizará una muestra de 70 colaboradores, obtenida de la población finita, con la debida anticipación.

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$
$$n = \frac{(85)(1.96)^2 (0.5)(1-0.5)}{(85-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(1-0.5)} = 70$$

Para:

n = el tamaño muestral a calcular.

N= tamaño del universo, 85 colaboradores de la entidad Reniec.

Z= 1,96 es la aceptación en su valor medio de desviación.

E= 0.05 la representatividad como el error en el margen.

P= 0.5, es el encontrar la proporción que se espera.

3.3.3 Muestreo: En este sentido, Hemández-Sampieri et al. (2018) detalló el procedimiento para seleccionar una muestra representativa de la población. Empleó el muestreo aleatorio simple de tipo probabilístico.

3.3.4 Unidad de análisis: Hernández-Sampieri et al. (2018), las unidades de estudio son los participantes; no obstante, para la presente investigación los colaboradores de la entidad Reniec con Sede Abancay, año 2023, los elementos mencionados fueron objeto de la presente investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Resaltó como base de un conjunto de procedimientos donde se abordó la investigación con el fin de reunir información y alcanzar el objetivo específico con el objetivo de verificar las hipótesis planteadas. Utilizó la técnica de las encuestas necesarias para determinar el objetivo. En el presente estudio, se empleó un documento para registrar la información recolectada a través de los cuestionarios. "Gestión administrativa" y "Desempeño laboral". Es importante que el instrumento sea validado y confiable (Hernández-Sampieri et al. 2018)

En su validez, como instrumento se relaciona con su capacidad para ser medido de forma óptima para ser evaluado (Hemández-Sampieri et al. 2018), Este procedimiento de validación permitió destacar el nivel para el instrumento que predomina en cada variable que se evaluó. Por otro lado, se mencionan los expertos como docentes seleccionados que fueron los especialistas de la Universidad César Vallejo (anexo 6). Mientras que, Hemández-Sampieri et al. (2018), "explicaron que la confiabilidad significa la medición de un instrumento y que su aplicación realiza en donde los resultados deben ser iguales" (p.200). Bajo este propósito, la presente investigación empleó la prueba denominada Coeficiente Alfa de Cronbach, sostenida en la confiabilidad (Anexo 7) con el fin de determinar la alta correlación entre los elementos que son evaluados en una escala del modo Likert.

Para evaluación de la fiabilidad, se empleó el software estadístico IBM SPSS Statistics ver. 27 que permitió obtener gráficos, porcentajes, cada uno con sus propias interpretaciones para obtener un resultado confiable. Tras

analizar los datos, se confirmó que el 100% de los mismos no presentaban valores atípicos significativos, por lo tanto, no se excluyó ningún dato.

3.5. Procedimientos

Si bien es cierto, Hernández-Sampieri et al. (2018), sostuvo en evidenciar la ejecución de las fases o actividades, incluyendo aspectos como el dinero y el esfuerzo. En la presente investigación, se solicitó una carta de autorización y aceptación al jefe administrativo-Reniec, Sede Abancay, para iniciar la recopilación de información y datos mediante encuestas estadísticas, asimismo; tres (3) expertos validaron los instrumentos de investigación, enfocándose en las preguntas vinculadas al objetivo general y objetivos específicos de las variables: gestión administrativa y desempeño laboral, se destacó Alfa de Cronbach y que a través de las encuestas en forma física dio un resultado de confiabilidad de 0,882 (anexo 9), a los instrumentos utilizados, posteriormente; se tuvieron en cuenta las evaluaciones de los colaboradores respecto a las indicaciones especificadas y las respuestas a los cuestionarios recopilados durante el análisis e interpretación, esto llevó a la recolección de los resultados así como también conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

En este contexto identifiqué un acercamiento para ambas variables, basados en una forma básica del análisis de los datos, llamándose de esta manera bajo estas teorías como correlación o asociación tomando según los tipos de variables. (Sagaró et al., 2020). Los datos se presentan gráficamente, se analizan los resultados obtenidos y se determinó la frecuencia de variables y dimensiones. Tomándose en cuenta se aplicó el software IBM SPSS Statistics ver. 27, donde se pudo registrar información para la obtener los resultados con el análisis requerido.

3.7. Aspectos éticos

En el transcurso de la investigación, se respetaron las pautas del estilo APA para la elaboración de trabajos académicos. Esto se hizo con el objetivo de asegurar una presentación adecuada de las citas y referencias, así como de respetar la autoría de los autores (APA, 2020).

Como investigador se encargó de cumplir con su responsabilidad de proporcionar de manera completa y se detalló minuciosamente toda la información verídica de los datos, métodos y resultados pertinentes realizados para este estudio. Sin embargo, en casos éticos o legales, el investigador puede optar por no cumplir con esta obligación, siempre y cuando exponga claramente las razones que respaldan su decisión (CONCYTEC, 2019).

Constituyéndose en estándares definidos por la UCV-Universidad César Vallejo para garantizar la calidad ética e integridad científica. En la ejecución de la presente investigación, se determinó los principios fundamentales y éticos que incluyeron la integridad, honestidad, competencia profesional en su contexto científico, así como el derecho a los autores (UCV, 2023).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

Tabla 6

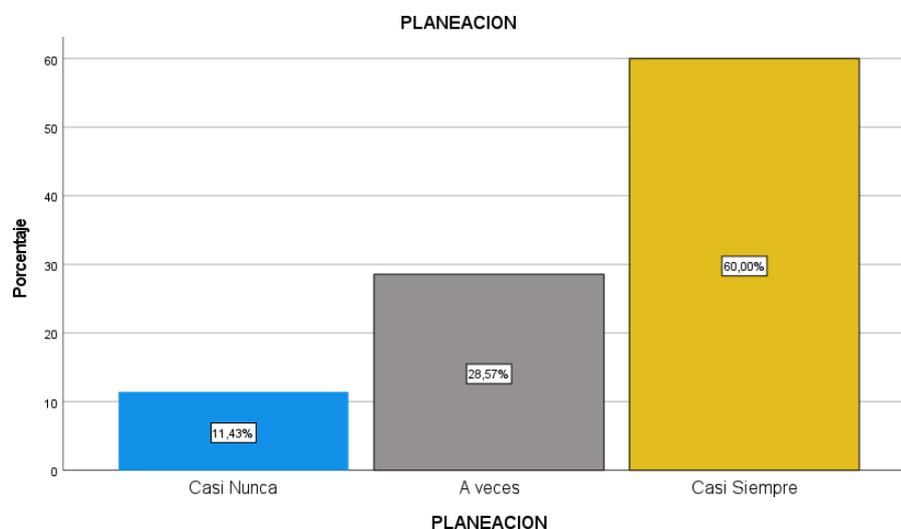
Análisis descriptivos de Planeación

	Frec.	Porc.
Casi nunca	3	14,3
A veces	1	4,8
Válidos Casi siempre	10	47,6
Siempre	7	33,3
Total	21	100,0

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Figura 1

Análisis descriptivo de la Planeación



Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

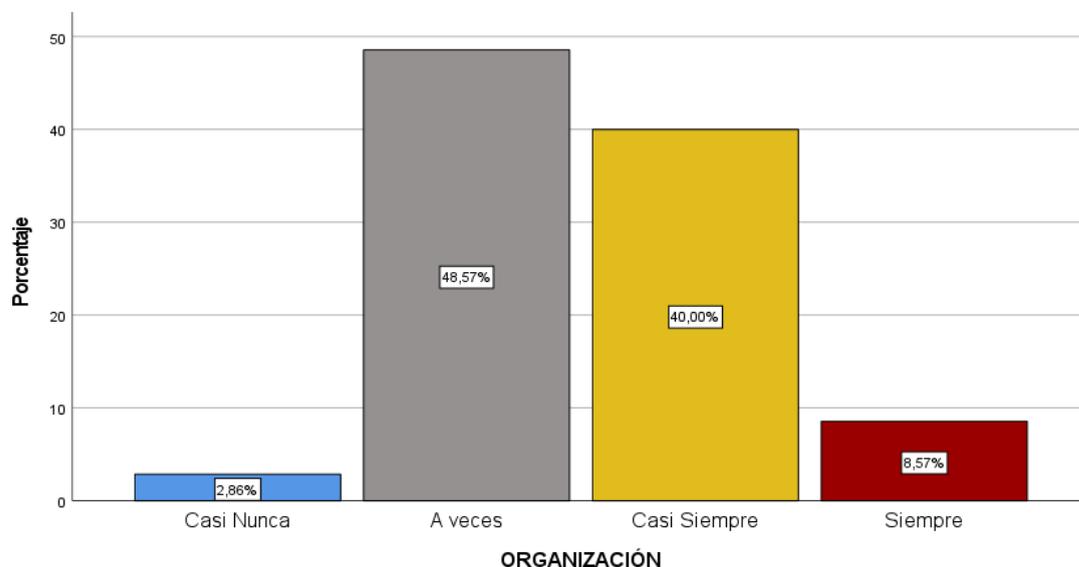
Según la tabla 6 y la fig. 1, se observó un 11,4% en los colaboradores mencionaron que la planeación "Casi nunca" se lleva a cabo, mientras que el 28,6% indicaron que "A veces" se realiza la planeación. Por otro lado, el 60,0% de los encuestados afirmaron que la planeación se lleva a cabo "Casi siempre" en la Reniec, Sede Abancay.

Tabla 7
Análisis descriptivos de Organización

		Frec.	Porc.
Válidos	Casi Nunca	2	2,9
	A veces	34	48,6
	Casi Siempre	28	40,0
	Siempre	6	8,6
	Total	70	100,0

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Figura 2
Análisis descriptivo de la Organización



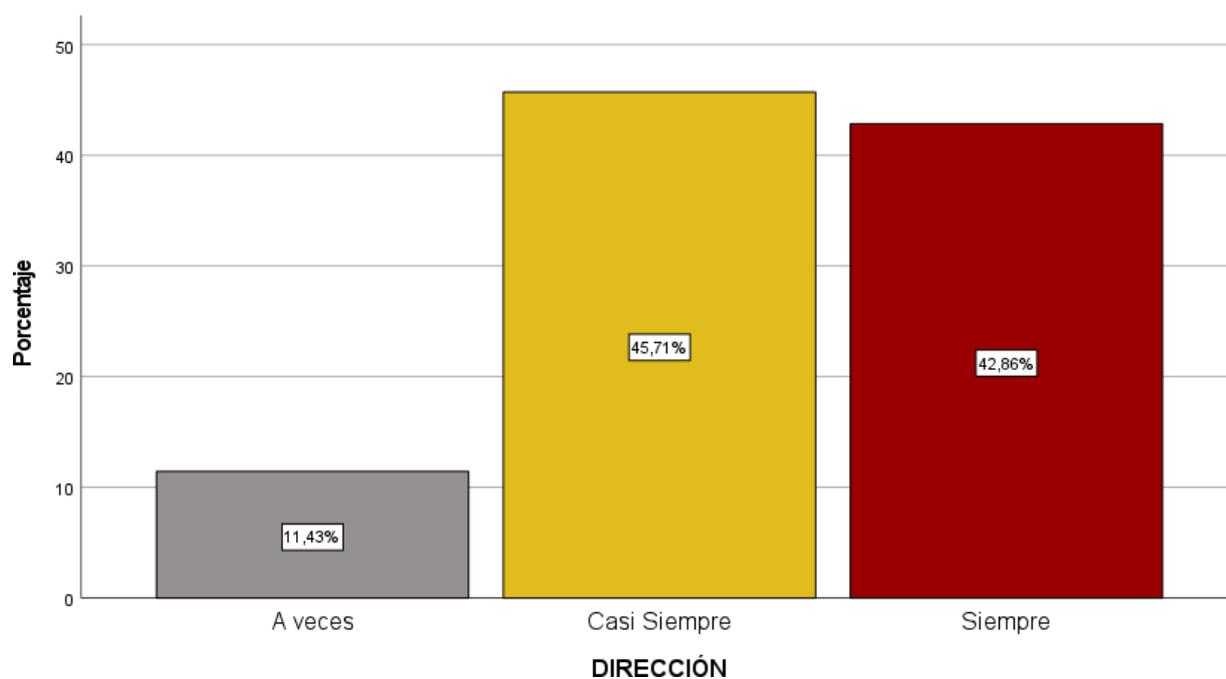
Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

De acuerdo a la tabla 7 y fig. 2, observó que un 2,9% de los colaboradores mencionaron que "Casi nunca" experimentan una organización adecuada, mientras que el 48,6% se condiseró que la organización es "A veces" la apropiada. Por otra parte, el 40,0% que fueron encuestados afirmaron que la entidad Reniec es "Casi siempre" lo adecuado. Finalmente, el 8,6% expresaron "Siempre" existe una organización apropiada - Reniec, con Sede Abancay.

Tabla 8*Analítica descriptiva de Dirección*

		<u>Frec.</u>	<u>Porc.</u>
Válidos	A veces	8	11,40
	Casi Siempre	32	45,70
	Siempre	30	42,90
	<u>Total</u>	<u>70</u>	<u>100,00</u>

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Figura 3*Análisis descriptivos de Dirección*

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

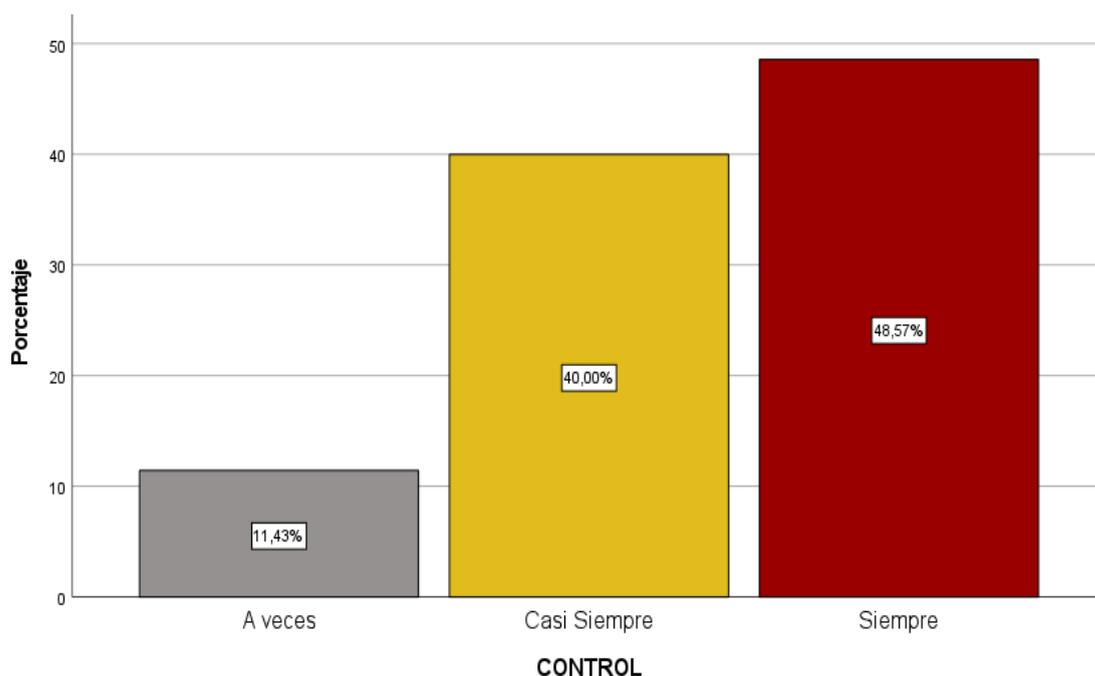
En la tabla 8 y la fig. 3, se observó un 11,4% los trabajadores consideran que la dirección que toma la Reniec es "A veces" la correcta. Por otro lado, el 45,7% de los encuestados se evidenció en dirección en Reniec es "Casi siempre" la correcta. Finalmente, el 42,90% indicó "Siempre" hay una apropiada dirección en el Reniec.

Tabla 9
Analítica descriptiva de Control

		<u>Frec.</u>	<u>Porc.</u>
Válidos	A veces	8	11,4
	Casi Siempre	28	40,0
	Siempre	34	48,6
	<u>Total</u>	<u>70</u>	<u>100,0</u>

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Figura 4
Análisis descriptivos de Control



Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Se observó en tabla 9 y la fig 4, al observar que un 11,4% de los empleados mencionaron que el control que ejerce la Reniec es "A veces" el apropiado. Por otra parte, 40,0% de los evaluados afirmó el Control es "Casi siempre" el correcto. Finalmente, un 48,60% señaló que "Siempre" hay un apropiado control en el Reniec, con Sede Abancay.

Tabla 10

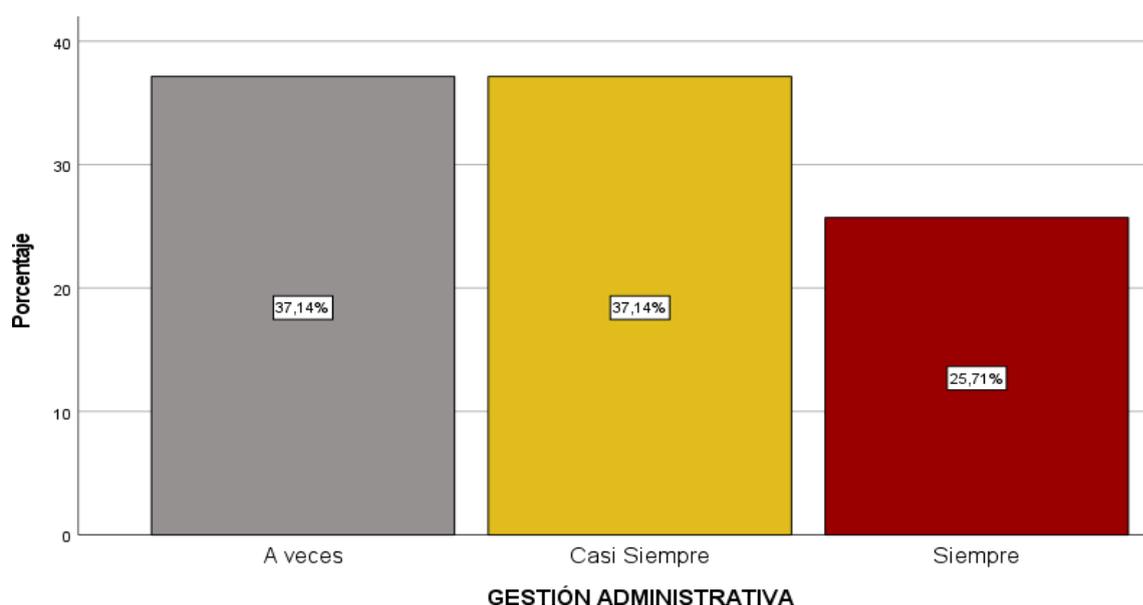
Analítica descriptiva de la Gestión Administrativa.

	<u>Frec.</u>	<u>Porc.</u>
Válidos		
A veces	26	37,1
Casi Siempre	26	37,1
Siempre	18	25,7
Total	70	100,0

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Figura 5

Análisis descriptivos de Gestión Administrativa.



Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Según la tabla 10 y la fig. 5, se observó que un 37,1% de los empleados mencionaron que la gestión administrativa en Reniec se ejecuta de manera óptima "A veces", mientras que el 37,1% de los encuestados afirmaron: "Casi siempre" se lleva a cabo un manejo adecuado de la gestión. Finalmente, el 25,7% señalaron que "Siempre" se observa una adecuada gestión administrativa para Reniec, Sede Abancay.

Tabla 11

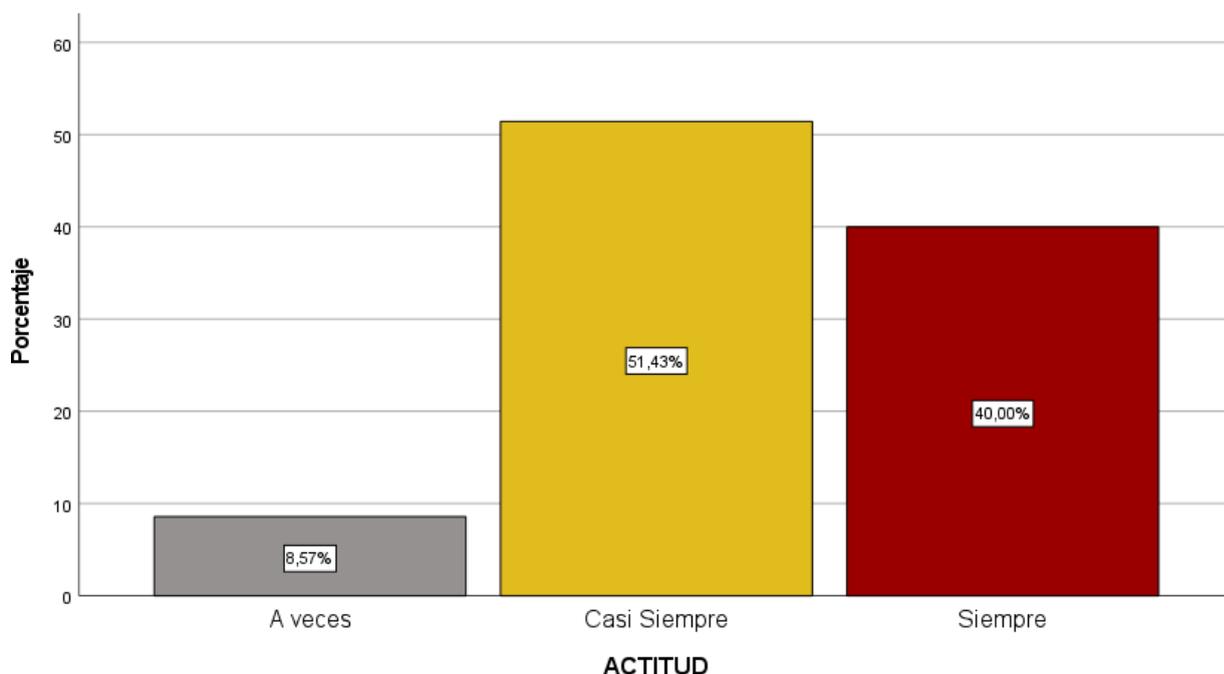
Análisis descriptivos de la Actitud.

		<u>Frec.</u>	<u>Porc.</u>
Válidos	A veces	6	8,6
	Casi Siempre	36	51,4
	Siempre	28	40,0
	Total	70	100,0

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Figura 6

Análisis descriptivos de Actitud.



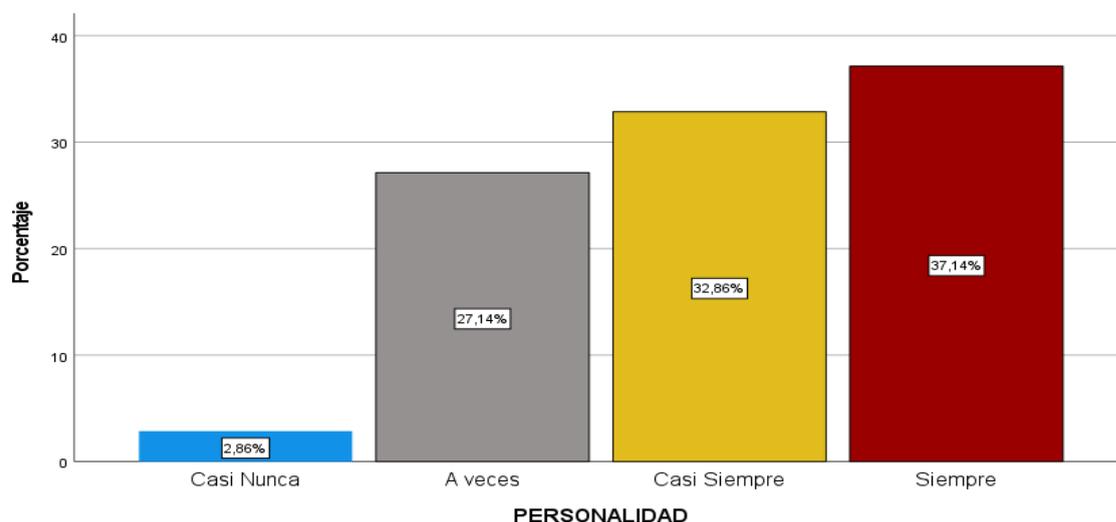
Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Se observó en tabla 11 y la fig. 6, se observó un 8,6% de los colaboradores mencionaron que "A veces" llevan a cabo estos aspectos, mientras que el 51,4% de los encuestados afirmaron que "Casi siempre" muestran esta actitud. Por último, el 40,0% expresaron que "Siempre" los colaboradores exhiben estas actitudes en la Reniec, Sede Abancay.

Tabla 12*Análisis descriptivos de Personalidad*

		Frec.	Porc.
Válidos	Casi Nunca	2	2,9
	A veces	19	27,1
	Casi Siempre	23	32,9
	Siempre	26	37,1
	Total	70	100,0

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Figura 7*Análisis descriptivos de Personalidad*

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

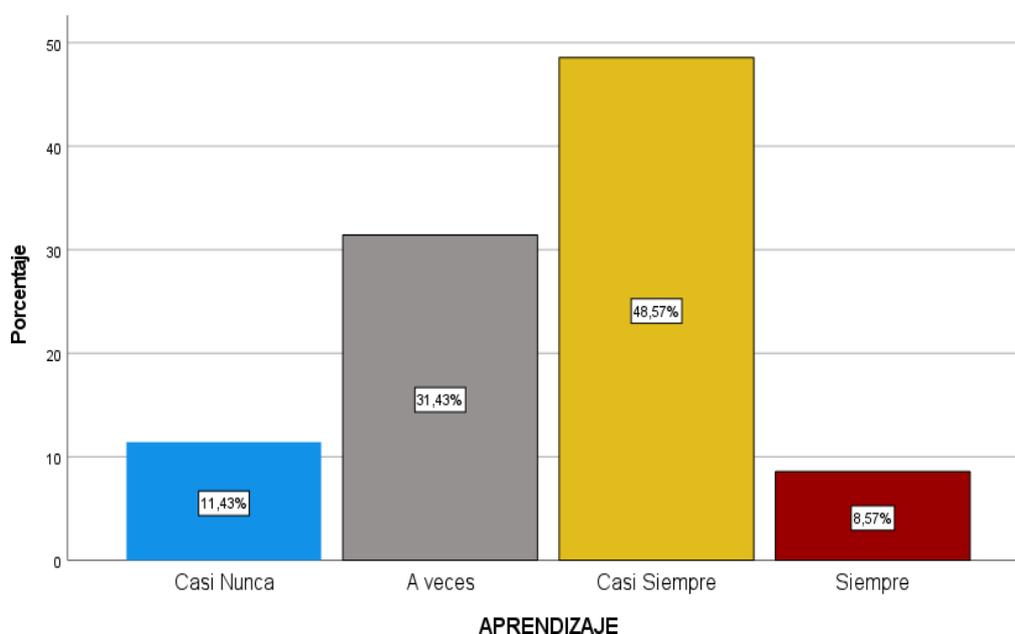
Se puede observar en la tabla 12 y la fig. 7, se observó que un 2,9% de los trabajadores que completaron el cuestionario mencionaron que "casi nunca" expresan su personalidad de forma adecuada, mientras que el 27,1% consideraron que "A veces" muestran su personalidad apropiada. Por otro lado, el 32,9% de los colaboradores opinaron que "casi siempre" demuestran su personalidad. Finalmente, el 37,1% indicaron que "Siempre" los colaboradores muestran una personalidad apropiada en la Reniec, Sede Abancay.

Tabla 13
Análisis descriptivos para Aprendizaje

		Frec.	Porc.
Válidos	Casi Nunca	8	11,4
	A veces	22	31,4
	Casi Siempre	34	48,6
	Siempre	6	8,6
	Total	70	100,0

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Figura 8
Análisis descriptivos para Aprendizaje



Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Se observó de acuerdo con la tabla 13 y la fig. 8, se observó que un 11,4% de los colaboradores mencionaron que "Casi nunca" se cumple con el aprendizaje, mientras que el 31,4% indicaron que "A veces" se cumple. Por otro lado, el 48,6% de los encuestados afirmaron que "Casi siempre" se cumple. Finalmente, el 8,6% expresaron que "Siempre" se cumple en la Reniec, Sede Abancay.

Tabla 14

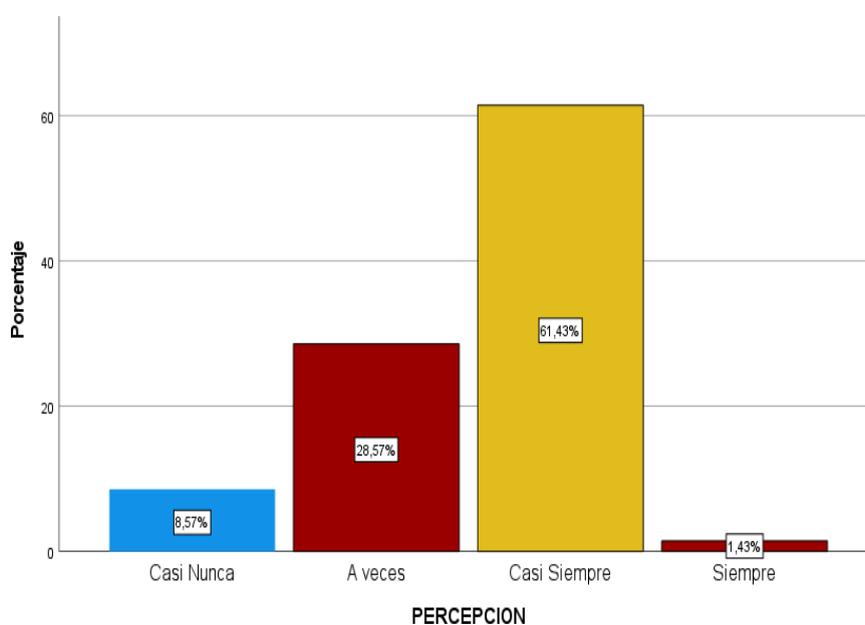
Análisis descriptivos para Percepción

		Frec.	Porc.
Válidos	Casi Nunca	6	8,6
	A veces	20	28,6
	Casi Siempre	43	61,4
	Siempre	1	1,4
	Total	70	100,0

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Figura 9

Análisis descriptivos de Percepción



Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Se consideró, según la tabla 14 y la fig. 9, se observó que un 8,6% de los colaboradores mencionaron que "Casi nunca" manifiestan percepción, mientras que otro 28,6% creen que "A veces" manifiestan la percepción. Además, el 61,4% de los colaboradores encuestados afirmaron que "Casi siempre" manifiestan percepción. Por último, el 1,4% indicaron que "Siempre" los colaboradores manifiestan percepción en la Reniec, Sede Abancay.

Tabla 15

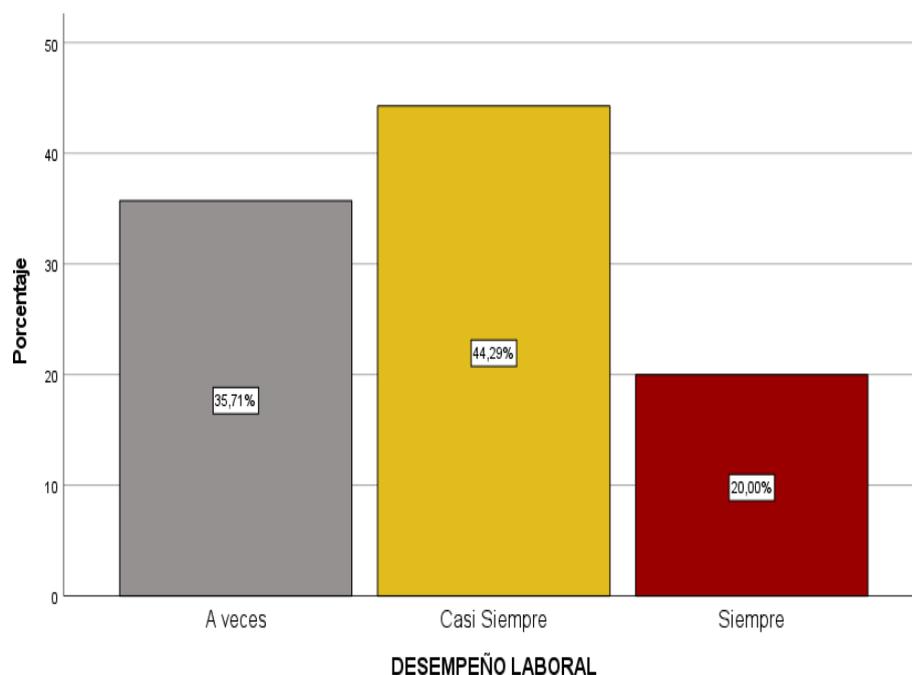
Análisis descriptivos de Desempeño Laboral

		Frec.	Porc.
Válidos	A veces	25	35,7
	Casi Siempre	31	44,3
	Siempre	14	20,0
	Total	70	100,0

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Figura 10

Análisis descriptivo de Desempeño Laboral



Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Según la tabla 15 y la fig. 10, se manifestó que un 35,7% de los colaboradores encuestados creen que "A veces" los trabajadores tienen un buen desempeño en el trabajo; mientras que el 44,3% consideraron que "casi siempre" se cumple el desempeño laboral. Incluso, el 20,00% de los que fueron encuestados mencionó "Siempre" hay un cumplimiento en el desempeño laboral.

4.2 Análisis Inferencial

A continuación, se procede a verificar las hipótesis basadas inicialmente en la prueba de normalidad, utilizando los datos de 70 trabajadores y el tipo de estadígrafo.

Prueba de Hip. Gen.: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023.

Tabla 16

Correlaciones entre: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral.

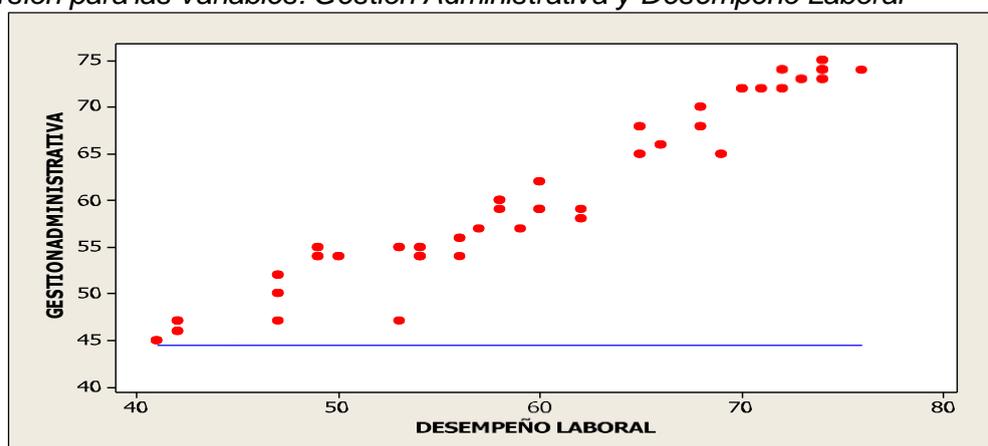
		Gest.	Desempeño
		Admin.	Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,949**
	Gestión	Sig. (bila)	0,000
	Admin.	N	70
	Coeficiente de correlación	0,949**	0,000
	Desempeño	Sig. (bila)	0,000
	Laboral	N	70

** Las correlaciones son significativas en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Figura 11

Dispersión para las variables: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral



Nota: Obtenido de Minitab v. 19

Según la tabla 16 y la fig. 11, se visualizó una secuencia positiva donde se obtuvo un valor del 0,949. Por otro lado, se destacó que el valor de significancia bil. fue de 0,000, y como resultado la aceptación de la hipótesis alternativa por lo tanto se rechazó la hipótesis nula. Esto indicó que existe una correlación positiva fuerte entre la gestión administrativa y desempeño laboral.

Prueba de Hipótesis específica 1

Tabla 17

Correlación entre ambas variables: Gestión Administrativa con Actitud

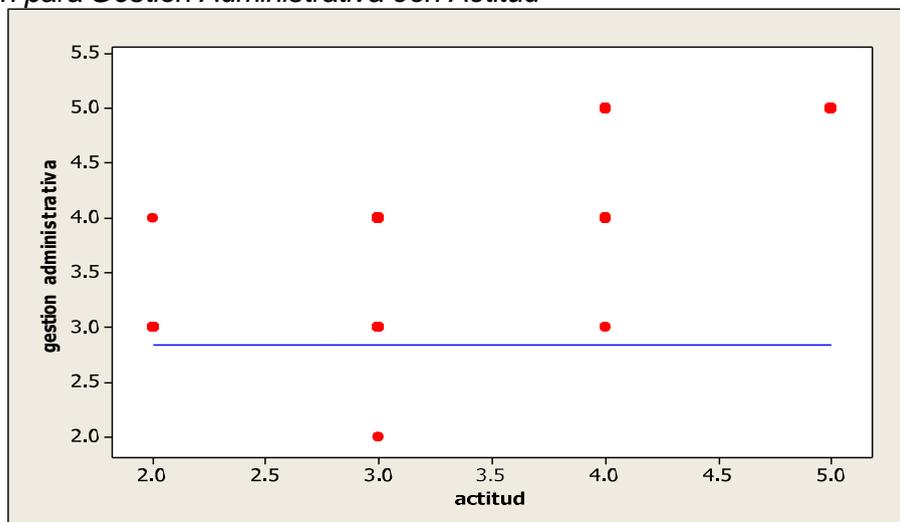
		Gestión		
		Administrativa	Actitud	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefi. de correlación	1,000	0,756**
		Sig. (bila)	.	0,000
		N	44	44
	Actitud	Coeficiente de correlación	0,756**	1,000
		Sig. (bila)	0,000	.
		N	44	70

** Las correlaciones son significativas -I nivel 0,01 (bil.).

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Figura 12

Dispersión para Gestión Administrativa con Actitud



Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

De acuerdo al procedimiento de la tabla 17, se observó una co-rrelación positiva fuerte, con un valor del 0,756. Se acepta la H_a de trabajo porque el resultado de significancia bilateral fue $0,000 < 0,05$, Concluyó si existe asociación en ambas variables como actitud y gestión administrativa de los colaboradores en la Reniec, con Sede Abancay, 2023.

Prueba de Hipótesis específica 2

Tabla 18

Correlaciones entre ambas variables: Gestión Administrativa con Personalidad

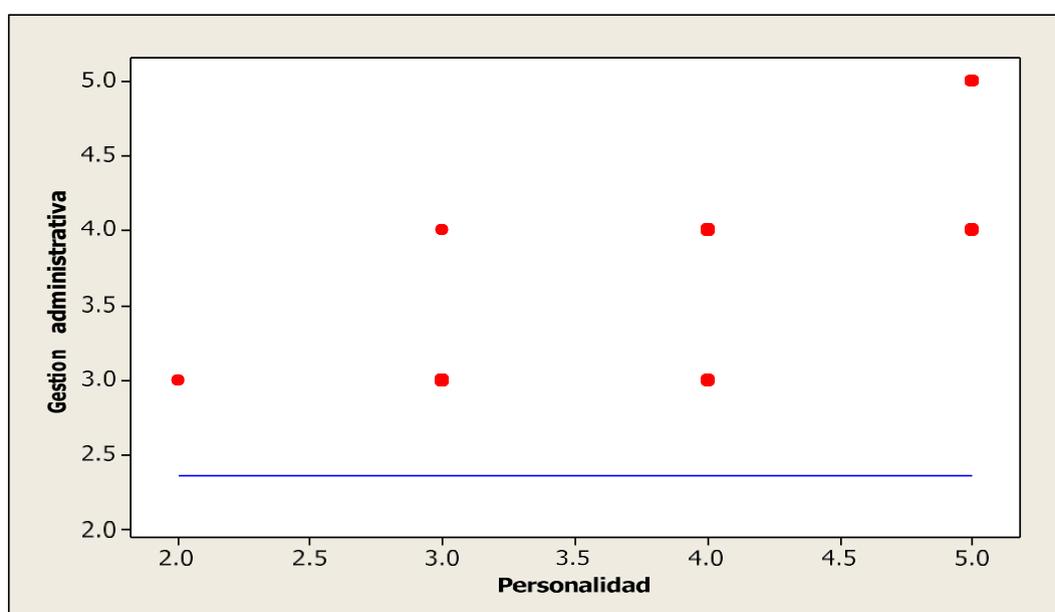
		Gestión		
		Administrativa	Personalidad	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coef. de correlación	1,000	0,876**
		Sig. (bilat.)	.	0,000
		N	44	44
Personalidad		Coef. de correlación	0,876**	1,000
		Sig. (bilat.)	0,000	.
		N	44	70

** Las correlaciones son significativas en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Figura 13

Dispersión para Gestión Administrativa con Personalidad



Sin embargo, en la tabla 18 y Fig. 13, tras el análisis se identificó una correlación positiva fuerte, con un valor del 0,876. Se consideró el valor de significancia como bilateral del $0,00 < 0,05$. Concluyó, si existe conexión en ambas variables de la personalidad y gestión administrativa en Reniec, Sede Abancay, 2023.

Prueba de la Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa positiva entre gestión administrativa con el aprendizaje del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023.

Tabla 19

Correlaciones entre ambas variables: Gestión Administrativa con Aprendizaje

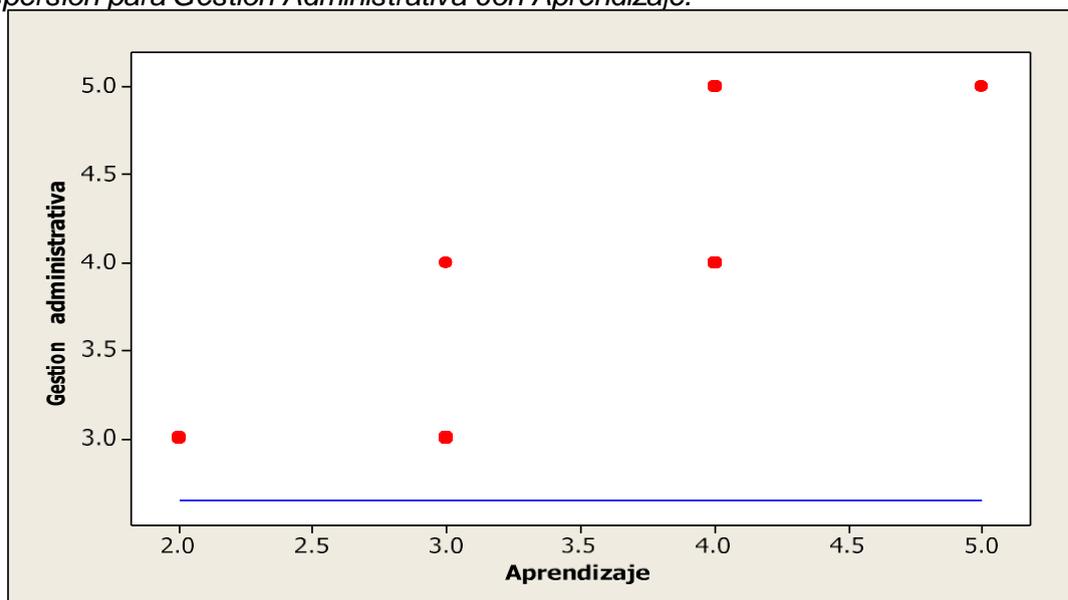
			Gestión Administrativa	Aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coef. de correlación	1,000	0,866**
		Sig. (bil)	.	0,000
		N	44	44
	Aprendizaje	Coeficiente de correlación	0,866**	1,000
		Sig. (bil)	0,000	.
		N	44	70

** . Las correlaciones son significativas en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Figura 14

Dispersión para Gestión Administrativa con Aprendizaje.



Para la tabla 19 y fig. 14, destacó una co-rrelación positiva fuerte, con un coeficiente del 0,866%. Se identificó el valor de significancia como medida bilateral de $0,00 < 0,05$. Concluyó, si existe una relación muy positiva en el aprendizaje con la gestión administrativa en los colaboradores del Reniec, Sede Abancay, 2023.

Prueba de Hipótesis específica 4

H4: Existe relación significativa positiva entre gestión administrativa con la percepción del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay,

Tabla 20

Correlación para gestión administrativa con Percepción

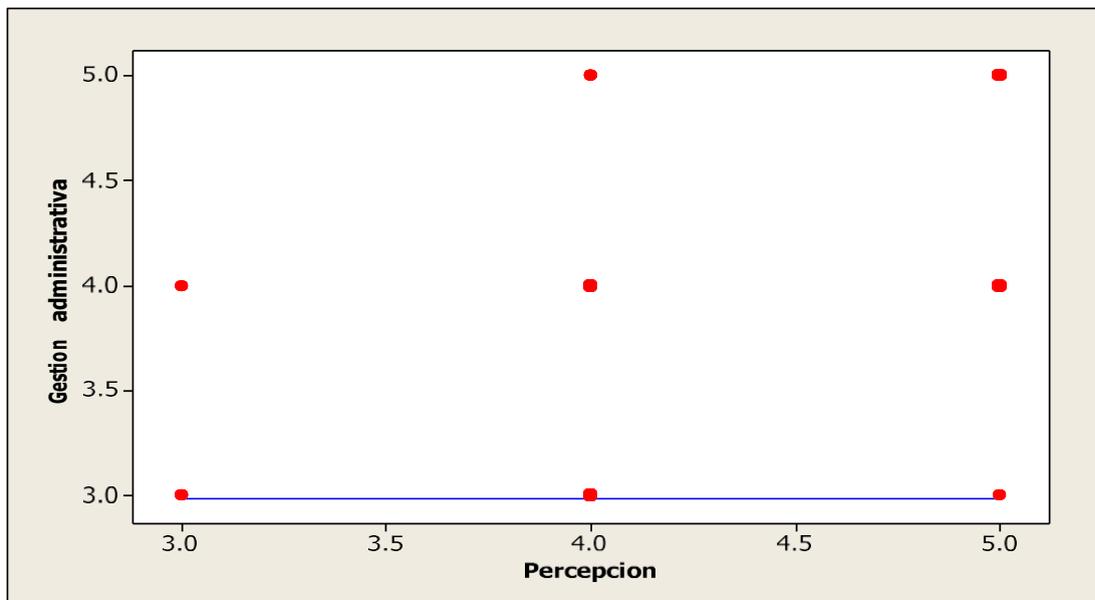
			Gestión Administrativa	Percepcion
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coef. de correlación	1,000	0,871**
		Sig. (bil.)	.	0,000
		N	44	44
	Percepcion	Coef de correlación	0,871**	1,000
		Sig. (bil.)	0,000	.
		N	44	70

**. Las correlaciones son significativas en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Obtención de los resultados mediante IBM SPSS Statistics ver. 27.

Figura 15

Dispersion para gestión administrativa con Percepción



De acuerdo, al análisis en la tabla 20 y fig. 15, se identificó una co-rrelación positiva fuerte, con un coeficiente del 0,871%. Se consideró el valor de significativa. bilat. de $0,000 < 0,05$, concluyendo, si existe una relación en ambas variables de la

percepción y gestión administrativa de los colaboradores del Reniec, Sede Abancay, 2023.

V. DISCUSIÓN

Al examinar las variables dentro del marco objetivo general se obtuvo como propósito determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal colaborador – Reniec, con Sede Abancay año 2023, se observó que respecto a los encuestados respecto a la gestión administrativa se conoció que el 37,1% reconocen que es casi siempre adecuada, mientras que el 44,3% mencionaron que el desempeño laboral es casi siempre adecuado. Así como se pudo encontrar una ejecución positiva de ambas variables, con un coeficiente del 0,949%. Por consiguiente, con un nivel de significancia bilateral de 0,000, se descartó la hipótesis nula, confirmando entonces que existe una relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Reniec, Sede Abancay, 2023.

Por ello, para Quiroga (2021), en su trabajo de tesis que lleva como título gestión administrativa y el impacto del desempeño laboral en los empleados de la empresa Rigot S.A., que se realizó en Guayaquil, demostró que la gestión administrativa y su determinación en el rendimiento de colaboradores, y por los resultados obtenidos en la tabla 16, se basó para los resultados presentados en la tabla 16, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Lo que indico que existe una relación positiva baja entre la calidad del servicio y la satisfacción del cliente, cuyos aspectos de los resultados si tienen relación con la investigación de Lluncor et al. (2023), donde halló que el 65,9% de los entrevistados percibió la gestión administrativa como del tipo normal, mientras que el 25,60% consideró de buena. La correlación RS de 0,866 en este estudio también indicó una co-rrelación entre ambas variables de positiva y alta, lo que sugiere que la gestión administrativa hay un impacto significativo con el desempeño laboral.

En cuanto al objetivo específico 1, buscó describir para ambas variables la relación con gestión administrativa y la actitud del desempeño laboral de los colaboradores del Reniec, Sede Abancay en el año 2023, se observó los consecuentes hallazgos: el 8,6% de los participantes indicaron sobre la actitud que se manifiesta "A veces"; por otro lado, el 51,4% mencionó que la actitud se presenta "Casi siempre", mientras que el 40% señaló que la actitud se manifiesta "Siempre" en los colaboradores de la sede de Reniec en Abancay en el año 2023. Estos resultados guardan relación con la tesis de Cordova et al. (2022), que plantearon de acuerdo a su objetivo examinar información de gestión administrativa en el desarrollo de sus funciones a los colaboradores durante el Covid-219, en Municipalidades del ámbito peruano obteniendo los resultados, la muestra fue por 384 empleados, cuyo muestreo es no probabilístico mediante el muestreo, mostrando detalles en las dimensiones como laboral, organización, control y dirección en un 54.7% de muy buena, el 32.2% demuestran su desacuerdo, el 13.0% su indiferencia. Lo que Conduyó, que a través de dicha investigación existe una mejora en la gestión administrativa evidenciándose en los empleados. Como resultado, se encontró una correlación positiva muy fuerte, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,75% y un valor de significancia de 0,000, en tanto que se niega la hipótesis nula. Estos resultados indicaron la existencia de una relación significativa entre la dimensión de actitud y la variable de gestión administrativa de los colaboradores de Reniec en la sede de Abancay durante el año 2023.

En tanto, al objetivo específico 2, se ha identificado una conexión significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la sede de Reniec en Abancay durante el año 2023. Los hallazgos revelaron que solo el 2,9% de los colaboradores consideraron que la relación "casi nunca" existe. En contraste, el 27,1% expresó que ocurre "a veces", mientras que el 32,9% afirmó que sucede "casi siempre" y un 37,1% señaló que es una constante "siempre" encontrar una personalidad adecuada en la sede de Reniec en Abancay. Contrastado con la tesis de Lujan (2021) gestión administrativa así como la productividad en los servicios, en los años 2018 a 2020 – del PJ – Poder Judicial –

Provincia de Patáz concluyó, la correlación minoritaria de sus variables en estudio en asociación con el índice de la congestión de documentos facilitada mediante el uso de la prueba estadística de Pearson resultante en $r=0.47$, con un nivel de Sig. al 5%; por consiguiente, se rechaza en la investigación la hipótesis. Además, se ha observado una correlación positiva fuerte, con un coeficiente de correlación del 0,876%. Cuyo valor significativo como bilateral obtuvo un 0,000, lo cual llevó la negación de la hipótesis nula y sugirió la existencia de una relación entre la dimensión personalidad y la variable gestión administrativa del personal colaborador del Reniec, Sede Abancay, 2023.

En el contexto del tercer objetivo específico, se pudo identificar la relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión del aprendizaje del desempeño laboral de los colaboradores del Reniec, cuya Sede Abancay, 2023. Los datos estadísticos muestran que solo el 11,4% de los encuestados consideraron que esta relación "casi nunca" existe. Por otro lado, el 31,4% indicó que ocurre "a veces", el 48,6% señaló que sucede "casi siempre" y el 8,6% manifestó que es una constante "siempre" encontrar un aprendizaje adecuado en la sede de Reniec en Abancay, contrastando con la tesis de Balcázar (2020), realizó un estudio científico para analizar como objetivo la gestión administrativa en un Hospital Nacional - Ciudad de Cundinamarca, los resultados mostraron el total de los cincuenta y cuatro (54) tomados de los documentos auditados y acreditados. Concluyendo que la gestión de tipo administrativa tiene una serie de observaciones la misma que puede traer consecuencias en la forma de convivencia de calidad de vivir en las personas, lo cual guarda relación para ello, con una correlación positiva muy fuerte, con un coeficiente de correlación de 0,866. El valor de significancia bilateral obtenido fue de 0,00%, que condujo al rechazo de la hipótesis nula, indicando la existencia de una relación entre el aprendizaje y la variable gestión administrativa de los colaboradores del Reniec, Sede Abancay, año 2023.

Por último, objetivo específico 4, identificó para ambas variables una significativa relación como: la gestión administrativa y la dimensión percepción del desempeño laboral de los colaboradores del Reniec, Sede Abancay, año 2023. Los

datos estadísticos revelaron que solo el 8,6% de los encuestados consideraron que esta relación "casi nunca" existe. Por otro lado, el 28,6% se observó "a veces", el 61,4% indicó sucede "casi siempre" y el 1,4% afirmó que es una constante "siempre" encontrar una percepción adecuada en la sede de Reniec en Abancay, contrastando con la tesis de Balcázar (2020), que realizó un estudio que condujo para el objetivo determinante en la gestión administrativa en el Hospital Nacional - Ciudad de Cundinamarca, lo cual concluyó que la gestión causó positivamente y/o en su versión negativa la resolución de la vida en calidad a las personas. En base a los resultados que se obtuvo en el presente estudio, se identificó una correlación positiva fuerte, con un coeficiente de correlación de 0,871. El nivel de significancia bilateral alcanzado fue de 0,000, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula, señalando la existencia de una correlación muy significativa. Esto confirma la relación entre la percepción y la gestión administrativa de los empleados en la sede de Reniec en Abancay durante el año 2023.

VI. CONCLUSIONES

1. En el contexto del objetivo general fue el determinar la gestión administrativa se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023, el nivel de percepción en la gestión administrativa se estableció con un 37,1%% casi siempre existe un adecuado manejo de la gestión administrativa en la Reniec, Sede Abancay; asimismo, el 44,3% manifestó que casi siempre es adecuada un desempeño laboral, En forma general se concluye que la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023,
2. Por lo expuesto, en el primer objetivo como específico 1, describir la relación entre la gestión administrativa con la actitud del desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023, la muestra de estudio percibe que el 40% manifestó siempre existe una adecuada actitud, concluyo la actitud si se relaciona muy significativamente con la variable gestión administrativa, al obtener una correlación fuerte del 0,756%.
3. Por consiguiente, el objetivo específico 2, cuando el 37,1% indicó que “siempre” existe una adecuada personalidad en la Reniec, Sede Abancay; asimismo, se concluyó que la personalidad se relaciona significativamente con la gestión administrativa en Reniec, Sede Abancay; al obtener una correlación positiva del 0,876%.
4. En tanto para el objetivo específico 3, se logró encontrar que: 48,6% de los encuestados manifestaron “casi siempre” el aprendizaje es apropiado en Reniec, Sede Abancay; concluyendo que se relaciona significativamente con la gestión administrativa, al obtener una correlación positiva del 0,886%.
5. Por último, en concordancia al objetivo como tal específico 4, se halló un 61,4% de los participantes indicaron que la percepción adecuada en la Reniec se manifiesta "casi siempre"., Sede Abancay; concluyó que se relaciona significativamente con la gestión administrativa, al obtener una correlación positiva del 0,871%.

VII. RECOMENDACIONES

1. Tras analizar las conclusiones y resultados destacados del objetivo general de determinar la relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Reniec en Sede Abancay durante el año 2023, se sugiere la evaluación de tácticas que impulsen la optimización de la gestión administrativa y se fomente el aumento del rendimiento laboral para alcanzar las metas institucionales definidas.
2. Según el objetivo específico 1, que busca describir la relación entre la gestión administrativa y la actitud en el desempeño laboral de los colaboradores del Reniec en Sede Abancay, 2023, se sugiere a la entidad pública Reniec, Sede Abancay la implementación de capacitaciones para motivar y fomentar la adopción de nuevas actitudes (mejora de comportamientos) con el fin de fortalecer las habilidades y conocimientos de los colaboradores. Esto identificará al logro de los resultados y metas propuestas dentro de sus objetivos institucionales.
3. En el contexto, con los resultados para el objetivo del específico 2, se halló una relación significativa para ambas variables: la gestión administrativa y la personalidad en el desempeño laboral de los colaboradores del Reniec, Sede Abancay, 2023, se sugiere a la entidad Reniec en Abancay que implemente talleres y evaluaciones relacionadas con la personalidad. A través de estas iniciativas, se busca elevar los ánimos en los trabajadores lo cual tendrá un impacto positivo en la entidad pública.
4. En concreto, en el objetivo 3 del contexto específico, se halló la significancia de la relación tales como la gestión administrativa y la dimensión aprendizaje del desempeño laboral de los trabajadores en la sede de Reniec en Abancay durante el año 2023. Se sugiere llevar a cabo actividades de capacitación de manera planificada y organizada toda vez con dicho propósito de animar una relación positiva y con una significativa predisposición para contribuir con el desempeño laboral.
5. Aunque, en el objetivo 4 del específico, se halló una relación significativa para ambas variables: la gestión administrativa y su dimensión percepción del desempeño laboral de los colaboradores del Reniec con Sede Abancay durante el año 2023. Se recomienda fomentar actividades de capacitación, integración y eventos motivacionales para

fortalecer la gestión administrativa y así mejorar positivamente el desempeño laboral, lo cual contribuye al logro de los objetivos establecidos en Reniec, Sede Abancay.

REFERENCIAS

- Aldea, A. (2021). *Influencia del rediseño de los procesos productivos de una empresa de envolturas flexibles basado en la mejora continua*. *Industrial Data*, 24(1), 7-22. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19616>
- Armijos, F., Bermúdez, A. & Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <https://n9.cl/haino>
- Alarcón Barrero, R., & Salvador Hernández, Y. (2020). *La efectividad del desempeño de la gestión pública de gobiernos locales. Análisis de un caso de estudio*. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v32i1.2050>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., y Escalante-Flores, J. L. (2021). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas*. *Propósitos Y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Aliaga, S. & Alcas, N. (2021). *Análisis de la gestión administrativa y la calidad del servicio en la atención de los partos humanizados en un hospital nacional de Lima*. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 18-30. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1490>
- APA (2020). *Guía Resumen del Estilo APA Séptima Edición*. <https://n9.cl/7zqj7>
- Arango, Y. & Ramos, G. (2021). *Alternativas para la orientación profesional pedagógica por el psicopedagogo en 9no grado*. *Mendive. Revista de Educación*, 19(3), 778-793. <https://n9.cl/6l66x>

Cedeño, A., Asencio, L. & Villegas, M. (2019). *Las estrategias gerenciales como base fundamental para la administración en los negocios*. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 191-200.

CONCYTEC (2019). Código Nacional de la Integridad científica. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://n9.cl/9lrdt>

Córdova Chirinos, José William; García Clavo, Nila; Puicón Llontop, Víctor Enrique; Merino Núñez, Mirko *Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú* *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXVIII, núm. 3, 2022 Universidad del Zulia, República Bolivariana de Venezuela Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071865020>

Ferrinho, P., Lehman, U., Kovacs, E. & Dal Poz, M. (2022). *Relevant HRH leadership during public health emergencies*. *Human Resources for Health*, 20(1), 28-32. <https://doi.org/10.1186/s12960-022-00723-2>

Fu, Q., Cherian, J., Ahmad, N., Scholz, M., Samad, S., & Comite, U. (2022). *An Inclusive Leadership Framework to Foster Employee Creativity in the Healthcare Sector: The Role of Psychological Safety and Polychronicity*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 1-13. Scopus. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084519>

Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34.

García, J. (2020). *La situación del empleo de los jóvenes y una propuesta de políticas públicas para afrontar el desempleo juvenil*. *Revista latinoamericana de derecho social*, 1(30), 65-94. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2020.30.14072>

- Góngora, E. (2021). *Financiamiento por concurso para investigación científica en México: Lógicas de competencia y experiencias de científicos*. *Revista mexicana de investigación educativa*, 26(88), 149-172. <https://n9.cl/e7l8g>
- Gonzales Ttito, Y. M., & Cereceda Quintanilla, Y. V. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 536-551.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. & Tornell, I. (2021). *Calidad de vida laboral 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://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Lujan, L. (2021). *La gestión administrativa y la productividad de los servicios de justicia del poder judicial en la provincia de Pataz, 2018-2020*. Trujillo.
DOI: 10.17268/rev.cyt.2021.03.09
- Luna, I., Guzmán, O., Guerrero, K. & Moreno, J. (2021). *Valoración del desempeño ocupacional: Factor integrador en la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional*. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 53(e21035), 1-10. <https://doi.org/10.18273/saluduis.53.e:21035>
- Martínez, E. (2021). *La cooperación internacional en salud, su desarrollo y relación con el Sistema Nacional de Salud*. *Infodir*, 17(34), 1-18. <https://n9.cl/zwc7n>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K. & Riobamba, O. (2019). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018*. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>

- Martín, O. (2017). *Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. Revista latinoamericana de derecho social*, 2(25), 3-35. <http://dx.doi.org/10.22201/ij.24487899e.2017.25.11495>
- Morales, S., Hershberger, R. & Acosta, E. (2020). *Evaluación por competencias: ¿cómo se hace? Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 63(3), 46-56. <https://doi.org/10.22201/fm.24484865e.2019.63.3.08>
- Pacheco, N. (2021). *Evaluación del impacto de la infraestructura física educativa en la educación. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22), 1-34. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.940>
- Palacios, L. (2021). *Una revisión sistemática: Actitud hacia la investigación en universidades de Latinoamérica. Comuni@cción*, 12(3), 195-205. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.533>
- Peña-Corrales, Jorge Luis, Almaguer-Martí Adrián. *Modelo de gestión administrativa y financiera para Institutos Politécnicos Industriales. Luz* [en línea]. 2019, 18(4), 23-33[fecha de Consulta 17 de Septiembre de 2023]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589162002004>
- Riera Recalde, Á. A., Vera Díaz, F. V., & Mariscal Rosado, Z. M. (2020). *Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2156>
- RAE (2022). *Recurso* | Diccionario de la lengua española. Diccionario de la lengua española. <https://n9.cl/1grbk>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manuel de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (Primera edición)*. Universidad Ricardo Palma.
- Sagaró, N. & Zamora, L. (2020). *Técnicas estadísticas para identificar posibles relaciones bivariadas*. *Revista Cubana de Anestesiología y Reanimación*, 19(2). <https://n9.cl/z46qg>
- Salazar, D, Díaz V, P, Benalcázar C, L, & Acuña Z, J. (2018). Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador) [Administrative management in food and drink establishments in the La Ronda sector of the historical center of Quito (Ecuador)]. *Revista interamericana de ambiente y turismo*, 14(1), 2-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-235X2018000100002>
- Saxena, D. & McDonagh, J. (2022). *Communication breakdowns during business process change projects – Insights from a sociotechnical case study*. *International Journal of Project Management*, 40(3), 181-191. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2021.11.011>
- Silberman, M., Ayala, A., Rodríguez, C. & Forjaz, M. (2022). *Social relations and health in older people in Spain using SHARE survey data*. *BMC Geriatrics*, 22(1), 1-9. Scopus. <https://doi.org/10.1186/s12877-022-02975-y>
- Triantafillidou, E. & Koutroukis, T. (2022). *Employee Involvement and Participation as a Function of Labor Relations and Human Resource Management: Evidence from Greek Subsidiaries of Multinational Companies in the Pharmaceutical Industry*. *Administrative Sciences*, 12(1), 41-53. <https://doi.org/10.3390/admsci12010041>
- UCV (2020). *Código de ética en investigación*. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/18og2>

Vargas, I. (2010). *Cuidado con la Desmotivación Laboral*. Expansion.mx. Recuperado de http://expansion.mx/mi-carrera/2010/09/15/cuidado-con-la-desmotivacion-laboral?internal_source=PLAYLIST

Velásquez, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de la provincia de Chachapoyas 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/j340l>

ANEXO

Anexo 1: Cuadro de Operacionalización de las variables

Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023				
Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Variable Independiente= Gestión Administrativa	Es un proceso por medio del cual se consigue calidad en el funcionamiento de un organismo social, a través del correcto aprovechamiento de sus recursos, en pro del logro de objetivos predeterminados. (Cano, 2017)	• Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación en los trámites - Objetivo institucional - Tiempo adecuado - Implementación de mejoras. 	- Ordinal.
		• Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Personal adecuado - Ubicación - Desempeño del personal - Infraestructura 	- Ordinal.
		• Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación. - Orientación en operaciones. - Planeamiento estratégico. - Liderazgo. 	- Ordinal.
		• Control	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de cambios - Corrección de deficiencias - Corrección de actitud - Orden 	- Ordinal.

<p style="text-align: center;">Variable Dependiente= Desempeño Laboral</p>	<p>Representa el comportamiento del trabajador al efectuar su cargo para contribuir al cumplimiento de los objetivos y así poder desarrollar de manera óptima sus actividades por un estable clima laboral que repercute en la productividad. (Grijalva et al., 2019)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Actitud 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del Puesto. - Capacidad de Ejecución 	<p>- Ordinal.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> ● Personalidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión de Situaciones - Facilidad de Aprender 	<p>- Ordinal.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> ● Aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones Humanas. - Innovación/creación. 	<p>- Ordinal.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> ● Percepción 	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación. - Liderazgo o identificación. 	<p>- Ordinal.</p>

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN RENIEC, SEDE ABANCAY, 2023

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de Reniec, Sede Abancay con la finalidad de conocer su percepción respecto a la gestión administrativa y desempeño laboral.

Según la situación actual que presenta la entidad, marque con una “x” la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	(N) Nunca	(CS) Casi nunca	(AV) A veces	(CS) Casi siempre	(S) Siempre

Variable: Gestión Administrativa		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		N	C S	A V	C S	S
Planeación	Nombre del indicador: Orientación en los trámites.					
	1 En el Reniec, Sede Abancay facilitan una adecuada orientación en los tramites					

	Nombre del indicador: Objetivo institucional.					
2	En Reniec, Sede Abancay, se evalúan los resultados de acuerdo al objetivo institucional					
	Nombre del indicador: Tiempo adecuado.					
3	En Reniec, Sede Abancay realiza capacitación para alcanzar con los tiempos adecuados que involucran los procesos administrativos					
	Nombre del indicador: Implementación de mejoras.					
4	Reniec, Sede Abancay realiza diagnósticos para la implementación de mejoras , de sus procesos administrativos					
Organización	Nombre del indicador: Personal adecuado					
	5	Reniec, Sede Abancay cuenta con el personal adecuado de acuerdo a su perfil de puestos para el uso de sus procesos administrativos				
		Nombre del indicador: Ubicación				
	6	Los puntos de atención al usuario están en la ubicación correcta				
		Nombre del indicador: Desempeño del personal				
	7	Reniec, Sede Abancay realizan evaluación basado en el desempeño del personal para el área de atención al usuario				
		Nombre del indicador: Infraestructura				
8	En Reniec, Sede Abancay propicia una infraestructura en buenas condiciones					
	Nombre del indicador: Comunicación					

Dirección	9	Reniec, Sede Abancay, existe una adecuada comunicación entre los colaboradores					
	Nombre del indicador: Orientación en operaciones						
	1 0	Considera que el coordinador dirige una orientación en operaciones de manera óptima en Reniec, Sede Abancay					
	Nombre del indicador: Planeamiento estratégico						
	1 1	Se ejecutan estrategias que fueron programadas en el planeamiento estratégico para garantizar el buen desempeño laboral					
	Nombre del indicador: Liderazgo						
	1 2	Sus coordinadores dialogan periódicamente demostrando el liderazgo					
Control	Nombre del indicador: Evaluación de cambios						
	1 3	Reniec, Sede Abancay sus coordinadores realizan una evaluación de cambios como parte de su plan estratégico					
	Nombre del indicador: Corrección de deficiencias						
	1 4	Considera Ud., que en Reniec, Sede Abancay se realizan la corrección de deficiencias en la atención de los usuarios					
	Nombre del indicador: Corrección de actitud						
	1 5	Se establece una corrección de actitud frente a los usuarios en Reniec, Sede Abancay					
	Nombre del indicador: Orden						

	1 6	Dentro de su planificación estratégica Ud., cree que existe un orden para las atenciones a los usuarios					
--	--------	--	--	--	--	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN RENIEC, SEDE ABANCAY, 2023

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de Reniec, Sede Abancay con la finalidad de conocer su percepción respecto a la gestión administrativa y desempeño laboral.

Según la situación actual que presenta la entidad, marque con una “x” la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	(N) Nunca	(CS) Casi nunca	(AV) A veces	(CS) Casi siempre	(S) Siempre

Variable: Desempeño laboral		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		N	C S	A V	C S	S
Actitud	Nombre del indicador: Conocimiento del puesto					

	1	Los coordinadores muestran conocimiento del puesto para la sostenibilidad en las labores encomendadas					
	2	La administración de Reniec, realiza la capacitación adecuada para el conocimiento del puesto					
	Nombre del indicador: Capacidad de ejecución						
	3	Reniec, Sede Abancay tiene capacidad de ejecución y realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión					
	4	¿Demuestran capacidad de ejecución en la atención al usuarios si algún conflicto existiera					
Personalidad	Nombre del indicador: Comprensión de situaciones						
	5	Reniec, Sede Abancay respalda la comprensión de situaciones frente a la evaluación interna					
	6	La administración participa en la comprensión de situaciones de existir algún conflicto en la atención de usuarios de Reniec, Sede Abancay					
	Nombre del indicador: Facilidad de aprender						
	7	Demuestra disponibilidad y facilidad de aprender las funciones encomendadas en Reniec, Sede Abancay					
	8	Existe un plan de capacitación demostrando la facilidad de aprender para así poner en práctica en el área de atención en Reniec, Sede Abancay					
Aprendizaje	Nombre del indicador: Relaciones humanas						
	9	Demuestra excelentes relaciones humanas con sus compañeros de trabajo de Reniec, Sede Abancay a través de la comunicación y coordinación					

	1 0	Se percibe una gestión en el área de atención al usuario en Reniec, Sede Abancay, a través de las relaciones humanas para un adecuado desempeño laboral					
	Nombre del indicador: Innovación/creación						
	1 1	Demuestra habilidades de innovación/creación en las nuevas formas de trabajo en Reniec, Sede Abancay para reducir el tiempo laboral					
	1 2	Reniec, Sede Abancay existe familiarización con la innovación/creación para la resolución de conflictos					
Percepción	Nombre del indicador: Cooperación						
	1 3	Existe un ambiente de cooperación en Reniec, Sede Abancay					
	1 4	Se percibe cooperación por parte de coordinador o jefe de área de atención al usuario en Reniec, Sede Abancay					
	Nombre del indicador: Liderazgo o identificación						
	1 5	Demuestra habilidades personales de liderazgo o identificación reflejadas en su área de trabajo en Reniec, Sede Abancay					
	1 6	Reniec, Sede Abancay promueven un liderazgo o identificación para un buen desenvolvimiento en sus funciones laborales					

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Mg. Becerra Pacherras, Oscar Augusto.

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para relacionar la Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en Renlec, Sede Abancay, 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Becerra Pacherras, Oscar Augusto.
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	25 años
Institución donde labora:	Universidad de San Martín de Porres y UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación	Docente de Investigación 15 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para relacionar la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores en Renlec, Sede Abancay, 2023.
Autor (a):	Lloyd Sulca, Chávez.
Procedencia:	Lima
Administración:	Aplicación de campo y a través de Google.
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores que trabajan en Renlec, Sede Abancay.
Significación:	El objeto es determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en Renlec, Sede Abancay 2023.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Mg. Becerra Pachernes, Oscar Augusto.

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para relacionar la Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Becerra Pachernes, Oscar Augusto.
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	25 años
Institución donde labora:	Universidad de San Martín de Porres y UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación	Docente de Investigación 15 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la prueba

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para relacionar la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay, 2023.
Autor (a):	Lloyd Sulca, Chávez.
Procedencia:	Lima
Administración:	Aplicación de campo y a través de Google.
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores que trabajan en Reniec, Sede Abancay.
Significación:	El objeto es determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en Reniec, Sede Abancay 2023.

4. Soporte teórico

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa Escala ordinal	Planeación	Rumbo y estrategia de la empresa donde los líderes se basan previamente en la misión y visión.
	Organización	Momento del proceso administrativo, no es un fin en sí mismo, sino un medio para asegurar que los objetivos se cumplan de manera efectiva, en este sentido, la organización se concibe como una herramienta clave para garantizar la eficiencia.
	Dirección	Resalta la relevancia del aspecto interpersonal en la gestión, que permite que los subordinados comprendan y contribuyan de manera rápida para lograr los objetivos.
	Control	Asegurar la continuidad de cualquier organización y respetar su crecimiento.
Desempeño Laboral Escala ordinal	Actitud	Compromiso y el comportamiento de los individuos.
	Personalidad	Desempeña un papel importante determinante en las fases de reclutamiento de gestión humana.
	Aprendizaje	Proceso que se refiere a los cambios en las acciones de una organización con el objetivo de desarrollar nuevas capacidades y conocimientos.
	percepción	Capacidad de interpretar las impresiones sensoriales del entorno laboral.

6. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Questionario para relacionar la Gestión administrativa x su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en Realce, Sede Arequipa, 2023**, elaborado por **Lizari, Susa Chávez** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

FORMATO DE VALIDACIÓN

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

Variable/categoría: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Primera dimensión / subcategoría: Planeación

Objetivos de la dimensión: Evaluar la planeación para el buen desempeño de sus tiempos en los colaboradores de Reniec.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación en los trámites	En el Reniec, Sede Abancay facilitan una adecuada orientación en los tramites	4	4	3	-
Objetivo institucional	En Reniec, Sede Abancay, se evalúan los resultados de acuerdo al objetivo institucional	4	4	3	-
Tiempo adecuado	En Reniec, Sede Abancay realiza capacitación para alcanzar con los tiempos adecuados que involucran los procesos administrativos	4	3	3	-
Implementación de mejoras	Reniec, Sede Abancay realiza diagnósticos para la implementación de mejoras , de sus procesos administrativos	4	3	3	-

Segunda dimensión / subcategoría: ORGANIZACIÓN

Objetivos de la dimensión: Evaluar la organización para el buen desempeño de la estructura organización en los colaboradores de Reniec.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personal adecuado	Reniec, Sede Abancay cuenta con el personal adecuado de acuerdo a su perfil de puestos para el uso de sus procesos administrativos	4	4	4	-
Ubicación	Los puntos de atención al usuario están en la ubicación correcta	4	4	4	-
Desempeño del personal	Reniec, Sede Abancay realizan evaluación basado en el desempeño del personal para el área de atención al usuario	4	4	3	-
Infraestructura	En Reniec, Sede Abancay propicia una infraestructura en buenas condiciones	4	3	3	-

Variable/categoría: DESEMPEÑO LABORAL
Primera dimensión / subcategoría: ACTITUD
Objetivos de la dimensión: establecer planes de formación para mejorar la actitud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del puesto	Los coordinadores muestran conocimiento del puesto para la sostenibilidad en las labores encomendadas.	4	3	4	-
	La administración de Reniec, realiza la capacitación adecuada para el conocimiento del puesto.	4	4	4	-
Capacidad de ejecución	Reniec, Sede Abancay tiene capacidad de ejecución y realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión	4	3	3	-
	Demuestran capacidad de ejecución en la atención al usuarios si algun conflicto existiera	4	3	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: PERSONALIDAD
Objetivos de la dimensión: explorar como la personalidad influye en los cambios de situaciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de situaciones	Reniec, Sede Abancay respalda la comprensión de situaciones frente a la evaluación interna.	4	3	3	-
	La administración participa en la comprensión de situaciones de existir algun conflicto en la atención de usuarios de Reniec, Sede Abancay.	4	3	3	-
Facilidad de aprender	Demuestra disponibilidad y facilidad de aprender las funciones encomendadas en Reniec, Sede Abancay.	4	3	3	-
	Existe un plan de capacitación demostrando la facilidad de aprender para así poner en práctica en el área de atención en Reniec, Sede Abancay.	4	3	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: DIRECCIÓN
Objetivos de la dimensión: analizar las actividades de dirección para la ejecución de planes estratégicos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Reniec, Sede Abancay, existe una adecuada comunicación entre los colaboradores	4	3	3	-
Orientación en operaciones	Considera que el coordinador dirige una orientación en operaciones de manera óptima en Reniec, Sede Abancay	4	3	3	-
Planeamiento estratégico	Se ejecutan estrategias que fueron programadas en el planeamiento estratégico para garantizar el buen desempeño laboral	4	3	3	-
Liderazgo	Sus coordinadores dialogan periódicamente demostrando el liderazgo	4	4	3	-

Cuarta dimensión / subcategoría: CONTROL
Objetivos de la dimensión: elaborar un control para la eficiencia en la evaluación de cambios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de cambios	Reniec, Sede Abancay sus coordinadores realizan una evaluación de cambios como parte de su plan estratégico.	4	3	3	-
Corrección de deficiencias	Considera Ud., que en Reniec, Sede Abancay se realizan la corrección de deficiencias en la atención de los usuarios.	4	3	3	-
Corrección de actitud	Se establece una corrección de actitud frente a los usuarios en Reniec, Sede Abancay	4	3	3	-
Orden	Dentro de su planificación estratégica Ud., cree que existe un orden para las atenciones a los usuarios.	4	3	3	-

Tercera dimensión / subcategoría: APRENDIZAJE
Objetivos de la dimensión: describir el tipo de comportamiento en el rendimiento de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones humanas	Demuestra excelentes relaciones humanas con sus compañeros de trabajo de Reniec, Sede Abancay a través de la comunicación y coordinación.	4	3	3	--
	Se percibe una gestión en el área de atención al usuario en Reniec, Sede Abancay, a través de las relaciones humanas para un adecuado desempeño laboral	4	3	3	--
Innovación/creación	Demuestra habilidades de innovación/creación en las nuevas formas de trabajo en Reniec, Sede Abancay para reducir el tiempo laboral.	4	3	3	--
	Reniec, Sede Abancay existe familiarización con la innovación/creación para la resolución de conflictos.	4	3	3	--

Cuarta dimensión / subcategoría: PERCEPCIÓN
Objetivos de la dimensión: Determinar el comportamiento de los colaboradores en la percepción del desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación	Existe un ambiente de cooperación en Reniec, Sede Abancay.	4	3	3	-
	Se percibe cooperación por parte de coordinador o jefe de área de atención al usuario en Reniec, Sede Abancay.	4	3	3	-
Liderazgo o identificación	Demuestra habilidades personales de liderazgo o identificación reflejadas en su área de trabajo en Reniec, Sede Abancay.	4	3	3	-
	Reniec, Sede Abancay promueven un liderazgo o identificación para un buen desenvolvimiento en sus funciones laborales.	4	3	3	-

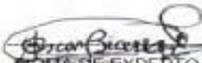
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

 Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Becerra Pacherras, Augusto Oscar

 Especialidad del evaluador: Maestro en Administración.

04 de enero de 2024.


 FIRMA DE EXPERTO
 Becerra Pacherras, Augusto Oscar.
 DNI: 07760727

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Mg. Lic. Alvarez Cruz, Milagros Iberia.

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para relacionar la Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en Renlec, Sede Abancay, 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Lic. Alvarez Cruz, Milagros Iberia.	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	7 años	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en investigación	Docente de Investigación 5 años	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la prueba

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para relacionar la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores en Renlec, Sede Abancay, 2023.
Autor (a):	Lloyd Sulca, Chávez (2023)
Procedencia:	Lima
Administración:	Aplicación de campo y a través de Google.
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores que trabajan en Renlec, Sede Abancay.
Significación:	El objeto es determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en Renlec, Sede Abancay 2023.

4. Soporte teórico

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa Escala ordinal	Planeación	Rumbo y estrategia de la empresa donde los líderes se basan previamente en la misión y visión.
	Organización	Momento del proceso administrativo, no es un fin en sí mismo, sino un medio para asegurar que los objetivos se cumplan de manera efectiva, en este sentido, la organización se concibe como una herramienta clave para garantizar la eficiencia.
	Dirección	Resalta la relevancia del aspecto interpersonal en la gestión, que permitió que los subordinados comprendan y contribuyan de manera rápida para lograr los objetivos.
	Control	Asegurar la continuidad de cualquier organización y respetar su crecimiento.
Desempeño Laboral Escala ordinal	Actitud	Compromiso y el comportamiento de los individuos.
	Personalidad	Desempeña un papel importante determinante en las fases de reclutamiento de gestión humana.
	Aprendizaje	Proceso que se refiere a los cambios en las actitudes de una organización con el objetivo de desarrollar nuevas capacidades y conocimientos.
	percepción	Capacidad de interpretar las impresiones sensoriales del entorno laboral.

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Questionario para relacionar la Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en el Perú, Sede Arequipa, 2023, elaborado por Laura Susica Chaves en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

FORMATO DE VALIDACIÓN

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

Variable/categoría: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Primera dimensión / subcategoría: Planeación

Objetivos de la dimensión: Evaluar la planeación para el buen desempeño de sus tiempos en los colaboradores de Reniec.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación en los trámites	En el Reniec, Sede Abancay facilitan una adecuada orientación en los trámites	4	4	4	-
Objetivo institucional	En Reniec, Sede Abancay, se evalúan los resultados de acuerdo al objetivo institucional	4	4	4	-
Tiempo adecuado	En Reniec, Sede Abancay realiza capacitación para alcanzar con los tiempos adecuados que involucran los procesos administrativos	4	4	4	-
Implementación de mejoras	Reniec, Sede Abancay realiza diagnósticos para la implementación de mejoras , de sus procesos administrativos	4	4	4	-

Segunda dimensión / subcategoría: ORGANIZACIÓN

Objetivos de la dimensión: Evaluar la organización para el buen desempeño de la estructura organización en los colaboradores de Reniec.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personal adecuado	Reniec, Sede Abancay cuenta con el personal adecuado de acuerdo a su perfil de puestos para el uso de sus procesos administrativos	4	4	4	-
Ubicación	Los puntos de atención al usuario están en la ubicación correcta	4	4	4	-
Desempeño del personal	Reniec, Sede Abancay realizan evaluación basado en el desempeño del personal para el área de atención al usuario	4	4	4	-
Infraestructura	En Reniec, Sede Abancay propicia una infraestructura en buenas condiciones	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: DIRECCIÓN
Objetivos de la dimensión: analizar las actividades de dirección para la ejecución de planes estratégicos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Reniec, Sede Abancay, existe una adecuada comunicación entre los colaboradores	4	4	4	-
Orientación en operaciones	Considera que el coordinador dirige una orientación en operaciones de manera óptima en Reniec, Sede Abancay	4	4	4	-
Planeamiento estratégico	Se ejecutan estrategias que fueron programadas en el planeamiento estratégico para garantizar el buen desempeño laboral	4	4	4	-
Liderazgo	Sus coordinadores dialogan periódicamente demostrando el liderazgo	4	4	4	-

Cuarta dimensión / subcategoría: CONTROL
Objetivos de la dimensión: elaborar un control para la eficiencia en la evaluación de cambios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de cambios	Reniec, Sede Abancay sus coordinadores realizan una evaluación de cambios como parte de su plan estratégico.	4	4	4	-
Corrección de deficiencias	Considera Ud., que en Reniec, Sede Abancay se realizan la corrección de deficiencias en la atención de los usuarios.	4	3	3	-
Corrección de actitud	Se establece una corrección de actitud frente a los usuarios en Reniec, Sede Abancay	4	4	3	-
Orden	Dentro de su planificación estratégica Ud., cree que existe un orden para las atenciones a los usuarios.	4	3	3	-

Variable/categoría: DESEMPEÑO LABORAL
Primera dimensión / subcategoría: ACTITUD
Objetivos de la dimensión: establecer planes de formación para mejorar la actitud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del puesto	Los coordinadores muestran conocimiento del puesto para la sostenibilidad en las labores encomendadas.	4	4	3	-
	La administración de Reniec, realiza la capacitación adecuada para el conocimiento del puesto .	4	4	4	-
Capacidad de ejecución	Reniec, Sede Abancay tiene capacidad de ejecución y realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión	4	3	3	-
	Demuestran capacidad de ejecución en la atención al usuarios si algun conflicto existiera	4	3	3	-

Segunda dimensión / subcategoría: PERSONALIDAD
Objetivos de la dimensión: explorar como la personalidad influye en los cambios de situaciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de situaciones	Reniec, Sede Abancay respalda la comprensión de situaciones frente a la evaluación interna.	4	3	3	-
	La administración participa en la comprensión de situaciones de existir algun conflicto en la atención de usuarios de Reniec, Sede Abancay.	4	3	3	-
Facilidad de aprender	Demuestra disponibilidad y facilidad de aprender las funciones encomendadas en Reniec, Sede Abancay.	4	4	3	-
	Existe un plan de capacitación demostrando la facilidad de aprender para así poner en práctica en el área de atención en Reniec, Sede Abancay.	4	4	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: APRENDIZAJE
Objetivos de la dimensión: describir el tipo de comportamiento en el rendimiento de los colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones humanas	Demuestra excelentes relaciones humanas con sus compañeros de trabajo de Reniec, Sede Abancay a través de la comunicación y coordinación.	4	4	4	-
	Se percibe una gestión en el área de atención al usuario en Reniec, Sede Abancay, a través de las relaciones humanas para un adecuado desempeño laboral	4	3	3	-
Innovación/creación	Demuestra habilidades de innovación/creación en las nuevas formas de trabajo en Reniec, Sede Abancay para reducir el tiempo laboral.	4	3	4	-
	Reniec, Sede Abancay existe familiarización con la innovación/creación para la resolución de conflictos.	4	3	3	-

Cuarta dimensión / subcategoría: PERCEPCIÓN
Objetivos de la dimensión: Determinar el comportamiento de los colaboradores en la percepción del desempeño laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación	Existe un ambiente de cooperación en Reniec, Sede Abancay.	4	3	4	-
	Se percibe cooperación por parte de coordinador o jefe de área de atención al usuario en Reniec, Sede Abancay.	4	3	4	-
Liderazgo o identificación	Demuestra habilidades personales de liderazgo o identificación reflejadas en su área de trabajo en Reniec, Sede Abancay.	4	3	4	-
	Reniec, Sede Abancay promueven un liderazgo o identificación para un buen desenvolvimiento en sus funciones laborales.	4	4	4	-

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): No hay observaciones

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

 Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Lic. Alvarez Cruz, Milagros Iberia.

 Especialidad del evaluador: Licenciada en Negocios Internacionales, Maestra en Gestión Pública.

04 de enero de 2024.


 Firma del evaluador
 DNI: 72945010

Anexo 6:

Tabla 1

Juicio de expertos sobre validez del instrumento

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Dra. Calanchez Urribarri África del Valle	Doctor en Administración	Aplicable
Mg. Becerra Pacherras, Oscar Augusto	Maestro en Administración	Aplicable
Mg. Alvarez Cruz, Milagros Iberia	Maestro en Administración	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Anexo 7:

Tabla 2

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Intervalo al que pertenece el coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Nota: La tabla corresponde a los valores de Alfa y su respectiva interpretación.

Anexo 8

Tabla 3

Categoría e interpretación de Spearman

Categoría	Interpretación
- 0,91 → - 1,00	Negativa perfecta
- 0,76 → - 0,90	Negativa muy fuerte
- 0,51 → - 0,75	Negativa considerable
- 0,11 → - 0,50	Negativa media
- 0,01 → - 0,10	Negativa débil
0,00	No existe correlación

+ 0,01 → + 0,10	Positiva débil
+ 0,11 → + 0,50	Positiva media
+ 0,51 → + 0,75	Positiva considerable
+ 0,76 → + 0,90	Positiva muy fuerte
+ 0,91 → + 1,00	Positiva perfecta

Nota: Extraído de Hernández y Mendoza (2018)

Anexo 9:

Tabla 4
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,882	2

Nota: Resultados obtenidos de SPSS 27.

Anexo 10:

Tabla 5

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN	0,240	70	0,000
ADMINISTRATIVA			
DESEMPEÑO LABORAL	0,231	70	0,000

Nota: Resultados obtenidos de SPSS 27.

Anexo 10

MATRIZ DE DATOS LLOYSI SULCA CHAVEZ.xlsx - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro 10 ¿Qué desea hacer? Compartir

AD15

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																	TOTALS DE LAS DIMENSIONES				PROMEDIOS DE LAS DIMENSIONES											
ENCU	DIMENSION1: PLANEACIÓN	DIMENSION2: ORGANIZACIÓN	DIMENSION3: DIRECCIÓN	DIMENSION4: CONTROL	TOTAL VARIABLE	D1sum	D2sum	D3sum	D4sum	D1sum	D2sum	D3sum	D4sum	variable																		
3	1	1	3	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3	5	5	4	5	47	8	9	11	19	2	2	3	5	3	Escala Descripción				
4	2	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	70	15	17	18	20	4	4	5	5	4	1 Totalmente en desacuerdo				
5	3	2	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	68	15	16	19	18	4	4	5	5	4	2 En desacuerdo				
6	4	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	17	17	20	20	4	4	5	5	5	3 Neutral				
7	5	1	4	2	5	3	4	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	55	12	10	17	16	3	3	4	4	3	4 De acuerdo				
8	6	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	65	15	15	17	18	4	4	4	5	4	5 Totalmente de acuerdo				
9	7	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	17	17	20	20	4	4	5	5	5					
10	8	2	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	52	10	11	14	17	3	3	4	4	3					
11	9	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	72	17	17	20	18	4	4	5	5	5					
12	10	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	75	17	19	19	20	4	5	5	5	5					
13	11	1	4	3	5	4	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	60	13	12	18	17	3	3	5	4	4					
14	12	2	4	4	3	5	3	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	56	13	14	16	13	3	4	4	3	4					
15	13	1	2	2	2	4	3	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	45	7	10	13	15	2	3	3	4	3					
16	14	1	4	3	5	4	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	55	13	12	16	14	3	3	4	4	3					
17	15	2	5	3	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	62	15	13	17	17	4	3	4	4	4					
18	16	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	72	17	17	20	18	4	4	5	5	5					
19	17	2	4	2	1	4	3	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	46	9	11	13	13	2	3	3	3	3					
20	18	2	4	5	5	3	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	65	16	15	16	18	4	4	4	5	4					
21	19	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	73	17	18	20	18	4	5	5	5	5					
22	20	2	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	4	5	5	54	10	11	14	19	3	3	4	5	3					
23	21	2	4	3	1	5	4	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	55	10	14	15	16	3	4	4	4	3					
24	22	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73	17	17	20	19	4	4	5	5	5					
25	23	3	4	3	5	2	3	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	58	15	11	15	17	4	3	4	4	4					
26	24	2	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	16	16	18	18	4	4	5	5	4					
27	25	3	4	2	5	2	3	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	54	14	10	15	15	4	3	4	4	3					
28	26	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	5	5	4	3	5	50	11	10	12	17	3	3	3	4	3					
29	27	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	4	3	4	5	4	54	13	10	15	16	3	3	4	4	3					
30	28	2	5	3	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	59	15	13	17	14	4	3	4	4	4					

V1 ALFA BAREMOS Y NORMALIDAD V2_ALFA BAREMOS Y NORMALID (2)

Listo 85 %

10:47 17/03/2024

MATRIZ DE DATOS LLOYSI SULCA CHAVEZ.xlsx - Ex...

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro 10 ¿Qué desea hacer? Compartir

AD15

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM								
30	28	2	5	3	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	59	15	13	17	14	4	3	4	4	4																				
31	29	2	4	2	1	5	3	2	2	1	5	3	5	4	3	1	4	47	9	12	14	12	2	3	4	3	3																				
32	30	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	5	4	4	3	5	59	14	13	16	16	4	3	4	4	4																				
33	31	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	72	16	18	20	18	4	5	5	5	5																				
34	32	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	5	5	1	4	57	14	13	15	15	4	3	4	4	4																				
35	33	1	4	2	5	5	3	1	2	5	5	3	5	4	4	1	4	54	12	11	18	13	3	3	5	3	3																				
36	34	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	17	17	20	20	4	4	5	5	5																				
37	35	3	4	3	5	4	5	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	66	15	15	18	18	4	4	5	5	4																				
38	36	1	3	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3	5	5	4	5	47	8	9	11	19	2	2	3	5	3																				
39	37	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	70	15	17	18	20	4	4	5	5	4																				
40	38	2	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	68	15	16	19	18	4	4	5	5	4																				
41	39	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	17	17	20	20	4	4	5	5	5																				
42	40	1	4	2	5	3	4	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	55	12	10	17	16	3	3	4	4	3																				
43	41	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	5	4	3	5	5	65	15	15	17	18	4	4	4	5	4																				
44	42	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	17	17	20	20	4	4	5	5	5																				
45	43	2	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	52	10	11	14	17	3	3	4	4	3																				
46	44	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	72	17	17	20	18	4	4	5	5	5																				
47	45	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	75	17	19	19	20	4	5	5	5	5																				
48	46	1	4	3	5	4	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	60	13	12	18	17	3	3	5	4	4																				
49	47	2	4	4	3	5	3	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	56	13	14	16	13	3	4	4	3	4																				
50	48	1	2	2	2	4	3	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	45	7	10	13	15	2	3	3	4	3																				
51	49	1	4	3	5	4	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	55	13	12	16	14	3	3	4	4	3																				
52	50	2	5	3	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	62	15	13	17	17	4	3	4	4	4																				
53	51	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	72	17	17	20	18	4	4	5	5	5																				
54	52	2	4	2	1	4	3	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	46	9	11	13	13	2	3	3	3	3																				
55	53	2	4	5	5	3	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	65	16	15	16	18	4	4	4	5	4																				
56	54	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	73	17	18	20	18	4	5	5	5	5																				
57	55	2	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	54	10	11	14	19	3	3	4	5	3																				
58	56	2	4	3	1	5	4	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	55	10	14	15	16	3	4	4	4	3																				
59	57	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73	17	17	20	19	4	4	5	5	5																				
60	58	3	4	3	5	2	3	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	58	15	11	15	17	4	3	4	4	4																				
61	59	2	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	16	16	18	18	4	4	5	5	4																				

V1_ALFA BAREMOS Y NORMALIDAD V2_ALFA BAREMOS Y NORMALID (2)

Listo

10:47 17/03/2024

MATRIZ DE DATOS LLOYSI SULCA CHAVEZ.xlsx - Excel

Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro 10 ¿Qué desea hacer? Compartir

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar Formularios

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM					
61	59	2	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	16	16	18	18	4	4	5	5	4																	
62	60	3	4	2	5	2	3	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	54	14	10	15	15	4	3	4	4	3																	
63	61	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	5	5	4	3	5	50	11	10	12	17	3	3	3	4	3																	
64	62	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	4	3	4	5	4	54	13	10	15	16	3	3	4	4	3																	
65	63	2	5	3	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	59	15	13	17	14	4	3	4	4	4																	
66	64	2	4	2	1	5	3	2	2	1	5	3	5	4	3	1	4	47	9	12	14	12	2	3	4	3	3																	
67	65	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	5	4	4	3	5	59	14	13	16	16	4	3	4	4	4																	
68	66	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	72	16	18	20	18	4	5	5	5	5																	
69	67	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	5	5	1	4	57	14	13	15	15	4	3	4	4	4																	
70	68	1	4	2	5	5	3	1	2	5	5	3	5	4	4	1	4	54	12	11	18	13	3	3	5	3	3																	
71	69	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	17	17	20	20	4	4	5	5	5																	
72	70	3	4	3	5	4	5	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	66	15	15	18	18	4	4	5	5	4																	
73																																												
74																																												
75																																												
76																																												
77																																												
78																																												
79																																												
80																																												
81																																												
82																																												
83																																												
84																																												
85																																												
86																																												
87																																												
88																																												

V1_ALFA BAREMOS Y NORMALIDAD V2_ALFA BAREMOS Y NORMALID (2)

Listo 85%

MATRIZ DE DATOS LLOYSI SULCA CHAVEZ.xlsx - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro 10 ¿Qué desea hacer? Compartir

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General Alineación Número Estilos Celdas Modificar Formularios

S18 =B18+C18+D18+E18

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL																	TOTALES DE LAS DIMENSIONES				PROMEDIOS DE LAS DIMENSIONES						
ENCU	DIMENSION1: ACTITUD				DIMENSION2: PERSONALIDAD				DIMENSION3: DIRECCIÓN				DIMENSION4: CONTROL				TOTAL VARIABLE	D1sum	D2sum	D3sum	D4sum	D1sum	D2sum	D3sum	D4sum	variable	Escala Descripción
	1	4	5	5	1	2	2	2	4	4	1	2	2	4	5	2		2	47	15	10	9	13	4	3	2	
2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	3	2	5	5	3	68	20	18	15	15	5	5	4	4	4	1 Totalmente en desacuerdo
3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	4	4	2	5	4	4	65	17	18	15	15	4	5	4	4	4	2 En desacuerdo
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	74	20	20	17	17	5	5	4	4	5	3 Neutral
5	3	5	5	3	2	5	3	4	4	1	2	5	1	4	2	5	54	16	14	12	12	4	4	3	3	3	4 De acuerdo
6	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	65	20	16	14	15	5	4	4	4	4	5 Totalmente de acuerdo
7	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	72	18	20	17	17	5	5	4	4	5	
8	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	47	16	11	10	10	4	3	3	3	3	
9	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	72	18	20	17	17	5	5	4	4	5	
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	74	20	19	18	17	5	5	5	4	5	
11	5	3	3	3	3	5	4	4	4	1	3	5	1	4	3	5	58	16	16	13	13	4	4	3	3	4	
12	3	4	4	5	4	3	5	3	3	2	4	3	2	4	4	3	56	16	15	12	13	4	4	3	3	4	
13	4	4	4	3	2	2	4	3	3	1	2	2	1	2	2	2	41	15	11	8	7	4	3	2	2	3	
14	1	1	5	3	3	5	4	4	4	1	3	5	1	4	3	5	53	11	16	13	13	3	4	3	3	3	
15	4	4	4	3	3	5	4	4	4	2	3	5	2	5	3	5	60	15	16	14	15	4	4	4	4	4	
16	5	3	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	70	16	20	17	17	4	5	4	4	4	
17	2	4	4	5	2	1	4	3	3	2	2	1	2	4	2	1	42	15	10	8	9	4	3	2	2	3	
18	5	5	5	3	5	5	3	5	5	2	5	5	2	4	5	5	69	18	18	17	16	5	5	4	4	4	
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	74	19	20	18	17	5	5	5	4	5	
20	4	5	5	4	2	2	3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	49	18	11	10	10	5	3	3	3	3	
21	1	5	5	3	1	5	4	4	2	3	1	2	4	3	1		49	16	13	10	10	4	3	3	3	3	
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5		73	19	20	17	17	5	5	4	4	5	
23	5	5	5	5	3	5	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	62	20	13	14	15	5	3	4	4	4	

V1_ALFA BAREMOS Y NORMALIDAD V2_ALFA BAREMOS Y NORMALID (2)

Listo 10:49 17/03/2024 85%

MATRIZ DE DATOS LLOYSI SULCA CHAVEZ.xlsx - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro 10 ¿Qué desea hacer? Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar Formularios

Calibri 11 Ajustar texto General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato

Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

S18 =B18+C18+D18+E18

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM					
25	23	5	5	5	5	3	5	2	3	3	3	3	5	3	4	3	5	62	20	13	14	15	5	3	4	4	4																	
26	24	4	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	4	2	5	5	4	68	19	18	15	16	5	5	4	4	4																	
27	25	2	5	5	3	2	5	2	3	3	3	2	5	3	4	2	5	54	15	12	13	14	4	3	3	4	3																	
28	26	3	5	5	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	47	17	9	10	11	4	2	3	3	3																	
29	27	5	4	4	3	2	5	3	3	3	2	2	5	2	4	2	5	54	16	13	12	13	4	3	3	3	3																	
30	28	3	3	3	4	3	5	4	4	4	2	3	5	2	5	3	5	58	13	16	14	15	3	4	4	4	4																	
31	29	1	4	4	5	2	1	5	3	3	2	2	1	2	4	2	1	42	14	11	8	9	4	3	2	2	3																	
32	30	3	5	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	60	17	15	14	14	4	4	4	4	4																	
33	31	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	71	17	20	18	16	4	5	5	4	4																	
34	32	1	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	57	14	15	14	14	4	4	4	4	4																	
35	33	1	4	4	3	2	5	5	3	3	1	2	5	1	4	2	5	50	12	15	11	12	3	4	3	3	3																	
36	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	74	20	20	17	17	5	5	4	4	5																	
37	35	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	3	5	3	4	3	5	66	18	17	16	15	5	4	4	4	4																	
38	36	4	5	5	1	2	2	2	4	4	1	2	2	1	3	2	2	42	15	10	9	8	4	3	2	2	3																	
39	37	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	3	2	5	5	3	68	20	18	15	15	5	5	4	4	4																	
40	38	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	4	4	2	5	4	4	65	17	18	15	15	4	5	4	4	4																	
41	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	74	20	20	17	17	5	5	4	4	5																	
42	40	3	5	5	3	2	5	3	4	4	1	2	5	1	4	2	5	54	16	14	12	12	4	4	3	3	3																	
43	41	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	65	20	16	14	15	5	4	4	4	4																	
44	42	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	72	18	20	17	17	5	5	4	4	5																	
45	43	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	47	16	11	10	10	4	3	3	3	3																	
46	44	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	72	18	20	17	17	5	5	4	4	5																	
47	45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	74	20	19	18	17	5	5	5	4	5																	
48	46	5	3	3	5	3	5	4	4	4	1	3	5	1	4	3	5	58	16	16	13	13	4	4	3	3	4																	
49	47	3	4	4	5	4	3	5	3	3	2	4	3	2	4	4	3	56	16	15	12	13	4	4	3	3	4																	
50	48	4	4	4	3	2	2	4	3	3	1	2	2	1	2	2	2	41	15	11	8	7	4	3	2	2	3																	
51	49	4	1	1	5	3	5	4	4	4	1	3	5	1	4	3	5	53	11	16	13	13	3	4	3	3	3																	

V1_ALFA BAREMOS Y NORMALIDAD V2_ALFA BAREMOS Y NORMALID (2)

Listo 85%

MATRIZ DE DATOS LLOYSI SULCA CHAVEZ.xlsx - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro 10 ¿Qué desea hacer? Compartir

Calibri 11 A A Ajustar texto General Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar Formularios

AE60

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM				
55	53	5	5	5	3	5	5	3	5	5	2	5	5	2	4	5	5	69	18	18	17	16	5	5	4	4	4																
56	54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	74	19	20	18	17	5	5	5	4	5																
57	55	4	5	5	4	2	2	3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	49	18	11	10	10	5	3	3	3	3																
58	56	1	5	5	5	3	1	5	4	4	2	3	1	2	4	3	1	49	16	13	10	10	4	3	3	3	3																
59	57	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	73	19	20	17	17	5	5	4	4	5																
60	58	5	5	5	5	3	5	2	3	3	3	3	5	3	4	3	5	62	20	13	14	15	5	3	4	4	4																
61	59	4	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	4	2	5	5	4	68	19	18	15	16	5	5	4	4	4																
62	60	2	5	5	3	2	5	2	3	3	3	2	5	3	4	2	5	54	15	12	13	14	4	3	3	4	3																
63	61	3	5	5	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	47	17	9	10	11	4	2	3	3	3																
64	62	5	4	4	3	2	5	3	3	3	2	2	5	4	4	2	5	56	16	13	12	15	4	3	3	4	4																
65	63	3	3	3	4	3	5	4	4	4	2	3	5	4	5	3	5	60	13	16	14	17	3	4	4	4	4																
66	64	4	4	4	5	2	4	5	3	3	2	2	1	4	4	2	4	53	17	14	8	14	4	4	2	4	3																
67	65	3	5	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	62	17	15	14	16	4	4	4	4	4																
68	66	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	71	17	20	18	16	4	5	5	4	4																
69	67	1	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	59	14	15	14	16	4	4	4	4	4																
70	68	1	4	4	3	2	5	5	3	3	1	2	5	1	4	2	5	50	12	15	11	12	3	4	3	3	3																
71	69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	76	20	20	17	19	5	5	4	5	5																
72	70	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	3	5	3	4	3	5	66	18	17	16	15	5	4	4	4	4																
73																																											
74																																											
75																																											
76																																											
77																																											
78																																											
79																																											
80																																											
81																																											

... V1_ALFA BAREMOS Y NORMALIDAD V2_ALFA BAREMOS Y NORMALID (2)

Listo 85%

SPSS_LLOYSI SULCA CHAVEZ.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 55 de 55 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	V
1	1	3	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3	5	5	4	
2	2	5	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	
3	2	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	
4	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	1	4	2	5	3	4	1	2	5	3	4	5	4	4	3	
6	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	
7	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	2	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	4	4	
9	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	
10	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
11	1	4	3	5	4	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	
12	2	4	4	3	5	3	2	4	3	5	3	5	2	4	3	
13	1	2	2	2	4	3	1	2	2	4	3	4	5	2	4	
14	1	4	3	5	4	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	
15	2	5	3	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	
16	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	2	4	2	1	4	3	2	2	1	4	3	5	4	3	2	
18	2	4	5	5	3	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	
19	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	
20	2	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	5	4	
21	2	4	3	1	5	4	2	3	1	5	4	5	5	5	1	
22	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

SPSS_LLOYSI SULCA CHAVEZ.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 55 de 55 variables

	DX1_pro m	DX2_pro m	DX3_pro m	DX4_pro m	GestAdmi n	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	V/
22	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
23	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	2	3	3	3	
24	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	2	
25	4	3	4	4	3	2	5	5	3	2	5	2	3	3	3	
26	3	3	3	4	3	3	5	5	4	2	2	2	3	3	3	
27	3	3	4	4	3	5	4	4	3	2	5	3	3	3	2	
28	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	2	
29	2	3	4	3	3	1	4	4	5	2	1	5	3	3	2	
30	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	2	
31	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	
32	4	3	4	4	4	1	4	4	5	4	4	3	4	4	2	
33	3	3	5	3	3	1	4	4	3	2	5	5	3	3	1	
34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	
35	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	
36	2	2	3	5	3	4	5	5	1	2	2	2	4	4	1	
37	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	
38	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	
39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	
40	3	3	4	4	3	3	5	5	3	2	5	3	4	4	1	
41	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	
42	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	
43	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO



Visible: 55 de 55 variables

	03	DY1	DY2	DY3	DY4	DesemLa bo	Agrupax 1	Agrupax 2	Agrupax 3	Agrupax 4	Agrupax Y1	Agrupax Y2	Agrupax Y3	Agrupax Y4	Planea	Organiz
22	5	5	5	4	4	5	17	17	20	19	19	20	17	17	2	2
23	5	5	3	4	4	4	15	11	15	17	20	13	14	15	2	1
24	4	5	5	4	4	4	16	16	18	18	19	18	15	16	2	2
25	5	4	3	3	4	3	14	10	15	15	15	12	13	14	2	1
26	2	4	2	3	3	3	11	10	12	17	17	9	10	11	.	1
27	5	4	3	3	3	3	13	10	15	16	16	13	12	13	.	1
28	5	3	4	4	4	4	15	13	17	14	13	16	14	15	2	1
29	1	4	3	2	2	3	9	12	14	12	14	11	8	9	1	1
30	4	4	4	4	4	4	14	13	16	16	17	15	14	14	2	1
31	5	4	5	5	4	4	16	18	20	18	17	20	18	16	2	2
32	4	4	4	4	4	4	14	13	15	15	14	15	14	14	2	1
33	5	3	4	3	3	3	12	11	18	13	12	15	11	12	.	1
34	5	5	5	4	4	5	17	17	20	20	20	20	17	17	2	2
35	5	5	4	4	4	4	15	15	18	18	18	17	16	15	2	2
36	2	4	3	2	2	3	8	9	11	19	15	10	9	8	1	1
37	3	5	5	4	4	4	15	17	18	20	20	18	15	15	2	2
38	4	4	5	4	4	4	15	16	19	18	17	18	15	15	2	2
39	5	5	5	4	4	5	17	17	20	20	20	20	17	17	2	2
40	5	4	4	3	3	3	12	10	17	16	16	14	12	12	.	1
41	4	5	4	4	4	4	15	15	17	18	20	16	14	15	2	2
42	5	5	5	4	4	5	17	17	20	20	18	20	17	17	2	2
43	2	4	3	3	3	3	10	11	14	17	16	11	10	10	.	1

Vista de datos Vista de variables