



Organización Administrativa y Desempeño Laboral
en la Gerencia Sub Regional, Bagua, Amazonas.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE
Maestro en Gestión Pública

AUTOR

Br. Herrera Soles Isaías

ASESORA

Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas.

PERÚ - 2018

DEDICATORIA

A: Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Isaías

AGRADECIMIENTO

A la universidad cesar vallejo por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mi profesora de Investigación y de Tesis, Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios de maestría con éxito, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos, que ayudan a formarte como persona e investigador, a mis profesores que han participado durante toda mi carrera profesional, porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación. Por último, a mi Hija Shelley Katherine Herrera Yóplac y a mi difunta esposa Anselma Yóplac Morán que inicialmente me han motivado durante toda mi formación profesional.

ISAIAS

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, ISAIAS HERRERA SOLES, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo SAC., Chiclayo, identificado con DNI N° 16595143.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor de la tesis titulada ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL, BAGUA, AMAZONAS, la misma que presento para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
2. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable por el incumplimiento de lo declarado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente asumo las consecuencias y sanciones, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo SAC Chiclayo conforme a la ley 27444 de Procedimiento Administrativo General

Chiclayo, Agosto 2018

Nombres y apellidos : ISAIAS HERRERA SOLES

DNI : 16595143



V

V

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis intitulada Organización administrativa y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional, Bagua, Amazonas Para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública.

Esta investigación es relevante, en la medida que esclarece el grado de implicancia que existe entre el Desempeño Laboral y su relación con la Organización administrativa en la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

El presente estudio se ha estructurado en capítulos. El primero de los cuales está referido a la introducción, el segundo de ellos, al método aplicado. El capítulo III desarrolla los resultados. El capítulo IV se refiere a la discusión de los resultados. El capítulo V contiene las conclusiones, el sexto, describe las recomendaciones y el último de los mismos, las referencias

Seguros del reconocimiento del aporte de este trabajo de investigación se espera que sea evaluado y merezca su aprobación, considerando que toda investigación contribuye a la ampliación del conocimiento.

El autor

ÍNDICE

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACION	vi
INDICE	vii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCION	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	25
1.3 Teorías relacionadas al Tema	28
1.4 Formulación del Problema	40
1.5 Justificación del Estudio	40
1.6 Hipótesis	41
1.7 Objetivos	41
1.8 Objetivos Generales	41
1.9 Objetivos específicos	41
II. METODO	
2.1 Diseño de Investigación	42
2.2 Variables	42

2.3 Operacionalización de variables	44
2.4 Población y muestra	47
2.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	47
2.6 Validez y Confiabilidad	49
2.7 Métodos de Analisis de Datos	50
2.8 Aspectos Éticos	52
III. RESULTADOS	
3.1 Descripción de Resultados	53
3.2 Discusión	66
IV. CONCLUSIONES	69
V. RECOMENDACIONES	70
VI. REFERENCIAS	71
VII. ANEXOS	73
ACTA DE ORIGINALIDAD	86
ACTA DE AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS	87

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Resultados de la confiabilidad alfa de cronbach del instrumento de las variables en estudio	35
Tabla 2.	.Distribución de frecuencias y porcentajes según sexo de los trabajadores en la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	36
Tabla 3.	Distribución de frecuencias y porcentajes según condición laboral en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	37
Tabla 4.	.Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de educación en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	38
Tabla 5.	Distribución de la dimensión motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	39
Tabla 6.	Distribución de la dimensión eficacia en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia sub regional Bagua del gobierno regional Amazonas	40
Tabla 7.	Distribución de la dimensión efectividad en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	41
Tabla 8.	Distribución de la dimensión eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno	42

Regional Amazonas.

Tabla 9.	.Distribución de porcentajes según dimensiones de desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	43
Tabla 10.	Distribución de la dimensión comunicación de la organización administrativa en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	44
Tabla 11.	Distribución de la dimensión motivación de la organización administrativa en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	45
Tabla 12.	Distribución de la dimensión confianza de la organización administrativa en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas	46
Tabla 13.	Distribución de la dimensión participación de la organización administrativa en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	47
Tabla 14	Distribución de porcentajes según dimensiones de la organización administrativa en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	48
Tabla 15.	Grado de relación que existe entre el desempeño laboral y la organización administrativa en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Distribución de porcentajes según sexo de los trabajadores en la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	36
Figura 2.	Distribución de porcentajes según condición laboral en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	37
Figura 3.	Distribución de porcentajes según nivel de educación en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	38
Figura 4.	Distribución de porcentajes de la dimensión motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	39
Figura 5.	Distribución de porcentajes de la dimensión eficacia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	40
Figura 6.	Distribución de porcentajes de la dimensión efectividad en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	41
Figura 7.	Distribución de porcentajes de la dimensión eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	42

Figura 8	Distribución de porcentajes según dimensiones de desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	43
Figura 9.	Distribución de porcentajes en la dimensión comunicación de la organización administrativa en los trabajadores.	44
Figura 10.	Distribución de porcentajes en la dimensión motivación de la organización administrativa en los trabajadores.	45
Figura 11.	Distribución de porcentajes en la dimensión confianza de la organización administrativa en los trabajadores.	46
Figura 12.	Distribución de porcentajes en la dimensión participación de la organización administrativa en los trabajadores.	47
Figura 13.	Distribución de porcentajes según dimensiones de la organización administrativa en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.	48

RESUMEN

El presente Trabajo de Investigación surge como una necesidad de determinar el grado de implicancia existente entre la Organización administrativa y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional, Bagua, Amazonas, considerando que al realizar el correspondiente análisis de la problemática se constató que, en efecto es preciso desarrollar un estudio que permita establecer el nivel de significatividad respecto del desempeño laboral y su relación con la organización administrativa en la gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

Esta situación motivó la realización del presente estudio sustentado en la teoría La teoría X – la teoría Y de Douglas Macgregor Teoría de la motivación Teoría de la satisfacción laboral de Herzberg Competencia interpersonal de Chiavenato, teoría de liderazgo, el estudio se desarrolló orientado por el diseño descriptivo correlacional, con una población y muestra de 50 trabajadores. Luego del proceso de estudio, se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados concluyendo que efectivamente la buena Organización administrativa tiene su implicancia en el buen desempeño laboral.

El coeficiente de correlación de Pearson de 0.691 que nos indica que existe correlación positiva fuerte entre las variables desempeño laboral y la organización administrativa en los trabajadores encuestados; además el nivel de correlación es altamente significativo en el nivel de significancia unilateral $p=0.000<0.01$, por lo tanto se concluye que existe correlación entre el desempeño laboral y la organización administrativa en los trabajadores de la gerencia sub regional Bagua del gobierno regional Amazonas.

Palabras Clave: Organización administrativa, desempeño laboral

ABSTRACT

The present research work emerges as a need to determine the degree of implication existing between the administrative organization and work performance in the Sub Regional Management, Bagua, Amazonas, considering that when performing the corresponding analysis of the problem it was found that, in effect, it is I need to develop a study that allows to establish the level of significance with respect to job performance and its relationship with the administrative organization in the Sub Regional Bagua management of the Amazonas Regional Government.

This situation motivated the realization of the present study based on the theory Theory X - the theory Y of Douglas Macgregor Theory of motivation Theory of the labor satisfaction of Herzberg Interpersonal competence of Chiavenato, theory of leadership, the study was developed oriented by the design Descriptive correlational, with a population and sample of 50 workers. After the study process, we proceeded to analyze, interpret and discuss the results concluding that the good administrative organization has its implication in the good performance of the work.

The Pearson correlation coefficient of 0.691 indicates that there is a strong positive correlation between the variables of work performance and administrative organization in the workers surveyed; In addition, the level of correlation is highly significant at the level of unilateral significance $p = 0.000 < 0.01$, therefore it is concluded that there is a correlation between job performance and administrative organization in the workers of sub regional management Bagua of the Amazonas regional government.

Keywords: Administrative organization, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.

La crisis o malestar social como lo llaman algunos ha generado impactos en el mundo actual trastocando sus estructuras. La sociedad en crisis, bajo el auspicio de globalización viene propiciando profundos cambios en la sociedad mundial, generando el enriquecimiento desmedido de un pequeño sector de la población y el acelerado empobrecimiento de las mayorías afincadas en países subdesarrollados. (Cardozo, 2011)

Cardozo (2011) “La difusión de la cultura la violencia, prostitución, corrupción, el quebrantamiento sistemático de los derechos humanos contribuye a promover en el seno de las familias, de las organizaciones actos que menoscaban su integridad, propiciando, por tanto, un clima institucional inadecuado” (p.42)

La Era de la Sociedad de la Información, si bien es cierto, por un lado, pretende acaso mejorar el accionar humano, pero por otro está generando un gran deterioro de la humanidad por la deficiente práctica de valores, inadecuadas relaciones interpersonales y por tanto, un desfavorable clima institucional. (Cardozo, 2011)

Se debe señalar que las espinosas dificultades que aquejan a la sociedad están influyendo considerablemente en su desarrollo, entre los cuales estriban el escaso empleo, miseria, discriminación, fanatismo, humillación, endeudamiento, exención, explotación, acosamiento, hambruna, intransigencia, deterioro del medio ambiente y la polarización del conocimiento.

La gestión de una organización presume en la actualidad de atender a un índice interesante de frentes llegando cada uno de los cuales a ser concluyentes en el progreso o frustración del encargo integral, resultando muy sobresaliente el clima institucional. Sólo una buena atmósfera organizacional viabiliza una innovadora intervención de los trabajadores en la

existencia de la institución. Entonces, en el escenario de que el ambiente institucional sea destemplado o precario, la gestión permanece subyugada a un proceso de deterioro que terminará por develar otros factores, acaso espléndidos de la organización

“La organización administrativa especial relevancia en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, en el que los aspectos del clima organizacional pueden convertirse en factores diferenciadores que posibiliten a una organización ser más exitosa que sus competidores”. (Quispe, 2015, p.10)

Así se constata en el medio empresarial e institucional, que a lo largo de los últimos años en todas ellas se han implementado una serie de estrategias para generar un adecuado clima organizacional, que permita al trabajador desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello contribuye y encamina en el logro de los objetivos de la organización. (Quispe, 2015, p.10)

En la actualidad quienes tienen la responsabilidad de gestionar las instituciones le están dando la relevancia pertinente al clima organizacional que le permita favorecer y orientar hacia la obtención de los propósitos institucionales. Otrora, la atmósfera institucional ha sido relegada y considerada como algo nada interesante, porque las áreas respectivas se habían limitado a la gestión de las planillas de los trabajadores y a ciertas interacciones grupales de trabajo. No obstante, este paradigma ha dado un vuelco impresionante, en el sentido de que las personas requieren de un conveniente ecosistema para su desarrollo, lo cual implica que la superación o la frustración de las instituciones se encuentran en estricta dependencia al nivel de apreciación que posee el personal en torno a sus tareas y a la organización.

La creciente complejidad competitiva, basada en los productos y servicios, de las organizaciones públicas y privadas, ubicadas a la dinámica organizacional, existe cambios y revisiones constantes en los procesos administrativos que están conformados por la planeación, organización, dirección y control las cuales simplifican el trabajo al establecer principios, métodos y

procedimientos para lograr una mayor rapidez y efectividad de la organización. Cuando se habla de clima organizacional nos referimos al ambiente interno en que opera la organización, el cual está influido lógicamente por la calidad de sus relaciones con el contexto que envía y recibe información para la toma de decisiones. En la medida que avanza el siglo XXI, varias tendencias, económicas y demográficas están causando un gran impacto sobre el clima organizacional, estas nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones y las instituciones públicas, como privadas se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia los avances tecnológicos, los hechos han dejado de tener solo relevancia y han pasado a tener como referencia al mundo. (De la Cruz y Huamán, 2016, p.75)

El Perú aún sufre los estragos del subdesarrollo y paradójicamente, el acercamiento de las fronteras, vía Internet, la televisión por cable, los diarios “chicha” de circulación nacional y los programas televisivos que se están dedicando a difundir la cultura de la violencia, la prostitución, la corrupción, la violación sistemática de los derechos humanos contribuyen, lamentablemente, a promover en el seno de las familias y de las organizaciones actos que menoscaban la integridad personal y profesional quebrantando las relaciones interpersonales; propiciando un clima institucional inadecuado.

No obstante, los notables avances ocurridos al interior de la sociedad, en el Perú, existen organizaciones en crisis institucional, administrativa y funcional, en las que se pone de manifiesto un clima institucional deficiente, a pesar de que éste tiene que ser óptimo para que posibilite la participación eficiente de los trabajadores de la entidad, porque de lo contrario termina socavándola.

La eficiencia y eficacia de las instituciones tiene como fuente de primera importancia la conformación de equipos de trabajo que tengan buenas relaciones interpersonales, lo que impulsa a los gerentes a aplicarse en su propia capacitación en relaciones humanas como la puesta en práctica de programas destinados a mejorar el clima institucional. (Quispe, 2015, p.12)

El mismo autor indica: “El buen desempeño laboral en nuestro país ven seriamente entorpecidas por diferentes factores, los cuales, se puede citar al autoritarismo, una imposición de la propia opinión sin argumentos y la intolerancia y desprecio por lo que otros piensan” (p.49)

El individualismo reflejado en una postura de aislamiento y clausura y centrismo en el cometido particular; el infantilismo que se manifiesta en una actitud de inmadurez en las reacciones, el no asumir los propios errores, incapacidad para entender las decisiones o limitaciones de los demás, reacciones airadas y sin control y aplazar decisiones de urgente respuesta; la indiferencia, expresada en la displicencia y desinterés por el quehacer común y la frialdad en el trato o negación a la aproximación a los demás. (Munive, 2010, p.74)

Munive (2010) “Es fundamental disfrutar de una buena organización administrativa para un óptimo desempeño laboral, porque es satisfactorio y placentero, y es trágico el no tenerlas; puesto que van en desmedro no sólo de las personas sino también de las instituciones” (p.19)

En suma, no es posible ni una buena calidad de vida y menos aún, una vida feliz, sino se tiene buenas relaciones humanas en el trabajo y que la eficiencia y productividad de las Instituciones en el Perú tienen como fuente de primera importancia la constitución de equipos de trabajo que practique buenas relaciones interpersonales, las cuales han surgido desde que el hombre tuvo necesidad de formar grupos por motivos y factores. Hay relaciones humanas desde que hay seres humanos; toda vez que desde el comienzo los hombres se han dado cuenta que se necesitaban mutuamente, primero para poder sobrevivir, más luego con el correr del tiempo para relacionarse unos con otros y vivir en sociedad. Todos los días y a toda hora se viven las relaciones humanas. (Munive, 2010)

En este escenario, las autoridades de la gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas deben tratar a los trabajadores de manera justa, ofreciéndole condiciones laborales que propicien un ambiente de trabajo agradable, que comuniquen con claridad el trabajo diario y que

proporcionen retroalimentación en cuanto a la actuación de los servidores; de igual forma, ellos deben responder con una actitud positiva, obedeciendo órdenes y con lealtad a la organización.

Si la autoridad no motiva a sus trabajadores, ni propicia el enriquecimiento del puesto de trabajo, es decir no incentiva funciones que induzcan para que él mismo pueda desarrollar su creatividad es de esperarse que las relaciones laborales se deterioren, porque los empleados sentirán que son uno más dentro de la organización y esto implicaría que disminuya la productividad de su trabajo limitándose, únicamente, a cumplir con las funciones que les han sido asignadas. (Munive, 2010, p.96)

Las empresas, en la actualidad se encuentran orientadas a valorar el nivel de desempeño de sus recursos humanos, con miras a mejorar los índices de eficiencia y eficacia que les permita dinamizar sus resultados, sobre la marcha de los logros institucionales, en cuyo contexto resulta muy relevante, para las organizaciones empresariales asumir que, a partir de la gestión de los recursos humanos se pueda determinar el crecimiento de sus rentas. Bohlander, Snell y Sherman, citado por Perea (2006) enfatizan que:

El papel de los gerentes de recursos humanos ya no está limitado a funciones de servicio como el reclutamiento y selección. Hoy día asumen un papel activo en la planeación estratégica y la toma de decisiones en sus organizaciones, las cuales en el mundo competitivo actual están descubriendo que lo que hace toda la diferencia es cómo se combinan los temas particulares de los recursos humanos. En general, los gerentes no se centran de manera aislada en aspectos de los recursos humanos como contratación, capacitación y compensaciones. Cada una de las tareas de recursos humanos se combina en un sistema global para mejorar la participación y la productividad de los trabajadores (p.23)

Desde otrora hasta la actualidad, los recursos humanos se han constituido en el elemento más apreciable de una organización, en cuyo ámbito, todos los demás componentes de una empresa no son relevantes por sí mismos, sin que exista la participación humana. Es la persona, quien con la información que posee, la pericia, susceptibilidad, responsabilidad, voluntad y esfuerzo

desplegado, quien posibilita la integración y potenciación de recursos con el propósito de lograr los objetivos institucionales.

Los cambios que se han generado en los diferentes entornos laborales en la actualidad, han llevado a las organizaciones a acelerar su ritmo de trabajo para poder lograr ser competitivas y exitosas. Para alcanzar el éxito, las organizaciones deben gestionar adecuadamente su talento humano, considerando los procesos a que ellos son sometidos dentro de estas instituciones. Uno de los más importantes al respecto, lo constituye el desempeño laboral de los empleados. En este contexto, hay que considerar al respecto que uno de los principales factores que incide en el rendimiento laboral es la remuneración que los trabajadores perciben a cambio de su labor, junto a la estabilidad laboral que ofrece la empresa. Por ello, se persigue la creación de un ambiente favorable para el ejercicio y la estabilidad laboral, mediante la negociación y aprobación de contratos colectivos ajustados a las normas legales existentes y que incorporen salarios dignos que satisfagan a los trabajadores y que repercutan en sus rendimientos. (Pedraza, Amaya y Conde, 2010)

“Por lo tanto, se hace necesario precisar el desempeño del personal contratado, la estabilidad laboral que ofrece la organización y la relación entre ambas variables como parte de un proceso de evaluación y consolidación del funcionamiento de las organizaciones”. (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, p.44)

El cumplimiento de las funciones de los trabajadores en forma permanente ha sido tenido en cuenta como la clave para gestionar la eficacia y los logros de una entidad, en tal sentido, actualmente, los gerentes de los empleados han asumido absoluto interés en los elementos que permitan mejorar las condiciones laborales.

En este escenario, el desempeño está relacionado con actividades o conductas percibidas en los trabajadores, que son importantes para el logro

de los propósitos de la institución y pueden ser valorados a partir de las competencias y capacidades de cada persona y el grado de aporte a la organización. Al respecto, Robbins (2004) “vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo”. (p.1)

Considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar.

De eso depende un mejor desempeño laboral, el cual ha sido considerado como elemento fundamental para medir la efectividad y éxito de una organización. La estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad. (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, p.15)

El desempeño es el grado de resultados de trabajo que obtiene una persona tan sólo, posteriormente, luego de desarrollar un cierto nivel de esfuerzo. No solamente está en dependencia al esfuerzo puesto de manifiesto, sino, asimismo, a las idoneidades y apreciaciones del papel del ser humano. El desempeño que realizan los trabajadores constituyen actividades perceptibles orientadas hacia un derrotero, donde la persona expresa el carácter y la competencia de llevarla a cabo, si y sólo si, el escenario sea apropiado para lograrlas. Palacio (2005), plantea que:

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (p.16)

El desempeño laboral según Robbins (2004) “Los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, cuando las metas son fáciles” (p.16)

Chiavenato (2004) plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (p.19)

En el Perú y consecuentemente, en la gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas, la situación de la organización administrativa es un reflejo de las relaciones sociales y humanas que se desarrollan entre los integrantes de la comunidad. De esta realidad no están exentas la gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas, las mismas que se construyen en función a varios factores, siendo los principales: el nivel de educación de las personas, el liderazgo que ejercen los directivos como producto del nivel de preparación académica y personal y, desde luego para muchos investigadores es el factor económico el condicionante fundamental en el resquebrajamiento o cohesión de las personas. Uno de los ejemplos, tal vez mal entendido por su naturaleza política misma, lo presentan los llamados “Padres de la Patria” que han transformado al Congreso de la República en un espacio para denigrar al país, para defender sus intereses personales y no de las mayorías. Los asesinatos, violaciones, robos, asaltos, están a la orden del día, especialmente en las ciudades grandes, sin que nadie haga nada, argumentando que no existen los presupuestos necesarios o porque no existe la voluntad del caso, son reflejos de vivir tres problemas gigantes en el país refiriéndose a la crisis de valores: el problema de la corrupción, la situación de la discriminación y, la violencia social problemas que no han surgido de la nada, sino generados por factores más generales, como: la globalización y la desigualdad.

El problema de la corrupción en las instituciones es otro de los factores que corroe el clima institucional y el desempeño de los trabajadores a nivel nacional e internacional. “Los chantajes, la denominada vara política, económica o familiar, son los factores causantes de los constantes enfrentamientos, disputas, agresiones físicas, juicios interminables entre empleados y empleadores que, a la larga disminuyen el buen desempeño de los trabajadores de la empresa” (Francia, 2010, p.37)

El ámbito local no escapa a este tipo de problemas en general, los mismos que se reflejan y, con mayor incidencia, en las instituciones públicas, entre ellas las municipalidades distritales, como la de Lajas, una de las cuales sufre las graves consecuencias de la inequidad social, de la descomposición social, política y económica del país. Cada campaña electoral implica movimiento de personal, despido de unos e incorporación de otros; acomodo de unos en los mejores puestos de trabajo y marginación de otros al asignarles trabajos que nunca realizaron o bajarles de categoría, etc. Todos estos problemas internos o externos se reflejan directamente en la calidad del desempeño laboral de los trabajadores.

La ciudad de Bagua es una de las siete provincias que integran el departamento de Amazonas, República del Perú. Depende administrativamente del Gobierno Regional de Amazonas. Está ubicada en la parte septentrional del país; y su capital, Bagua, se encuentra en el valle del bajo Utcubamba.

En el valle del bajo Utcubamba la dicción “Bagua” es un término que se registra su uso desde el siglo XVI por un grupo étnico asentado en estos lugares. La palabra “Bagua” formaba parte del idioma de aquella entidad humana desaparecida y que pertenecía a sus orígenes históricos formando parte esencial de su cosmovisión.

Los comienzos de la expresión “Bagua” se remontarían históricamente a la región del Caribe; a mediados del siglo XVI el capitán Gonzalo Fernández de

Oviedo escribió su “Historia General y Natural de la Indias, Islas y Tierra – Firme del Mar Océano” en la cual indica que “Llaman los indios de aquesta Isla Española a la mar Bagua”. En efecto “Bagua” era el nombre que se daba a la mar y a los ríos en muchos grupos étnicos del Caribe y eran los dioses primordiales.

Hace aproximadamente un milenio comenzó una nueva oleada de dispersión de los hombres que habitaban el Caribe, algunos de ellos se dirigieron hacia el sur del continente americano y fue un grupo de sus descendientes los que llegaron a poblar estas latitudes. La voz “Bagua” era un término sagrado para esta sociedad, “Bagua” representaba a su principal deidad, “Bagua” simbolizaba su pacarina o el espacio de origen mítico del linaje. Es por esta razón y en ánimos de seguir reverenciando a sus antepasados, continuaron teniendo presente la locución "Bagua".

Al arribar los españoles en el siglo XVI a esta zona notaron que la etnia asentada en este territorio nombraba a su principal río, valle, idioma e incluso ellos se autodenominaban a la vez como “Bagua”. Otra conexión lingüística e histórica Caribe-Bagua la encontramos en la “Relación Anónima de la Tierra de Jaén” correspondiente al siglo XVI, allí se registra el término “tuna” como parte del idioma Bagua; el vocablo “tuna” fue reconocido por Paúl Rivet (Rivet 1934: 246) e indicó que pertenece al fondo propio y característico de la familia lingüística Caribe.

Antes que se sepa acerca del grupo étnico Bagua, los recién llegados se vieron en la necesidad de plantear sus propias explicaciones, siendo el general los resultados divergentes por completo a los métodos y técnicas usados por la toponimia. Un grupo poblacional supuso que Bagua se llama así porque en esta llanura crecían plantas de guaba, otros pretendían que Bagua devendría del vocablo "bagual", hay algunos que suponían que Bagua poseía un origen en el idioma castellano y lo vinculaban con "valle rodeado de agua", hay otros que afirmaban que Bagua devendría del vocablo aguaruna "wawa", alguna vez se planteó en una revista local que Bagua tendría un origen chino,

en otra ocasión se registró en las actas del Instituto Nacional de Cultura (Hoy Ministerio de Cultura) que Bagua era voz onomatopéyica que derivaba de "aua" y finalmente una de las más recientes es que Bagua derivaría del adjetivo "vago".

En mayo de 1902 arribaron a Bagua Manuel Antonio Mesones Muro, el etnólogo Enrique Brüning y el ingeniero Habich (delegado de la junta de vías fluviales) con el propósito de demostrar que se podía unir Etén y el Marañón en sólo cuatro jornadas. A orillas del río Utcubamba empezaron a preparar una balsa de catorce palos, de los cuales siete eran sauces, para viajar a Puerto Melendez, pero por no haber conseguido nada mejor Mesones reduce la tripulación y partió con sólo tres bogas y un sirviente particular.

El antiguo pueblo de San Pedro de Bagua Chica, se ubicó aproximadamente a un kilómetro del puente sobre la quebrada de La Peca; este primitivo asiento fue destruido por la etnia Awajún, ellos temían que sus tierras sean invadidas completamente. Los sobrevivientes se trasladaron a la planicie, específicamente a lo que se conoce como "Parque Viejo" y desde aquí se fue dilatando hasta su poblamiento actual; para protegerla de futuras incursiones en 1862 se construyó una casa cuartel a manera de fuerte.

La etapa del bandolerismo ocurrió entre 1914 a 1925, Bagua era refugio de bandoleros por la geografía y naturaleza salvaje, en gran parte selva donde podían esconderse fácilmente sin ser vistos; se recuerda al grupo de Mesías Montenegro, pero los que alcanzaron mayor relevancia fueron la gente de Evaristo Rojas Julca. A Evaristo Rojas Julca sólo pudo doblegarlo el paso del tiempo, convirtiéndose en el primer alcalde provincial de Bagua.

Mediante Ley No. 9364 del 1 de septiembre de 1941, el presidente Manuel Prado Ugarteche crea la provincia de Bagua, elevándola a la categoría de ciudad; sus dominios comprendían los distritos de Copallín, La Peca, Bagua Grande, Jamalca, Yamón, Lonya Grande, El Parco y El Cenepa.

El 11 de diciembre de 1944 se inauguró la carretera Chiclayo - Jaén, desde entonces grupos de trabajadores bagüinos rosaban algarrobos, cuyushinas y zapotes para abrir trocha a los poblados de Bagua y Bagua Grande, por vez primera la provincia obtuvo un beneficio directo por la cercanía al puerto de Bellavista. En 1945 ocurrió la plaga de langostas que afectó enormemente los sembríos, tal es así que el Poder Ejecutivo autorizó abrir un crédito extraordinario, a fin de que el Ministerio de Agricultura atienda la extinción de las langostas.

Para el 24 de abril de 1950 entró en funcionamiento el puente "Corral Quemado" que benefició enormemente a Bagua. Luego de ello, Bagua fue declarada como "zona de tierras de montaña", las demandas de predios se multiplicaron y tanto la agricultura como ganadería alcanzaron un elevado nivel de producción, debido a las intensas migraciones de costeños y serranos.

El desmembramiento de la mega provincia se inició el 18 de mayo de 1984, fecha en que se crea la provincia de Condorcanqui; el disloque territorial continuó y el 30 de mayo de ese mismo año se crea la provincia de Utcubamba. La ciudad de Bagua, capital de la provincia de Bagua, está situada en una plataforma natural levantada a la orilla derecha del río de Utcubamba,; a 400 msnm en los acantilados del río Utcubamba, en la plaza Héroes del Cenepa a 420 msnm, en los promontorios elevados como el cementerio Buen Pastor 500 msnm y 575 msnm en el Cerro dos de Mayo. Esta provincia amazónica es recorrida por los ríos: Chiriaco y Utcubamba. Tiene varias quebradas como: Atunmayo, Copallín, Kea, Amojau, etc. (Rivet, 1934, p.12).

1.2 Trabajos previos

Internacional

En su estudio titulado “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad del Zulia” Pedraza, Amaya y Conde (2010) concluyeron:

El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales. (p.19)

Para el caso de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, la evaluación es importante en cuanto al cumplimiento de las funciones y responsabilidades por parte del personal administrativo contratado.

“Asociado al desempeño de los trabajadores, la estabilidad es un elemento importante que le brinda al empleado la certeza de su permanencia dentro de la organización y sin lugar a dudas ésta repercute significativamente en el desempeño”. (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, p.43)

Nacional

En su tesis titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio La Arena SAC de Trujillo”. Benites (2012) llegó a las siguientes conclusiones:

Las características más relevantes del clima organizacional para el nivel directivo son: acceso a la información, la comunicación fluida y del desarrollo personal; mientras que para el personal administrativo los aspectos relevantes de la organización administrativa son. Compromiso, capacitaciones, los jefes escuchan, se siente orgullo de la institución, cumplir con sus tareas es una actividad estimulante; a nivel de personal trabajador, las características más valoradas son la remuneración, el logro de objetivos, el desarrollo personal y conocer los logros en otras áreas de la empresa. (p.19)

En su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de Programa Nacional CUNA MÁS en la provincia de Huancavelica”. De La Cruz y Huamán (2016) arribaron a las siguientes conclusiones:

Se determinó que el ambiente físico como parte del clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MÁS en la provincia de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=58\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 46,9% de casos el componente de ambiente físico es alto. Se determinó que el ambiente social como parte del clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MÁS en la provincia de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=67\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 46,9% de casos el componente de ambiente social es medio. (p.49)

Se determinó que las actitudes y valores como parte del clima organizacional tienen una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MÁS en la provincia de Huancavelica periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=66\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva media. En el 62,5% de casos el componente de actitudes y valores es alto.

Local

En su tesis titulada “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque”. Mino (2014) arribó a las conclusiones siguientes:

La dimensión con menor promedio dentro de la variable desempeño, es el compromiso, que indica particularmente la falta de trabajo en equipo, coordinación y compromiso de los trabajadores para con la empresa, lo que desencadena un clima laboral desfavorable que produce menos productividad para con la empresa e influye en sus servicios al cliente. (p.11)

Dentro de la variable desempeño laboral, encontramos que la falta de estructura organizacional y el mal programa de remuneraciones causa que el personal se desmotive totalmente, repercutiendo en su desempeño y

desarrollando estrés, lo que puede ser el causante de la falta de compromiso y trabajo de equipo de los trabajadores de la empresa.

Las investigaciones precitadas han contribuido a la materialización del presente estudio, puesto que han permitido delinear las pautas inherentes al nivel de implicancia existente entre el desempeño laboral y la organización administrativa de los trabajadores de la gerencia sub regional de Bagua.

1.3. Teorías relacionadas al tema

El presente trabajo de investigación se sustenta en las siguientes teorías:

1.3.1 La teoría X – la teoría Y

Soria (s.f) manifiesta que “el principal exponente de esta teoría es el norteamericano Douglas Macgregor. Constituyen dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano adoptadas por los gerentes para motivar a los empleados y así obtener una alta productividad” (p.19)

De la Cruz y Huamán (2016) “Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que mueven ante el yugo o la amenaza, mientras los directivos de la segunda se basan en principio de que la gente quiere y necesita trabajar” (p.86)

Dentro de las principales características tenemos:

TEORÍA X	TEORÍA Y
Las personas tienen aversión para el trabajo.	El esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo en sí.
La mayoría de la gente debe ser controlada y amenazada con castigos para que se esfuerce en conseguir los objetivos de	No es necesario la coacción, la fuerza o

empresa.

Prefieren ser dirigidos, no quieren asumir responsabilidades.

Son perezosos.

Buscan ante todo su seguridad.

Su única motivación es el dinero.

las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.

Los trabajadores se comprometen en la realización de los objetivos empresariales por las compensaciones asociadas con su logro. La mejor recompensa es la satisfacción del ego.

La gente está motivada y tiene capacidad para asumir responsabilidades hacia los objetivos organizacionales.

La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permita dar solución a los problemas de la organización.

Fuente: Soria (s.f.)

1.3.2 La teoría X

Los planteamientos de Soria (s.f.) quien precisa que “su exponente es William Ouchi, esta teoría difiere de las anteriores, porque encierra una nueva concepción acerca de la motivación, siendo una de sus principales características el énfasis en las habilidades interpersonales necesarias para la interacción grupal”. (p.12)

Soria (s.f) dentro de algunas de sus principales características tenemos:

La empresa debe partir de la definición de su filosofía organizacional: la identificación de aquellos valores últimos que lucha por alcanzar la organización y que a la vez son su razón de ser.

Crear un ambiente de confianza plena, tanto entre los miembros internos de una empresa, como con las personas o instituciones con las que se relaciona la organización.

Predominio de la cooperación sobre la competencia en el ambiente de trabajo.

Sustentar todo el quehacer organizacional en trabajos de grupo.

Estructura organizacional en grupos autónomos de trabajo a los que se les denominó círculos de calidad.

El personal trabaja de por vida en la empresa, a la que considera su propio negocio.

Busca que el personal no se especialice, sino que pueda cubrir funciones diferentes, esto se hace rotándole en diferentes puestos.

Tener el enfoque integral de la empresa.

El ser humano es la base de la administración.

1.3.3 Teoría del liderazgo

Cardozo (2011) .El autor afirma. “El liderazgo desde esta perspectiva, se visualiza como la influencia que se ejerce en el comportamiento de las personas o grupos para el alcance de los objetivos, por lo que influye de forma muy notoria en toda organización institucional” (p.46)

Liderazgo es un mensaje de progreso y humanidad lleno de posibilidades; de confianza, visión y destino para las personas y las organizaciones.

Universidad Pedro Ruiz Gallo (s/f). La institución indica: “La sociedad actual brinda una serie de retos a la educación peruana, los cuales en lugar de convertirse en un obstáculo, se presentan como posibilidades para la evolución, crecimiento y el mejoramiento educativo” (p.15)

Cardozo (2011) “Para esta sociedad, resulta muy importante la toma de conciencia por parte de cada persona, lo que enfatiza en la utilización de sus potencialidades, sus competencias y la creatividad” (p.19)

Esta creatividad en un nivel educativo se debe visualizar como un factor determinante en los procesos de construcción y deconstrucción de la realidad social en la que viven las personas, por el uso de la técnica, la tecnología y del ingenio creativo, para buscar alternativas y soluciones prácticas a los nuevos problemas que se le presentan. Actualmente esas potencialidades y competencias se ponen a prueba, principalmente en lo que compete al ámbito de las instituciones públicas y privadas, a las cuales deben las personas hacer frente, a partir de soluciones adecuadas a las circunstancias reales en las que se desenvuelven, inmersas en una sociedad compleja que muchos conciben con pesimismo y lo que se constituye para algunos en una transformación axiológica, fruto del fenómeno de la aculturización. (Cardozo, 2011, p.46)

1.3.4 Teoría de la motivación

En el transcurso de las últimas décadas la motivación ha venido jugando un papel cada vez más importante en las teorías del aprendizaje y de la personalidad. Rosado (s.f) “Existen en buena cuenta diversas teorías de la motivación, sin embargo para el presente trabajo tomamos las que se relacionan con un tipo de trabajador activo y protagonista de su buen desempeño” (p.15)

Rosado (s.f) manifiesta al respecto que “El hombre era un ser racional que podía decidir conscientemente qué hacer y qué no hacer. Esta actividad racional del hombre es la base para una motivación intrínseca”. (p.22)

Hunt (s.f) definió “la motivación intrínseca como la motivación inherente en la interacción informativa con las circunstancias a través de los receptores a distancia y en sus acciones intencionadas de anticipar las metas”. (p.97)

El papel de la motivación en el desarrollo del trabajo contribuirá a lograr mejores desempeños, despertar el interés y esfuerzos necesarios, siendo la labor del gerente ofrecer la dirección y guía pertinente en cada situación. El papel del gerente en el ámbito de la motivación se centrará en inducir motivos en sus trabajadores en lo que respecta a sus desempeños y comportamientos para aplicarlos de manera voluntaria a los trabajos de clase además del significado de sus tareas escolares, de tal manera que los trabajadores desarrollen un verdadero gusto por la actividad escolar y comprendan su utilidad personal y social.

La motivación es un factor cognitivo – afectivo presente en todo acto de trabajo y procedimiento administrativo, por lo que nos permitirá mejorar el rendimiento laboral y elevar la calidad de los productos.

La motivación en el trabajo.

Romero (2005) conceptualiza a la motivación en el trabajo como suceso a través el cual un colaborador, promovido por fuerzas internas o que actúan sobre él mantiene, inicia y dirige, y un comportamiento orientado a lograr incentivos designados que le proporcionen la completa satisfacción de sus necesidades, en tanto paralelamente pretende las metas de la organización.

Dell, expresa que lo significativo de la motivación reside en que facilita orientar la conducta, la energía y el esfuerzo, por lo general del colaborador hacia la obtención de objetivos que importan a las instituciones y a la propia persona. El secreto de la motivación en la labor es facilitar a los colaboradores aquello que necesita realmente. Cuanto más habilidoso sea un supervisor para descubrir esas

demandas, más respuestas positivas conseguirá en lo que respecta a, calidad, productividad y servicio.

Rucobo. (2004) por intermedio el uso de la motivación, el administrador puede manejar estos componentes con el fin de que su organización se desempeñe idóneamente, los colaboradores estén más complacidos, en tanto se verifiquen las otras variables de la producción.

Stonner, Freeman y Gilbert (1997) mencionan que los investigadores y los gerentes de la administración tiene bastante tiempo sospechando que las metas de la empresa son inaccesibles, salvo que subsista la responsabilidad perenne de los colaboradores de la empresa, la motivación es una particularidad de la psicología humana que aporte al grado de responsabilidad de la persona en ese mismo ambiente.

Gordon (1997) menciona que todos los gerentes encaran un reto inmenso: motivar a los colaboradores para que realicen los resultados anhelados, con innovación, calidad y eficiencia.

Motivación extrínseca.

Viriato y Ponzano (2000) mencionan que “la motivación extrínseca es aquella que es provocada por recompensas libres de la labor que un trabajador ejecuta para obtenerlo y cuyo dominio depende de individuos o hechos externos a dicho trabajador”, así tenemos ejemplos de motivación extrínseca, el salario, los incentivos, los premios, los castigos, etc. La motivación extrínseca controlada por terceras personas o por la organización.

Motivación intrínseca.

Fernández y Ríos (1999), denominan la motivación intrínseca como automotivación, donde es “ aquel proceso motivacional provocado por

aspectos característicos de la propia actividad. Son motivadores por sí mismos y caen bajo la órbita de control del individuo”. La motivación intrínseca persigue resultados auto administrados por la propia persona, que no tienen una realidad externa, y que no son observados por los demás.

Desde el punto de vista laboral, las motivaciones intrínsecas son las que se generan en el contexto de un clima benévolo que permite al colaborador ejercer su tarea con suma libertad de castigos o permisos, únicamente por la razón de que estima que eso es lo mejor que puede hacer. Es la manera más efectiva para que el trabajador se esfuerce por encima de lo estrictamente exigido, ya que disfruta con su propio esfuerzo.

La motivación interna laboral, depende de cuatro factores:

- Las habilidades del colaborador
- La esencia del trabajo
- Las habilidades del líder.
- La cultura y la filosofía de la organización.

Los desafíos para la empresa es crear un clima de trabajo que fomente la automotivación. Para crear ese clima es preciso facilitar al trabajador:

- Un trabajo interesante y gratificante.
- Oportunidades para desarrollar sus capacidades
- Probabilidad de ser participe en la toma de decisiones relacionadas a los métodos de su trabajo y a los objetivos a alcanzar.

Motivación positiva y motivación negativa.

La motivación positiva es aquella que impulsa a una persona a actuar para conseguir lo que desea (prestigio, reconocimiento, vivienda, amor, etc.).

La motivación negativa es aquella que impulsa a una persona a actuar tan solo para evitar los malos efectos que le sobrevendrían si no lo hicieran Sanciones, castigos, accidentes, lesiones, etc.)

1.3.5 Teoría de la satisfacción laboral de Herzberg

Llamada también teoría de los dos factores según Dessler (1987) citado por Atalaya (1999). “Supone que la satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es producto de la relación con su empleo y sus actitudes frente al mismo”.

Por tanto propuso:

Dessler (1987) citado por Atalaya (1999) “...la existencia de dos clases de factores, factores intrínsecos o motivadores, incluye la relación empleado trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad”. (p.45)

Dimensiones del desempeño laboral y Organización administrativa

Motivación.

“La Motivación es un a terminación que destina los determinantes de comenzar el esfuerzo para desarrollar una tarea determinada, la decisión de desarrollar un definido nivel de esfuerzo y la determinación de insistir en el progreso de dicho esfuerzo mediante un periodo de tiempo determinado”. (Campbell Y Pritchard, 1976, p. 65)

De La Torre (2000), Señala que: la motivación es la “ Fuerzas que Actúa Sobre el Individuo o que Inician de él Para Iniciar y Orientar su Conducta”

Robbins (2004) infiere a “la motivación como una especie de procedimientos que brincan cuenta de la persistencia, intensidad, del esfuerzo y dirección de un sujeto por obtener una meta”.

Comunicación

Max-Neef (1998) refiere que:La competencia comunicativa tiene que ver con las necesidades humanas pueden categorizarse en existenciales y axiológicas. Esta combinación permite operar con una clasificación que incluye, por una parte, las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad.

De la clasificación propuesta se desprende que, por ejemplo, alimentación y abrigo no deben considerarse como necesidades, sino como satisfactores de la necesidad fundamental de subsistencia. Del mismo modo, la educación (ya sea formal o informal), el estudio, la investigación, la estimulación precoz y la meditación son satisfactores de la necesidad de entendimiento. Las estructuras sanadoras, la previsión y los protocolos de salud, en general, son satisfactores de la necesidad de protección.

La eficacia de una entidad depende de la optimización enlazada de los dos sistemas: el social y el técnico. Cada uno de los dos sistemas le brinda a la otra probabilidad, pero además le implanta exigencias o restricciones; como consecuencia del ajuste de las probabilidades e imposiciones de ambos sistemas nace el sistema socio técnico. La unidad fundamental del diseño socio técnico es la unidad socio técnica:

la unidad de diminuto tamaño o nivel más fundamental en que se puedan tomar decisiones para optimizar colectivamente los sistemas social y técnico, según con las peticiones del contexto.

Productividad:

El principal objetivo de la empresa debe ser permanecer en el mercado, proteger la inversión, ganar dividendos y asegurar los empleos. Para alcanzar este objetivo el camino a seguir es la calidad. La manera de conseguir una mayor calidad es mejorando el producto y la adecuación del servicio a las especificaciones para reducir la variabilidad en el diseño de los procesos productivos.

Calidad del servicio

Peel, (1991): “La calidad en el servicio juega un papel muy importante dentro de la empresa, porque no sólo nos jugamos la venta hecha, sino que la imagen y la confianza que depositó ese cliente en nuestro producto y/o servicio”.

Conocimiento del trabajo

El conocimiento en el trabajo, como en cualquier lugar es consecuencia de muchos factores motivacionales. Las personas se ven motivadas por ciertas necesidades y logran sus satisfacciones primarias con la ayuda de los grupos en que interactúan. Si hay dificultades en la comunicación y las relaciones con el grupo, aumenta la rotación de personal, baja la moral, la fatiga llega con mayor rapidez, se reducen los niveles de desempeño (Chiavenato,1992)

Eficiencia

Según Deming (1989) La eficiencia se relaciona con la calidad en su trabajo manifestando que es “un grado predecible de uniformidad y

fiabilidad a bajo coste, adecuado a las necesidades del mercado y debe tener como objetivo las necesidades del usuario, presentes y futuras”.

El principal objetivo de la empresa debe ser permanecer en el mercado, proteger la inversión, ganar dividendos y asegurar los empleos. Para alcanzar este objetivo el camino a seguir es la calidad. La manera de conseguir una mayor calidad es mejorando el producto y la adecuación del servicio a las especificaciones para reducir la variabilidad en el diseño de los procesos productivos.

Liderazgo

El liderazgo desde esta perspectiva, se visualiza como la influencia que se ejerce en el comportamiento de las personas o grupos para el alcance de los objetivos, por lo que influye de forma muy notoria en toda organización institucional. (Ouchi 2010)

Competencia administrativa

Chiavenato (1992) refiere que, las competencias administrativas del personal en las organizaciones se desenvuelven en función de la interacción social, los actos y actitudes presentadas por los contactos entre individuos y grupos. Cada persona tiene una personalidad alta característica en el comportamiento con los que lo rodean, pero que se ve influenciada por los demás. Las personas tratan de relacionarse a los individuos que mantienen grupos definidos donde buscan la aceptación y donde puedan defender sus intereses personales que son prioritarios para ellos. Dicha conducta se ve influenciado por el contexto y reglas propuestas por los diferentes grupos.

Chiavenato (et.al. 1992) afirma que es principalmente, dentro de la organización donde surgen las oportunidades de relaciones humanas y permite al supervisor obtener mejores resultados de los docentes. Así,

una comprensión adecuada permite el surgimiento de una atmósfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libremente.

Competencia interpersonal

Según Chiavenato (1992) en su libro "Introducción a la Teoría General de la Administración", indica:

La competencia interpersonal dentro de la teoría de las relaciones humanas inicia una nueva concepción de la naturaleza del hombre: el hombre social. Los trabajadores son criaturas sociales complejas que tienen sentimientos, deseos y temores. El comportamiento y desempeño en el ámbito laboral, como en otro lugar es consecuencia de bastantes factores motivacionales. (p.15)

Los trabajadores se ven motivadas por algunas necesidades y logran sentirse satisfechos con el apoyo de los diferentes grupos con los que interactúan. La conducta de los grupos puede modificarse a través de un estilo adecuado de supervisión y liderazgo. Un adecuado supervisor eficaz cuenta con la capacidad para influir en sus subordinados, puede lograr en sus trabajadores un adecuado desempeño y conseguir la lealtad de los mismos

Conformidad aceptando la autoridad (Viswesvaran). La conformidad aceptando la autoridad, son el tejido de interacciones directas que desarrollan los agentes de la institución. Interacciones que se traslucen, tanto en opciones personales como en vinculaciones funcionales en torno a los desempeños que la institución requiere. Traduce, entonces dos aspectos distintivos: Las actitudes de acogida, participación, cooperación y autonomía o con actitudes de reserva y ausentismo, competitividad, intolerancia y frustración y las interacciones funcionales derivadas de las responsabilidades del puesto de trabajo.

1.4 Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y la Organización Administrativa en la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas?

1.5 Justificación del estudio.

En diversas instituciones públicas se observa que gestión administrativa no funciona adecuadamente, generado como resultado el desempeño laboral no eficiente, es decir, se presenta ruptura de relaciones humanas, estrés, libertinaje, etc. lo cual influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores, y por ende en la atención a los clientes convirtiéndose la organización administrativa y el desempeño en un problema. El presente trabajo de investigación se justifica por cuanto hoy en día es necesario que los directivos de Gerencia Sub Regional del Gobierno Regional de Amazonas, conozcan de que manera se esta desarrollando la organización administrativa y el desempeño laboral predominante en las instituciones y cómo es que éste influye en la tarea de sus trabajadores, en este caso en específico en la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

El presente trabajo será el punto de partida para solucionar otros problemas en diferentes instituciones de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas del contexto provincial como de la región y el país con la finalidad de mejorar la organización administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores.

Descubierta la relación entre el desempeño laboral y la organización administrativa de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas, el equipo podrá sistematizar estrategias, técnicas, métodos, modos, procedimientos, instrumentos, formas, etc., que servirán para descubrir dicha relación en otras municipalidades y empresas

con la finalidad de solucionar problemas y buscar el mejor funcionamiento de las mismas.

1.6 Hipótesis

Existe relación entre el desempeño laboral y la Organización administrativa en la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el desempeño laboral y la organización administrativa en la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

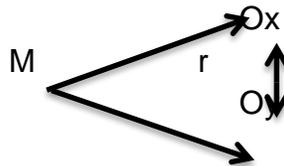
1.7.2 Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de la organización administrativa que existe en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.
- Determinar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.
- Evaluar la relación que existe entre el desempeño laboral y la organización administrativa de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

II. METODO

2.1 Diseño de investigación

Atendiendo a la naturaleza del estudio el diseño del estudio será de tipo descriptivo correlacional, tal como se detalla en el siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra

Ox: Variable 1 Organización administrativa

Oy: Variable 2 Desempeño laboral

r: Relación entre variables

2.2 Variables

Variable 1: Organización administrativa

La presente investigación, tomando como base el criterio de Hernández (2000) es de tipo **descriptivo - correlacional**.

La investigación descriptiva pretende especificar las características, las propiedades, los perfiles de grupos personas comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, 2003).

La investigación correlacional, es un tipo de estudio que tiene como finalidad evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o

variables. Los estudios cuantitativos correlacionales evalúan el grado de relación entre dos o más variables (Hernández, 2003

Ávila (1992) Menciona que: “Los estudios correlacionales permiten investigar hasta qué punto los cambios de una variable dependen de los cambios de otras. La magnitud de la relación se calcula de un coeficiente de correlación”.

Variable 2: Desempeño laboral

Los que laboran con ellos no lo realizan adecuadamente. De hecho, su empuje hacia un excelente trabajo puede llegar a ser tan grande que tienden a sobrepasar por alto la consideración de las vinculaciones humanas en el trabajo o la necesidad de conservar niveles racionales.

El Desempeño Laboral es conceptualizado, según Bohórquez, como el nivel de realización logrado por el colaborador en el resultado de las metas dentro de la empresa en un tiempo definido.

También otro concepto atractivo es la que utiliza Chiavenato, ya que sustenta que el desempeño es eficiencia del personal que labora dentro de las empresas, la cual es fundamental para la institución, funcionando el sujeto con un gran quehacer y contento laboral. En tal sentido, el desempeño laboral de los colaboradores va a depender de su conducta y asimismo de los resultados logrados.

Asimismo otro aporte fundamental en el concepto del desempeño laboral es dado por Stoner, quien reafirma que el desempeño laboral es la forma como los integrantes de la empresa laboran eficientemente, para lograr metas colectivas, sujetas a las normas básicas regidas con anticipación.

Así, se logra apreciar que esta conceptualización fundamenta que el Desempeño Laboral está referido a la forma en la que los colaboradores

desarrollan de una manera eficaz sus funciones en la organización, con el propósito de lograr las metas planteadas.

Aunque, otra contextualización principal es la que usan Milkovich y Boudreau, pues citan el desempeño laboral como algo unido a las peculiaridades de cada persona, entre las cuales se pueden citar: las habilidades, necesidades y cualidades de cada sujeto, que se relacionan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la estructura en general, siendo el desempeño laboral el producto de la correlación entre todas estas variables.

Definición conceptual

Variable 1: Organización administrativa

Comunicación, motivación, confianza, participación.

Variable 2: Desempeño laboral

Motivación, eficacia, efectividad, eficiencia.

2.2.1 Operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Categorías	Instrumento
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	Ávila (1992) Menciona que: Los estudios correlacionales permiten investigar hasta qué	Comunicación	1. Comunicación / traslado de información 2. Rapidez / agilidad 3. Espacios y horarios 4. Ocultar información	Alto	Encuesta Cuestionario
		Motivación	5. Aceptación 6. Respeto 7. Satisfacción 8. Reconocimiento	Bajo	

punto los cambios de una variable dependen de los cambios de otras. La magnitud de la relación se calcula de un coeficiente de correlación	Confianza	9. Prestigio 10. Autonomía 11. Confianza 12. Sinceridad		
	Participación	13. El empleado propicia la participación 14. Equipos y reuniones de trabajo 15. Grupos formales e informales 16. Coordinación		

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Categorías	Instrumento
DESEMPEÑO LABORAL	El Desempeño Laboral es conceptualizado, como el nivel de realización logrado por el colaborador	Motivación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se estimula los actos positivos que se dan dentro y fuera de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas 2. Se siente motivado para cumplir con las acciones de trabajo que le demanda su institución 3. Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida 4. La remuneración que percibe, es un condicionante para desarrollar para motivar su trabajo 5. Le valoran el trabajo desarrollado dentro la Gerencia Subregional Amazonas 	Alto Medio	Cuestionario
		Eficacia	<ol style="list-style-type: none"> 6. Concretiza sus metas de trabajo según lo planificado 7. Informa oportunamente de las acciones desarrolladas dentro de la Gerencia Subregional Amazonas 8. Crea un clima favorable durante 		

or en el resultado de las metas dentro de la empresa en un tiempo definido.		<p>el desarrollo de su trabajo</p> <p>9. Propicia la participación activa de los todos los trabajadores de la Gerencia Subregional Amazonas</p> <p>10. Prioriza su trabajo en función a las políticas de la Gerencia Subregional Amazonas</p>	Bajo
	Efectividad	<p>11. Desarrolla su trabajo en función del tiempo programado</p> <p>12. Distribuyen adecuadamente los recursos que se le asignan a su área de trabajo</p> <p>13. Utiliza de manera racional los medios y materiales que le asigna la Gerencia Subregional Amazonas</p> <p>14. El desarrollo de su trabajo está organizado en función del tiempo programado</p> <p>15. Ejecuta el trabajo a su cargo en función a las necesidades de sus beneficiarios</p>	
	Eficiencia	<p>16. Su trabajo es desarrollado a cabalidad y en el tiempo programado</p> <p>17. Su trabajo desarrollado cumple con las normas establecidas por la Gerencia Subregional Amazonas</p> <p>18. Coordina el desarrollo de su trabajo con el resto de trabajadores de la Gerencia Subregional Amazonas</p> <p>19. Se esmera por alcanzar el desarrollo de sus tareas asignadas</p> <p>20. Identifica las situaciones problemáticas y la soluciona a tiempo</p>	

Fuente: Elaborado por el autor

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población estará constituida por todos los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas

2.3.2 Muestra

La muestra considerada por el integro de trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas, por tanto, la muestra es igual a la población.

Se hizo uso del muestreo no probabilístico por conveniencia, donde se consideró intencionalmente a toda la población dado que reunían las características para el estudio, por tanto, se consideró trabajar con el total de la población.

Se tomó en total 50 de trabajadores, tal como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla N° 01

Trabajadores	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Total	20	43	30	57	50	100

FUENTE: RECURSOS HUMANOS

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se utilizará las siguientes técnicas e instrumentos:

Técnica de fichaje

Orientada a recopilar información teórica que permita desarrollar científicamente el trabajo de investigación, en cuyo contexto se empleará:

Fichas bibliográficas: En estas fichas se registrarán los datos suficientes de los libros consultados.

Fichas textuales: Estas fichas se utilizarán para realizar la transcripción del párrafo de un libro necesario para el óptimo desarrollo de la investigación.

Fichas de comentario: En estas fichas se anotarán ciertos comentarios de la información recopilada y que el investigador los considera necesarios.

Técnicas de campo

Observación

La percepción del objeto de investigación se realizó cumpliendo rasgos de objetividad, validez y confiabilidad con la finalidad de obtener información relevante sobre el desarrollo de la organización administrativa y desempeño laboral en la gerencia sub Regional, Bagua, Amazonas.

Cuestionario

Instrumento de recopilación de datos a partir de un conjunto de preguntas preparado cuidadosamente sobre los hechos de la investigación para su contestación por la muestra del estudio emprendido organización administrativa y desempeño laboral en la gerencia sub Regional, Bagua, Amazonas.

Test

Instrumento que permitió la comprobación de los objetivos trazados en la investigación y la contrastación de la hipótesis formulada a través del

tratamiento de los resultados. Se aplicó el test a la muestra representativa con la finalidad de valorar el nivel de desarrollo de la organización administrativa y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional, Bagua, Amazonas.

2.5 Validez y Confiabilidad

Validez

El instrumento ha sido validado por tres expertos, lo mismo que cuentan con una solvencia moral, ética y profesional acorde al estudio y conocedores en temas y/o trabajos de investigación científica, los mismos que han emitido un juicio de valor relacionándolo el contenido de las variables, dimensiones, indicadores e ítems del instrumento de evaluación.

Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento se determinó a través del Alfa de Cronbach de la organización administrativa y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional Bagua, Amazonas .

Tabla 2.

Resultados de la confiabilidad alfa de cronbach del instrumento de las variables en estudio

Estadísticos de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desempeño Laboral	0.878	20
Organización Administrativa	0.745	16

Interpretación:

En la tabla 2, se muestra los resultados del estadístico alfa de cronbach comprobándose una alta confiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación con un valor de 0.878 para el desempeño laboral y 0.745 en el instrumento organización administrativa, lo cual estos valores nos indican que los instrumentos son buenos.

2.5 Métodos de análisis de datos.

La información se organizó en tablas y figuras. Para el efecto del análisis e interpretación de los resultados se hizo uso de la estadística descriptiva utilizando los programas EXCEL y SPSS.

Se aplicaron instrumentos de recolección de información (test). Durante la aplicación del instrumento se recogió valiosa información que se organizó estadísticamente para una mejor interpretación y análisis por parte de la investigadora.

Estadísticas descriptivas

Distribución de frecuencias: Tablas y figuras

Medidas de tendencia central: Media aritmética

Media aritmética: (\bar{X})

Esta medida se utilizó para obtener el puntaje promedio de la muestra de estudio.

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i}{n}$$

Donde:

\bar{X}	= Media aritmética
Σ	= Sumatoria
X_i	= Valores individuales de variable
n	= Muestra

Medidas de dispersión: Desviación estándar

Esta medida indicó el grado en que los datos numéricos tienden a extenderse alrededor del valor promedio:

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i (X_i - \bar{X})^2}{n}}$$

Donde:

- S. = Desviación Estándar
- Σ = Sumatoria
- Fi = Frecuencia de las puntuaciones Xi
- Xi = Valor individual de la variable
- \bar{X} = media aritmética
- n = Muestra

Coefficiente de variabilidad (CV)

Esta medida sirvió para determinar la homogeneidad del grupo de estudio

$$CV = \frac{S}{\bar{X}} (100)$$

Donde:

CV: Coeficiente de variabilidad

S : Desviación estándar

\bar{X} : Media aritmética

100%: Valor constante

Análisis paramétrico

Coefficiente de correlación de Pearson

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r = Relación de dependencia que existe entre las dos variables de estudio

$r > 0$ → Positiva: Directamente proporcional, es decir cuando el valor de una variable aumenta, la otra también aumenta y si el valor disminuye en una en la otra también disminuye

$r < 0$ → Negativa: Dependencia inversa, es decir si el valor de una variable aumenta, el de la otra disminuye

Interpretación clásica del coeficiente de correlación:

Coeficiente r	Grado de asociación
0,0 ± 0,2	No significativa
± 0,2 ± 0,4	Baja
± 0,4 ± 0,7	Significativa
± 0,7 ± 0,9	Bastante significativa
± 0,9 ± 1,0	Muy significativa

El análisis estadístico se elaboró en Excel y SPSS vs. 22 (Paquete Estadístico para Ciencias Sociales).

2.6 Aspectos éticos

La investigación debe tener valor, es decir, aportar con mejoras al bienestar o al conocimiento de la información de la población, el valor social o científico es un requisito ético porque una investigación valiosa utiliza responsablemente los recursos disponibles y evita la explotación de los probados. No debe exponerse a los seres humanos a riesgos o daños potenciales a menos que se espere un resultado valioso. Al evaluar si un protocolo de investigación científica es ético es necesario ocuparse antes que nada de si tiene un valor social.

La validez científica es un principio ético en sí, ya que una investigación mal diseñada, con resultados poco confiables científicamente, no es ética. La metodología debe ser válida, o sea, debe tener un objetivo científico claro que se pueda probar y los investigadores deben ser personas calificadas y con experiencia para llevar a cabo correctamente esta labor. Sin validez científica el estudio no genera conocimiento, no produce beneficio alguno y no justifica que se arriesgue o se dañe a las personas.

Responsabilidad individual del investigador. Cada investigador es responsable individualmente de la práctica investigadora la que participa sea ajustada a la legalidad y a los principios éticos que rigen la investigación científica con sujetos humanos. Cada investigador tiene la responsabilidad de asegurar el bienestar de los sujetos participantes en las actividades de investigación.

III. RESULTADOS

Descripción de Resultados

Objetivo 1.

Identificar el nivel de la organización administrativa que existe en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

Tabla 3.

Distribución de la dimensión motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas

Motivación	F	%
Bajo	24	48.00
Medio	24	48.00
Alto	2	4.00
TOTAL	50	100.00

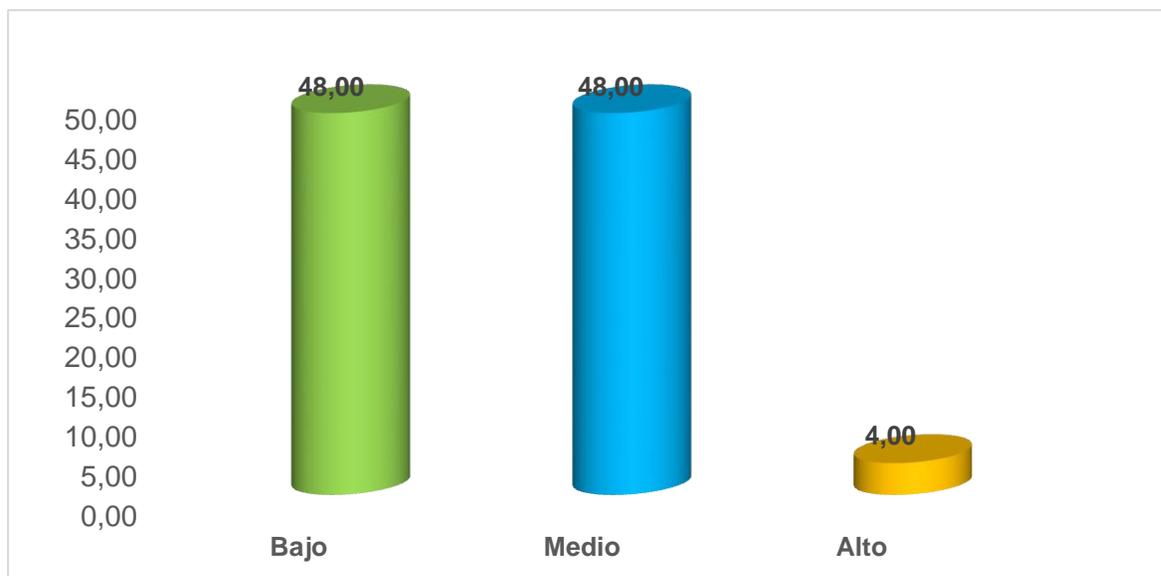


Figura 1. Distribución de porcentajes de la dimensión motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia sub regional Bagua del gobierno regional Amazonas

Interpretación:

En la tabla 3 y figura 1, se pueden observar los resultados obtenidos del nivel de desempeño laboral en su dimensión motivación, donde el 48.0% de los trabajadores encuestados opinan que la motivación se encuentra en un nivel bajo, el 48.0% de los trabajadores encuestados opinan que la motivación se encuentra

en un nivel medio y solamente un 4.0% de los trabajadores encuestados opinan que la motivación se encuentra en un nivel alto.

Tabla 4.

Distribución de la dimensión eficacia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas

Eficacia	f	%
Bajo	22	44.00
Medio	23	46.00
Alto	5	10.00
TOTAL	50	100.00

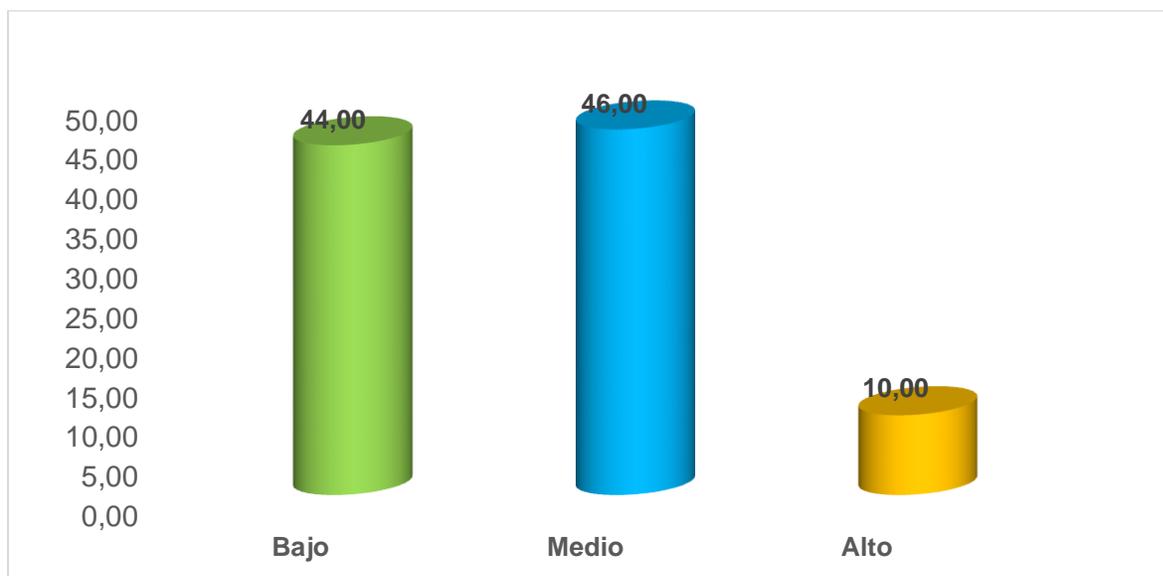


Figura 2. Distribución de porcentajes de la dimensión eficacia en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia sub regional Bagua del gobierno regional Amazonas

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 2, se pueden observar los resultados obtenidos del nivel de desempeño laboral en su dimensión eficacia, donde el 44.0% de los trabajadores

encuestados opinan que la eficacia se encuentra en un nivel bajo, el 46.0% de los trabajadores encuestados opinan que la eficacia se encuentra en un nivel medio y solamente un 10.0% de los trabajadores encuestados opinan que la eficacia se encuentra en un nivel alto.

Tabla 5.

Distribución de la dimensión efectividad en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas

Efectividad	f	%
Bajo	23	46.00
Medio	19	38.00
Alto	8	16.00
TOTAL	50	100.00

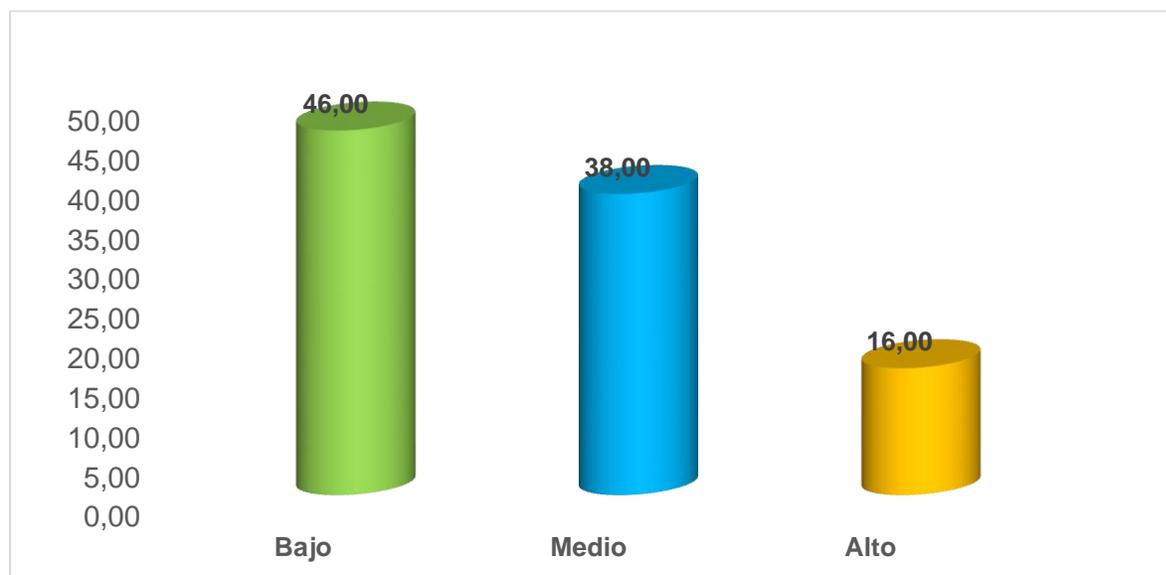


Figura 3. Distribución de porcentajes de la dimensión efectividad en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 3, se pueden observar los resultados obtenidos del nivel de desempeño laboral en su dimensión efectividad, donde el 46.0% de los trabajadores encuestados opinan que la efectividad se encuentra en un nivel bajo, el 38.0% de los trabajadores encuestados opinan que la efectividad se encuentra

en un nivel medio y solamente un 16.0% de los trabajadores encuestados opinan que la efectividad se encuentra en un nivel alto.

Tabla 6.

Distribución de la dimensión eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas

Eficiencia	f	%
Bajo	20	40.00
Medio	18	36.00
Alto	12	24.00
TOTAL	50	100.00

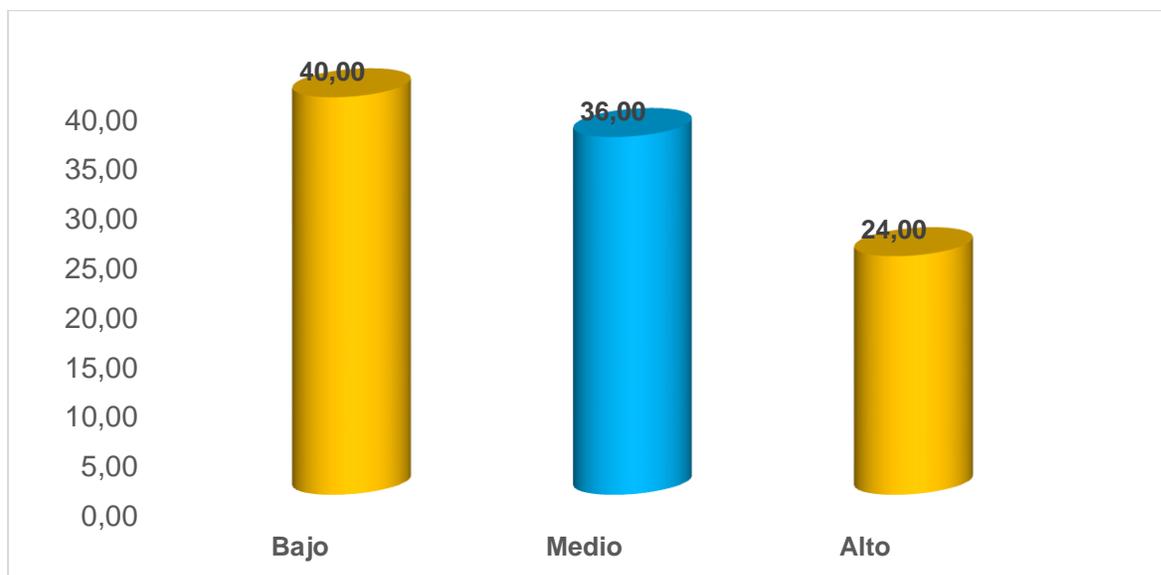


Figura 4. Distribución de porcentajes de la dimensión eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 4, se pueden observar los resultados obtenidos del nivel de desempeño laboral en su dimensión eficiencia, donde el 40.0% de los

trabajadores encuestados opinan que la eficiencia se encuentra en un nivel bajo, el 36.0% de los trabajadores encuestados opinan que la eficiencia se encuentra en un nivel medio y solamente un 24.0% de los trabajadores encuestados opinan que la eficiencia se encuentra en un nivel alto.

Tabla 7.

Distribución de porcentajes según niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas

	Motivación	Eficacia	Efectividad	Eficiencia
	%	%	%	%
Bajo	48.00	44.00	46.00	40.00
Medio	48.00	46.00	38.00	36.00
Alto	4.00	10.00	16.00	24.00
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00

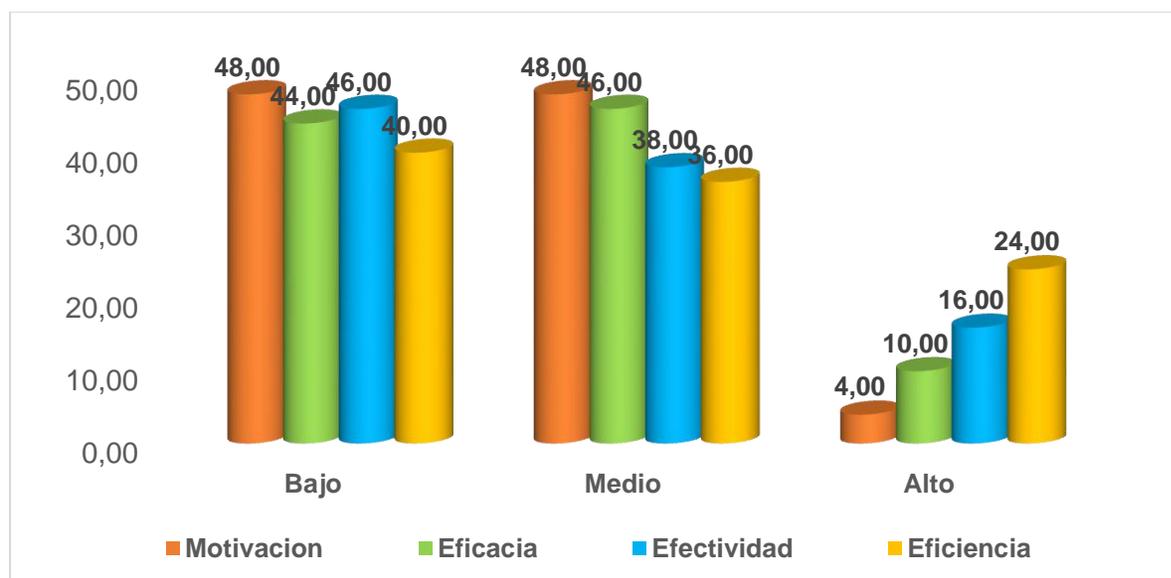


Figura 5. Distribución de porcentajes según dimensiones de desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 5, se pueden observar los resultados obtenidos en cuanto a los niveles del desempeño laboral, donde el mayor porcentaje promedio con 44.50% de los trabajadores encuestados opinan que el desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo, seguidamente con un porcentaje promedio de 42.0% de los trabajadores encuestados opinan que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio y solamente un 13.50% de los trabajadores encuestados manifestaron que el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia sub regional Bagua del gobierno regional Amazonas se encuentra en un nivel alto.

Objetivo 2

Determinar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

Tabla 8.

Distribución de la dimensión comunicación de la organización administrativa en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas

Comunicación	f	%
Bajo	35	70.00
Medio	12	24.00
Alto	3	6.00
TOTAL	50	100.00

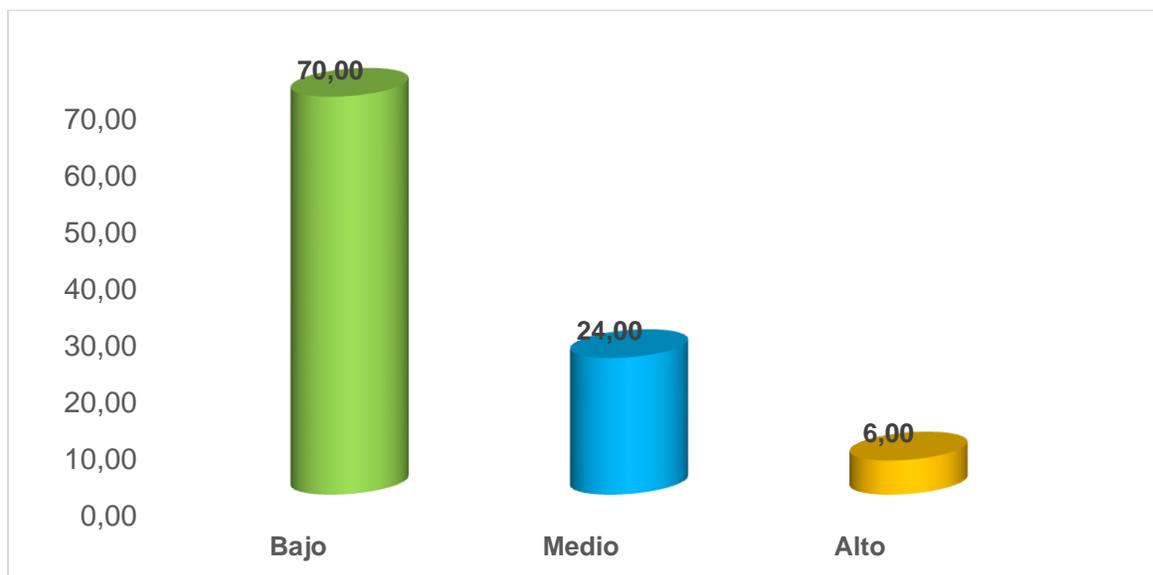


Figura 6. Distribución de porcentajes en la dimensión comunicación de la organización administrativa en los trabajadores

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 6, se pueden observar los resultados obtenidos en cuanto a los niveles de la organización administrativa en su dimensión comunicación, donde el 70.0% de los trabajadores encuestados opinan que la comunicación se encuentra en un nivel bajo, seguidamente de un 24.0% de los trabajadores encuestados que opinan que la comunicación se encuentra en un nivel medio y solamente un 6.0% de los trabajadores encuestados opinan que la comunicación se encuentra en un nivel alto.

Tabla 9.

Distribución de la dimensión motivación de la organización administrativa en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

Motivación	f	%
Bajo	38	76.00
Medio	9	18.00

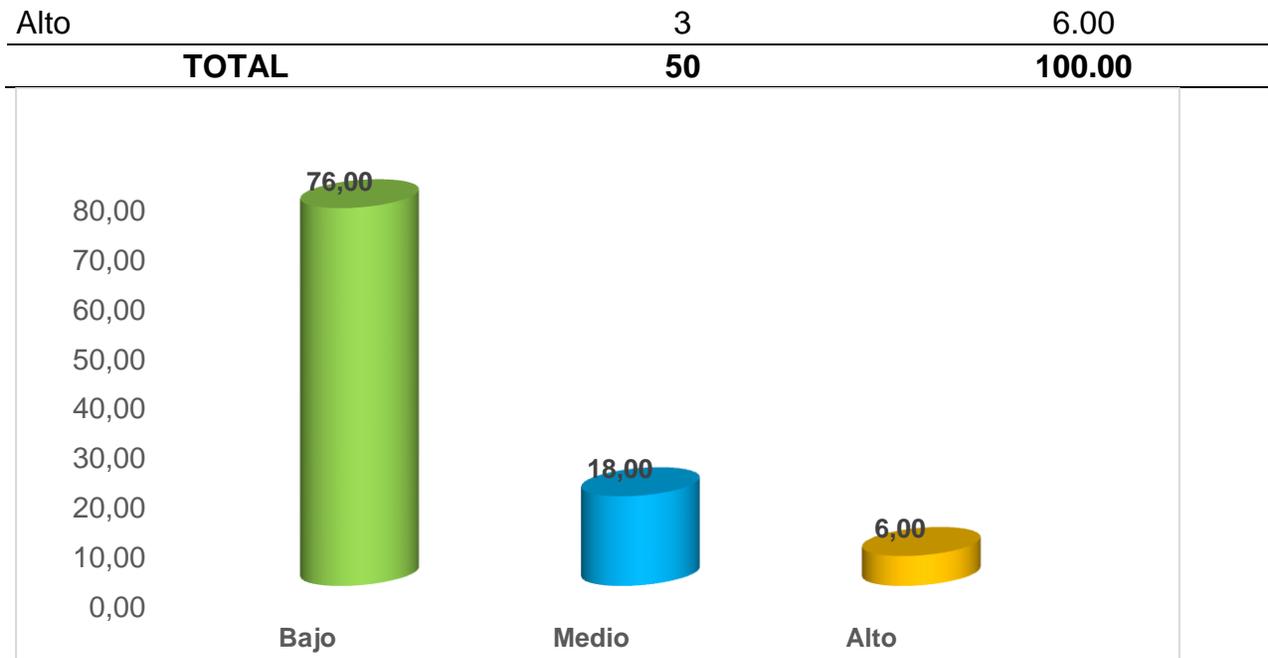


Figura 7. Distribución de porcentajes en la dimensión motivación de la organización administrativa en los trabajadores

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 7, se pueden observar los resultados obtenidos en cuanto a los niveles de la organización administrativa en su dimensión motivación, donde el 76.0% de los trabajadores encuestados opinan que la motivación se encuentra en un nivel bajo, seguidamente de un 18.0% de los trabajadores encuestados que opinan que la motivación se encuentra en un nivel medio y solamente un 6.0% de los trabajadores encuestados opinan que la motivación se encuentra en un nivel alto.

Tabla 10.

Distribución de la dimensión confianza de la organización administrativa en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

Confianza	f	%
-----------	---	---

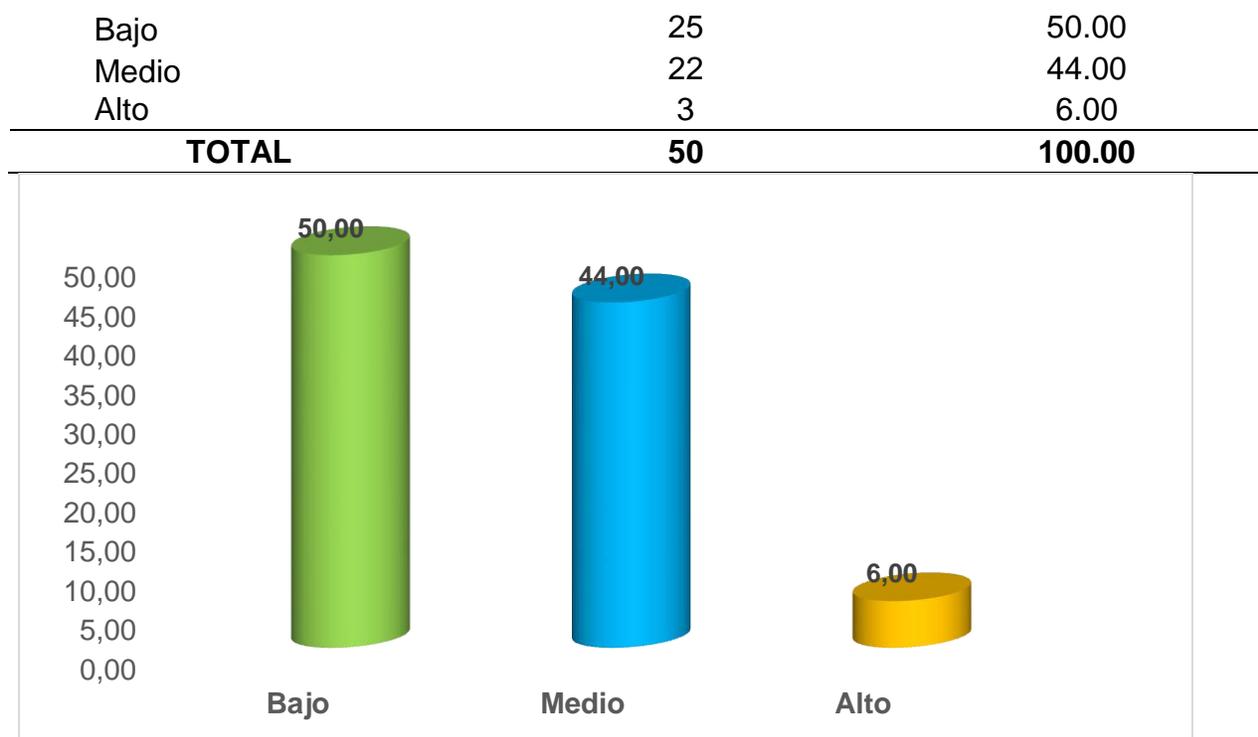


Figura 8. Distribución de porcentajes en la dimensión confianza de la organización administrativa en los trabajadores

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 8, se pueden observar los resultados obtenidos en cuanto a los niveles de la organización administrativa en su dimensión confianza, donde el 50.0% de los trabajadores encuestados opinan que la confianza se encuentra en un nivel bajo, seguidamente de un 44.0% de los trabajadores encuestados que opinan que la confianza se encuentra en un nivel medio y solamente un 6.0% de los trabajadores encuestados opinan que la confianza se encuentra en un nivel alto.

Tabla 11.

Distribución de la dimensión participación de la organización administrativa en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

Participación	f	%
Bajo	28	56.00
Medio	20	40.00
Alto	2	4.00
TOTAL	50	100.00

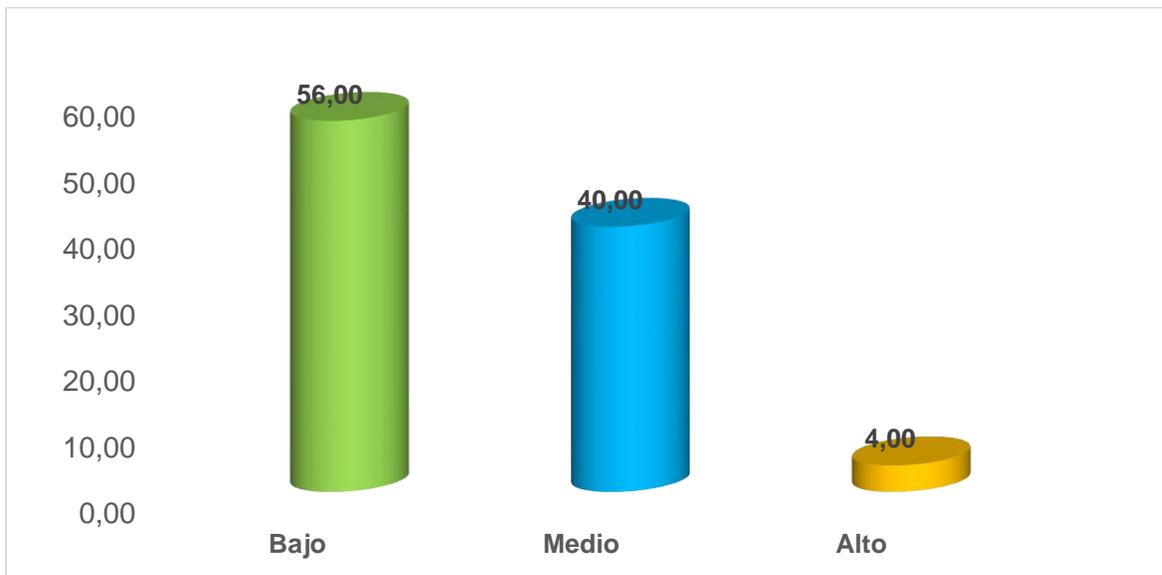


Figura 9. Distribución de porcentajes en la dimensión participación de la organización administrativa en los trabajadores

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 9, se pueden observar los resultados obtenidos en cuanto a los niveles de la organización administrativa en su dimensión participación, donde el 56.0% de los trabajadores encuestados opinan que la participación se encuentra en un nivel bajo, seguidamente de un 40.0% de los trabajadores encuestados que opinan que la participación se encuentra en un nivel medio y solamente un 4.0% de los trabajadores encuestados opinan que la participación se encuentra en un nivel alto.

Tabla 12.

Distribución de porcentajes según niveles de la organización administrativa en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

	Comunicación	Motivación	Confianza	Participación
	%	%	%	%
Bajo	70.00	76.00	50.00	56.00
Medio	24.00	18.00	44.00	40.00
Alto	6.00	6.00	6.00	4.00
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00

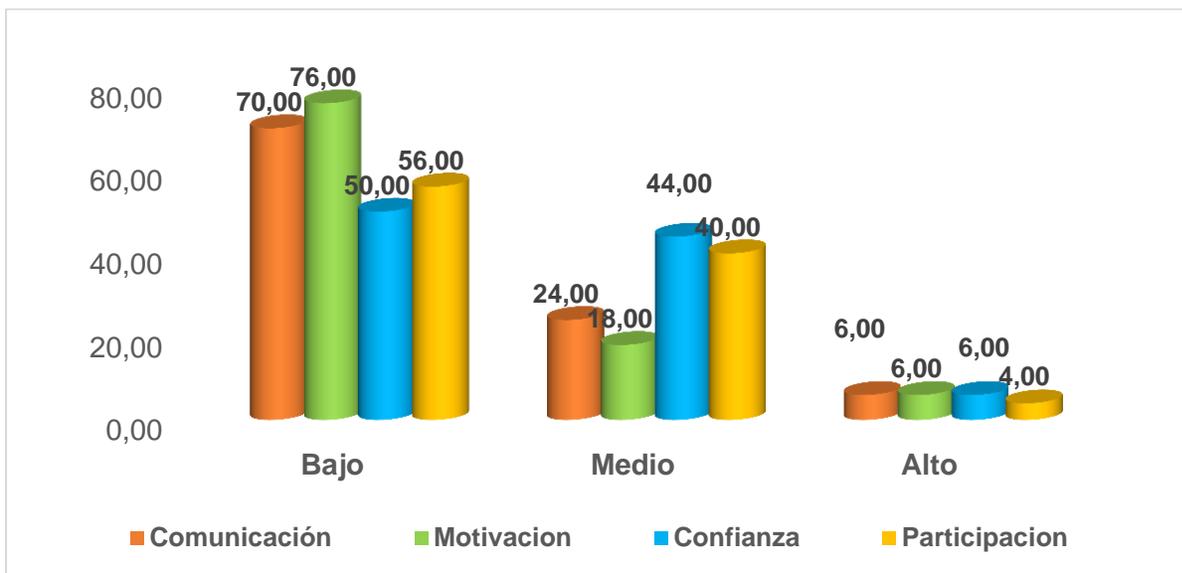


Figura 10. Distribución de porcentajes según dimensiones de la organización administrativa en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 10, se pueden observar los resultados obtenidos en cuanto a los niveles de la organización administrativa, donde el mayor porcentaje promedio 63.0% de los trabajadores encuestados opinan que la organización administrativa se encuentra en un nivel bajo, seguidamente con un porcentaje promedio de 31.50% de los trabajadores encuestados opinan que la organización administrativa se encuentra en un nivel medio y con un pequeño porcentaje promedio de 5.50% de los trabajadores de la gerencia sub regional Bagua del

gobierno regional Amazonas opinan que la organización administrativa se encuentra en un nivel alto.

Objetivo 3

Evaluar la relación que existe entre el desempeño laboral y la organización administrativa de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

Tabla 13.

Grado de relación que existe entre el desempeño laboral y la organización administrativa en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

Correlaciones

		Desempeño Laboral	Organización Administrativa
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,691**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Organización Administrativa	Correlación de Pearson	,691**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Interpretación

En la tabla 13, se observa el coeficiente de correlación de Pearson de 0.691 que nos indica que existe correlación positiva fuerte entre las variables desempeño laboral y la organización administrativa en los trabajadores encuestados; además

el nivel de correlación es altamente significativo en el nivel de significancia unilateral $p=0.000<0.01$, por lo tanto se concluye que existe correlación entre el desempeño laboral y la organización administrativa en los trabajadores de la gerencia sub regional Bagua del gobierno regional Amazonas.

DISCUSIÓN:

Para la investigación se estableció la relación que existe entre el desempeño laboral y la organización administrativa en la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

Mediante el análisis estadístico realizado, se observa el coeficiente de correlación de Pearson de 0.691 que nos indica que existe correlación positiva fuerte entre las variables desempeño laboral y la organización administrativa en los trabajadores encuestados; además el nivel de correlación es altamente significativo en el nivel de significancia unilateral $p=0.000<0.01$, por lo tanto se concluye que existe correlación entre el desempeño laboral y la organización administrativa en los trabajadores de la gerencia sub regional Bagua del gobierno regional Amazonas.

En cuanto al nivel de la organización administrativa que existe en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas se obtuvo como resultados en los trabajadores encuestados un nivel bueno en cuanto organización administrativa con un porcentaje promedio de 58.0%, seguidamente de un nivel regular con un porcentaje promedio de 40.0% y por ultimo con un pequeño porcentaje del 2.0% un nivel malo en los trabajadores de la gerencia sub regional Bagua del gobierno regional Amazonas.

En cuanto al tipo de desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas, se determinó que el 64.0% de los trabajadores encuestados manifestaron tener un nivel bueno en su desempeño laboral, seguidamente de un nivel regular con un porcentaje promedio de 34.0% y solamente un 2.0% de los trabajadores encuestados manifestaron tener un nivel

malo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

De otro lado Chiavenato (2002, p.198) indica que, "El Desempeño es una calificación sistemática del desempeño de cada sujeto, en cargo de las actividades que desarrolla, de las metas y los objetivos que debe lograr y de su potencial de desarrollo". De esto se puede deducir que la Evaluación de Desempeño es un método por medio el cual se define la intervención del colaborado tomando en cuenta el desempeño y el conocimiento en el puesto, y es elemental para fijar el comportamiento de los individuos en los mismos. Este método de control está designado, a mejorar la intervención del colaborador en el trabajo, apreciando la actividad productiva, y constituyendo los programas y medios fundamentales para alcanzar obtener las operaciones más eficaces y efectivas, mejorando la calidad del trabajo en las empresas.

Terry Franklin (1998) precisan que la evaluación del desempeño es "la estimación periódica del desempeño en el cargo de un colaborador contra los requisitos supuestos o estipulados del cargo" (p.476)

Asimismo, Whether y Davis (1995) por otra parte indican que el desempeño instituye el proceso por el cual se valora el rendimiento global del colaborador. Establece una función básica que de una manera u otra suele ejecutarse en toda institución moderna. La mayor parte de los colaboradores trata tener retroalimentación sobre la forma en que realiza sus labores y los sujetos que poseen bajo su cargo la dirección de las funciones de otros colaboradores deben estimar el desempeño individual para determinar los actos que deben elegir (p.231).

También y Espinosa (1999) indican que "El desempeño está referida a una serie de aspectos o factores que señalan rectamente hacia la productividad y a la calidad en el realización de un cargo o trabajo. (p.639).

Tomando en cuenta lo antes propuesto, la evaluación del desempeño faculta entender la naturaleza de las actividades que realizan los funcionarios policiales y difundir juicios de valores, que suministran información, para ayudar a ajustar y mejorar las actividades hacia el logro de los objetivos institucionales.

Por consiguiente, una evaluación del desempeño, va a generar en el funcionario policial el sentido de estímulo y superación al desarrollo profesional, generando un adecuado servicio a la comunidad, por lo que, cuando se tome en cuenta el adecuado servicio el funcionario tienda a empeñarse y su afán no pase desapercibido, ya que la institución toma interés en las actividades que realiza, para la asistencia del servicio a la comunidad.

En, la evaluación del desempeño posibilita hallar recursos humanos admirables, para objetivos necesarios y específicos que logren complacer las exigencias expuestas por la sociedad y según a los cambios sociales.

IV. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en cuanto a los niveles del desempeño laboral, donde el mayor porcentaje promedio con 44.50% de los trabajadores encuestados opinan que el desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo, seguidamente con un porcentaje promedio de 42.0% de los trabajadores encuestados opinan que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio y solamente un 13.50% de los trabajadores encuestados manifestaron que el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas se encuentra en un nivel alto.

Los resultados obtenidos en cuanto a los niveles de la organización administrativa, donde el mayor porcentaje promedio 63.0% de los trabajadores encuestados opinan que la organización administrativa se encuentra en un nivel bajo, seguidamente con un porcentaje promedio de 31.50% de los trabajadores encuestados opinan que la organización administrativa se encuentra en un nivel medio y con un pequeño porcentaje promedio de 5.50% de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas opinan que la organización administrativa se encuentra en un nivel alto.

Se observa el coeficiente de correlación de Pearson de 0.691 que nos indica que existe correlación positiva fuerte entre las variables desempeño laboral y la organización administrativa en los trabajadores encuestados; además el nivel de correlación es altamente significativo en el nivel de significancia unilateral $p=0.000<0.01$, por lo tanto se concluye que existe correlación entre el desempeño laboral y la organización administrativa en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

V. RECOMENDACIONES

Con relación al estudio de, organización administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas, debe tomar medidas correctivas para propiciar un ambiente laboral que agrade al trabajador, mejorar la estructura organizacional y propiciar buenas relaciones sociales y de comunicación entre jefes y subordinados propiciando la meritocracia.

Establecer un buen plan de recompensas por el trabajo bien realizado, aprovechar el grado de conocimiento y la experiencia que tienen los trabajadores para cumplir con los objetivos institucionales.

Al personal administrativo, de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas, se sugiere que al mejorar el desempeño laboral y la buena organización administrativa éste influirá significativamente en la buena administración de sus trabajadores y a la vez, repercutirá en mejorar la calidad de la producción con resultados eficaces y eficientes.

VI. REFERENCIAS

- Benites (2012) Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio La Arena SAC de Trujillo
- Cardozo, R. (2011), Clima institucional en la gestión educativa del programa de intervención temprana en educación especial (PRITE) Amor Y Esperanza, Chota, 2011
- Castañeda, J. (2004). Tesis: La cultura organizacional y el diseño de Estrategias para mejorar la toma de decisiones estratégicas en la UPAO. Trujillo.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. Quinta Edición, Editorial McGraw-Hill Latinoamericana, S.A., Bogota. Colombia.
- De la Cruz y Huamán, (2016) Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de Programa Nacional CUNA MÁS en la provincia de Huancavelica
- Cuesta, A. (2005) Tecnología de Gestión de Recursos Humanos 2da edición, revisada y ampliada. La Habana, Ed. Academia.
- Chiavenato, I. (2004) Gestión del Talento Humano. Ed. Prentice Hall Bogota.
- Chiavenato, I. (2009) Comportamiento Organizacional - La dinámica del Éxito en las organizaciones. 2da edición, editorial mexicana, Reg. Num.736.
- Chiavenato, I. (2001) Administración Proceso Administrativo, 3ta edición. Bogotá-Colombia, editora Solano.
- Chiavenato, I. (2000) Administración Recursos humanos 5ta. Edición. Bogotá-Colombia, editora Solano.
- Dessler (1987) citado por Atalaya (1999). 1.2.4. Teoría de la satisfacción laboral de Herzberg.
- Francia, M. (2010) con la tesis "Incidencia de los modos de gestión en los climas escolares. Una perspectiva micropolítica".

- Hunt (s.f) Mejoramiento del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Sector Salud: El Caso de Nicaragua, Revista Ciencias Sociales, 38 (69), 83-97
Recuperado de <http://revistas.up.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/103>.
- La Universidad Pedro Ruiz Gallo (2012) Administración y gestión educativa. Lambayeque.
- Mino (2014) Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque.
- Munive, G. (2010). "Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes. Estudio realizado en una Institución Educativa Pública, (2010)".
- Palacio (2005), Modelo de desempeño humano para la mejora del clima organizacional en el área administrativa en una institución de Educación Superior, Revista el Buzón de Pacioli, vol.74 (1), 12.18. Recuperado: http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no74/31.-_result_1__1.
- Pedraza, Amaya y Conde, (2010) Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.
- Robbins (2004) La quinta disciplina. Editorial Gránica. Argentina.
- Rivet (1934) Aplicación del clima organizacional como variable mediadora entre propósitos y logros del grupo". Chiclayo - Perú.
- Soria (s.f) La teoría X – la teoría Y. España.
- Quispe, (2015) Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabí. (Tesis de doctor). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORM
- Zayas, P. (2004) El Diseño del Sistema de la Gestión de Recursos Humanos.

www.monografias.com consultado en 2004.

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: LUIS MONTENEGRO CAMACHO
- 1.2. Grado académico: Doctor
- 1.3. Documento de identidad: 16672474
- 1.4. Centro de labores:
Universidad Cesar Vallejo
Universidad Señor se Sipàn
I.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario.
- 1.6. Título de la Investigación: **ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL BAGUA DEL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS**
- 1.7. Autor del instrumento:
Bach. HERRERA SOLES ISAIAS

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MB : Muy Bueno (4)
- B : Bueno (3)
- R : Regular (2)
- D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	Índices			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			

19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

III.OPINIÒN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como esta elaborado



Dr. LUIS MONTENEGRO CAMACHO

DNI:16672474

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres: ALARCON DIAZ ORLANDO
- 1.2 Grado académico: Doctor
- 1.3 Documento de identidad: 16427321
- 1.4 Centro de labores:
Universidad Cesar Vallejo
Colegio Nacional de "San José" de Chiclayo
- 1.5 Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario.
- 1.6 Título de la Investigación: **ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL BAGUA DEL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS.**
- 1.7 Autor del instrumento:
Bach. HERRERA SOLES ISAIAS

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MB : Muy Bueno (4)
- B : Bueno (3)
- R : Regular (2)
- D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	Índices			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

III.OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado



Dr. ORLANDO ALARCON DIAZ

DNI 16427321

ENCUESTA

la presente encuesta es anónima y tiene como objetivo identificar el nivel de desempeño laboral y la organización administrativa en la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas.

Lea atentamente cada pregunta y marque con una (X) sólo una alternativa, la que Usted crea conveniente.

Fecha: _____

Jerarquía Laboral: Administrativo

Sexo

Condición Laboral: Nombrado

Servicios Personales n CAS

Nivel de educación: Profesional

Técnico Auxiliar

VARIABLES	Dimensiones	Indicadores	Índices				
			NINGUNO O NUNCA	POCO	REGULAR O ALGO	MUCHO	TODO O SIEMPRE
DESEMPEÑO LABORAL	Motivación	Se estimula los actos positivos que se dan dentro y fuera de la Gerencia Sub Regional Bagua del Gobierno Regional Amazonas					
		Se siente motivado para cumplir con las acciones de trabajo que le demanda su institución					
		Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida					
		La remuneración que percibe, es un condicionante para desarrollar para motivar su trabajo					
		Le valoran el trabajo desarrollado dentro la Gerencia Subregional Amazonas					
	Eficacia	Concretiza sus metas de trabajo según lo planificado					
		Informa oportunamente de las acciones desarrolladas dentro de la Gerencia Subregional Amazonas					
		Crea un clima favorable durante el desarrollo de su trabajo					
		Propicia la participación activa de los todos los trabajadores de la Gerencia Subregional Amazonas					
		Prioriza su trabajo en función a las políticas de la Gerencia Subregional Amazonas					
	Efectividad	Desarrolla su trabajo en función del tiempo programado					
		Distribuyen adecuadamente los recursos que se le asignan a su área de trabajo					

		Utiliza de manera racional los medios y materiales que le asigna la Gerencia Subregional Amazonas El desarrollo de su trabajo está organizado en función del tiempo programado Ejecuta el trabajo a su cargo en función a las necesidades de sus beneficiarios					
	Eficiencia	Su trabajo es desarrollado a cabalidad y en el tiempo programado Su trabajo desarrollado cumple con las normas establecidas por la Gerencia Subregional Amazonas Coordina el desarrollo de su trabajo con el resto de trabajadores de la Gerencia Subregional Amazonas Se esmera por alcanzar el desarrollo de sus tareas asignadas Identifica las situaciones problemáticas y la soluciona a tiempo					
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA							
	Dimensiones	Indicadores					
	Comunicación	Comunicación / traslado de información Rapidez / agilidad Espacios y horarios Ocultar información					
	Motivación	Aceptación Respeto Satisfacción Reconocimiento					
	Confianza	Prestigio Autonomía Confianza Sinceridad					
	Participación	El empleado propicia la participación Equipos y reuniones de trabajo Grupos formales e informales Coordinación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

BAREMO INSTRUMENTO ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

- Nivel Bajo (16 – 37 puntos)
- Nivel Medio (38 – 58 puntos)
- Nivel Alto (59 – 80 puntos)

BAREMO INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

- Nivel Bajo (20 – 47 puntos)
- Nivel Medio (48 – 74 puntos)
- Nivel Alto (75 – 100 puntos)

BASE DE DATOS CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20
1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	5	2	2
3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4
3	3	2	3	2	2	5	2	2	2	4	1	5	1	1	1	1	1	1	3
1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	4	4	3	3
2	3	2	3	3	5	2	4	2	4	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1
4	2	3	2	2	3	1	1	2	5	4	4	2	1	5	4	4	3	3	3
3	1	1	2	2	1	1	1	1	4	5	2	5	4	3	5	5	4	3	3
1	1	1	2	2	1	4	1	1	1	1	1	4	1	5	5	4	4	4	5
1	1	1	2	3	1	1	2	3	4	3	1	5	5	3	3	4	5	5	4
1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	4	1	1	1	1	1	4	4	4	3
2	1	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1	3	5	5	4	5	5	5	3
2	1	1	2	2	4	3	1	2	5	1	2	1	1	1	4	1	2	2	4

2	1	1	2	2	2	3	5	1	4	1	3	2	2	2	2	2	2	4	3
2	1	1	5	2	2	1	1	1	4	3	3	5	2	2	2	2	2	3	3
2	4	2	5	2	4	1	1	1	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	5
2	1	2	2	2	2	1	1	4	4	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3
2	1	2	2	2	2	3	3	5	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	5
2	1	2	2	2	2	1	5	3	4	1	5	5	5	5	5	4	4	5	3
2	5	2	2	2	4	1	3	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	5
2	1	1	2	3	4	1	5	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4
2	1	1	4	2	5	1	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1
2	1	2	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3
3	4	2	3	2	2	1	4	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	2	3
4	4	2	2	2	5	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
2	1	1	2	3	5	5	1	1	2	1	1	4	1	1	1	2	2	2	1
3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1
1	5	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	2	2	3	3	4	2	2
1	1	2	2	2	2	3	5	3	3	2	2	3	3	5	1	1	2	2	2
2	1	2	2	2	5	3	3	3	4	2	2	5	5	3	3	4	4	4	4
3	4	2	1	3	4	1	1	5	4	2	2	3	4	4	4	3	3	5	5
2	4	1	5	4	2	1	1	4	4	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4
2	5	1	4	2	4	5	1	4	4	1	3	4	4	4	4	4	2	4	3
2	1	1	4	2	1	3	1	4	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3
4	5	2	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4
2	2	4	4	4	5	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4
4	2	3	4	1	4	1	5	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5
2	2	4	2	5	5	3	5	3	5	2	3	3	2	4	5	4	5	5	5
4	3	5	4	5	5	2	3	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4
2	5	4	3	3	4	1	3	4	4	5	3	5	5	4	3	4	5	5	4
3	4	5	2	5	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3
2	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	4	5	5	5	3
1	4	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	2	3
2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3

3	3	3	5	3	5	2	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
2	4	4	5	2	3	4	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4
1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
4	2	4	4	4	2	3	4	3	2	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5
2	3	3	4	5	2	3	3	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4
2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5

BASE DE DATOS CUESTIONARIO ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11	O12	O13	O14	O15	O16
3	1	2	1	2	2	3	3	4	4	3	3	2	1	2	3
2	1	2	1	2	1	1	5	1	1	4	3	1	1	1	1
2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	1	3	1
3	2	1	4	2	1	1	3	4	3	3	2	1	5	5	1
3	3	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2	1	4	4	1
1	2	1	1	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2
3	2	1	1	2	3	3	5	2	3	3	5	1	2	3	2
4	1	1	2	2	3	2	3	5	3	3	2	4	2	4	2
3	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	1
2	2	1	2	1	3	2	4	2	3	2	2	1	2	4	1
3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	2	3	1	3	4	1
2	3	2	1	1	3	2	1	2	1	3	4	1	3	4	2
3	3	2	2	1	3	3	1	3	1	3	4	1	3	4	2
1	3	2	2	1	2	3	1	4	1	3	1	1	3	5	2
3	2	2	3	2	2	3	2	5	2	2	1	1	3	4	1
1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	5	4	1
1	1	1	2	1	1	3	3	2	2	4	1	1	1	3	1
3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	5	4	1	1	4	1
1	2	1	1	2	1	3	3	2	1	4	3	1	1	4	2
2	2	1	2	2	1	3	3	4	1	3	4	1	1	4	2
3	2	1	2	2	1	2	2	2	5	3	5	1	2	4	2

3	3	2	1	1	1	1	1	4	2	3	1	1	2	5	1
2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	5	2	4	1
2	1	2	2	2	1	1	1	3	3	3	1	1	2	3	1
2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	4	1	1	3	4	1
3	1	2	3	2	1	1	1	4	2	4	4	1	5	3	1
4	1	2	2	1	1	2	1	4	2	4	1	1	3	5	1
3	1	2	2	2	2	3	1	5	1	3	2	2	5	5	2
4	5	2	2	1	2	2	1	4	1	3	2	2	4	4	2
2	1	2	2	1	3	2	5	3	1	3	2	2	1	5	2
2	1	3	4	2	3	1	5	4	5	3	4	2	1	4	1
2	1	3	5	2	3	1	4	4	4	5	5	2	1	4	1
2	5	3	5	2	3	1	1	3	5	4	2	2	1	3	2
4	1	2	1	2	3	1	2	2	5	3	4	2	1	3	2
3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	4	2	2	3	2
4	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3	4	2	2	5	3
2	2	3	2	3	1	2	4	1	1	3	3	2	2	5	3
4	3	2	2	3	2	2	5	1	1	2	3	2	2	4	3
3	3	2	2	3	2	1	5	1	1	2	3	4	4	5	3
3	3	5	2	3	2	1	1	1	1	2	3	3	4	4	3
5	3	5	5	1	3	1	1	1	1	3	3	5	2	4	3
2	2	5	5	1	3	1	1	1	4	3	3	4	2	4	3
2	2	4	5	2	3	1	1	1	5	3	3	2	2	5	3
2	4	3	3	3	3	3	5	1	4	4	3	2	3	3	3
3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	5	3
2	4	5	5	3	5	4	2	2	2	3	3	3	3	5	3
3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	1
3	1	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	4	1
2	1	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	1
2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	1	1

Estadístico de confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	20

Estadístico de confiabilidad del instrumento de organización administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,745	16

Correlaciones

		Desempeño Laboral	Organ_Administ
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,691**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	50	50
Organ_Administ	Correlación de Pearson	,691**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Daysi Soledad Alarcón Díaz, Asesora del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisora de la Tesis, del Bach. HERRERA SOLES ISAIAS, titulada ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL, BAGUA, AMAZONAS, constato que la misma tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Chiclayo, Julio de 2018



.....
Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz
DNI: 41073751

CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel Km. 3.4



ACTA DE
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 15-08-2018
Página : 1 de 1

Yo, **ISAIAS HERRERA SOLES** identificado con DNI N° **16595143** egresado de la Escuela Profesional de **POST GRADO – MAESTRIA EN GESTION PUBLICA** de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “**Organización Administrativa y Desempeño Laboral en la Gerencia Sub Regional Bagua – Amazonas**”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 16595143.

FECHA: de Setiembre del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------