



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión Gerencial y su relación con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la  
Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORES:**

Gardini Tuesta, Kiara Angélica (ORCID: 0000-0003-0790-2624)

Sangama Urrelo, Annie Mishell (ORCID: 0000-0003-1667-7238)

**ASESOR:**

Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra (ORCID: 0000-0003-2707-8193)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

TARAPOTO – PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

A Dios por habernos permitido llegar hasta este punto y habernos dado salud para lograr nuestros objetivos, además de su infinita bondad y amor.

**Annie Mishell**

A nuestros padres, por habernos apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que nos han permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

**Kiara**

## **Agradecimiento**

Queremos expresar nuestra gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre nuestras vidas y a toda nuestra familia por estar siempre presentes.

**Annie Mishell**

Agradecemos a nuestros docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial, al Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra asesor de nuestro trabajo quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente.

**Kiara**

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, que nos han permitido cumplir un sueño más, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido y es el orgullo y el privilegio de ser sus hijas, son los mejores padres.

**Annie y Kiara**

## Página del jurado

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-063-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	--

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Kiara Angélica Gardini Tuesta cuyo título es: "Gestión Gerencial y su relación con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 Catorce


Tarapoto, 08 de julio de 2019

  
 .....  
 Lic. Robin A. Diaz Saavedra

Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra  
PRESIDENTE

  
 .....  
 Lic. Adm. Miguel Salazar Hidalgo

CLAD N° 10633  
 .....  
 Lic. Adm. Miguel Salazar Hidalgo  
 SECRETARIO

  
 .....  
 MBA. Tercera Fasanando Puyo  
 VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

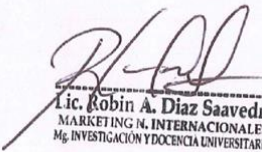
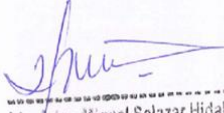
## Página del jurado


 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-063-2019 Página : 1 de 2
--	---------------------------------------	--

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Annie Mishell Sangama Urrelo cuyo título es: "Gestión Gerencial y su relación con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín Tarapoto, 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 Catorce

Tarapoto, 08 de Julio de 2019

 Lic. Robin A. Diaz Saavedra MARKETING N. INTERNACIONALES Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA	 Lic. Adm. Miguel Salazar Hidalgo C.º Nº 10633
Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra	Lic. Adm. Miguel Salazar Hidalgo
PRESIDENTE	SECRETARIO

  
 MBA. Tercero Puyo  
 VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## Declaratoria de autenticidad

### Declaratoria de autenticidad

Yo Kiara Angélica Gardini Tuesta, identificada con DNI N° 72172092 y Annie Mishell Sangama Urrelo, identificada con DNI N° 73068435, estudiantes del programa de Administración de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: “Gestión Gerencial y su relación con su relación con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018”;

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría

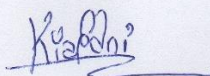
He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 08 de julio de 2019



.....  
Kiara Angélica Gardini Tuesta

DNI: 72172092



.....  
Annie Mishell Sangama Urrelo

DNI: 73068435

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	vi
Índice .....	vii
Índice de tablas .....	viii
Índice de figuras.....	ix
Resumen .....	x
Abstract .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	17
2.1. Diseño de la investigación .....	17
2.2. Variables, operacionalización .....	18
2.3. Población, muestra.....	19
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	20
2.5. Métodos de análisis de datos.....	21
2.6. Aspectos éticos.....	21
III. RESULTADOS .....	22
IV. DISCUSIÓN .....	33
V. CONCLUSIONES .....	35
VI. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS .....	37
Anexos .....	40
Matriz de consistencia.....	41
Instrumentos de recolección de datos .....	42
Validación de instrumentos .....	49
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.....	55
Informe de originalidad.....	62
Acta de aprobación de originalidad.....	63
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	65

## Índice de tablas

Tabla 1. Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach de Gestión Gerencial y Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.....	22
Tabla 2. Información sociodemográfica de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018. ....	22
Tabla 3. Análisis descriptivo de la Gestión Gerencial de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018. ....	25
Tabla 4. Análisis descriptivo de la Eficiencia Laboral de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018. ....	28
Tabla 5. Análisis de correlación de la Gestión Gerencial con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018. ....	30
Tabla 6. Análisis de correlación entre la Gestión Gerencial con la eficiencia objetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018. ....	31
Tabla 7. Análisis de correlación entre la Gestión Gerencial con la eficiencia subjetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018. ....	32



## Índice de Figuras

Figura 1. Género .....	23
Figura 2. Edad.....	23
Figura 3. Grado de instrucción .....	24
Figura 4. Condición laboral .....	24
Figura 5. Área de trabajo .....	24
Figura 6. Gestión gerencial.....	26
Figura 7. Planeación .....	26
Figura 8. Organización .....	26
Figura 9. Dirección.....	27
Figura 10. Control.....	27
Figura 11. Eficiencia laboral .....	28
Figura 12. Eficiencia objetiva.....	29
Figura 13. Eficiencia subjetiva .....	29

## Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la Gestión Gerencial con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018. La investigación es de tipo básica con un alcance descriptivo correlacional porque evalúa el grado de asociación o relación entre dos o más variables. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. La población total fue 123 colaboradores y una muestra de 65 personas, compuesta por hombres y mujeres de diferentes edades, de 25 a 60 años, en la investigación se encuestó al total de la muestra. Para la variable Gestión Gerencial se utilizó el instrumento de Marcó, Loguzzo & Leonel (2016) y la variable de Eficiencia Laboral el instrumento de Chiavenato (2001), ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del alfa de Cronbach, (0.977.) para la gestión gerencial y 0.981 para eficiencia laboral; lo cual indica que la confiabilidad es buena. Los resultados muestran que si existe relación significativa entre la Gestión Gerencial y la Eficiencia Laboral ( $r = 0.953^{**}$ ;  $p < 0,00$ ); se concluye a (mejor) gestión gerencial, mayor nivel de eficiencia laboral,

**Palabras claves:** Gestión Gerencial, Eficiencia Laboral, Colaboradores.

## **Abstract**

The general objective of this research study was to determine the relationship of Management Management with Labor Efficiency of the employees of the Regional Office of Agriculture San Martín, Tarapoto, 2018. The research is of a basic type with a correlational descriptive scope because it evaluates the degree of association or relationship between two or more variables. The design of the investigation was non-experimental of a transversal cut because it was carried out without manipulating the variables. The total population was 123 collaborators and a sample of 65 people, composed of men and women of different ages, from 25 to 60 years old, in the investigation the total of the sample was surveyed. For the Managerial Management variable, the Marcó, Loguzzo & Leonel instrument (2016) and the Labor Efficiency variable the instrument of Chiavenato (2001) were used, both instruments were validated by expert judgment, their reliability was verified through the alpha of Cronbach, (0.977.) For Management Management and 0.981 for Labor Efficiency; which indicates that the reliability is good. The results show that there is a significant relationship between managerial management and labor efficiency ( $r = 0.953$  \*\*:  $p < 0.00$ ); it concludes to (better) Managerial Management, higher level of Labor Efficiency.

**Keywords:** Management Management, Labor Efficiency, Collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN

Latinoamérica una de las alternativas para mejorar el desempeño en la gestión pública, es constante, los municipios de los Estados Unidos Mexicanos, han presentado en la última década reformas a su marco normativo, como herramientas y técnicas de gestión para la implementación en proyectos de inversión pública para sus treinta y dos entidades federativas. Pero no logran explicar y resolver sus problemas de fondo. Algunos de esos conflictos tienen que ver con el estilo de gestión gerencial que se desenvuelven los funcionarios y las autoridades frente a sus interlocutores, o bien por la falta de interlocución y atrofias en la comunicación para agilizar sus tareas. Pero a pesar de los inconvenientes, México logró que su economía sea el número 11 del mundo, se ubica en el lugar 32 del Ranking del Institute for Management Development y se encuentra entre los 15 países con mejores sistemas de salud (Forbes, 2016, p.45). Ocupa el top 10 en el ingreso de turistas de otros países y en el puesto 22 en el ingreso de diferentes divisas por dicho turismo, pero, por otro lado, a pesar de todos los indicadores es un país posicionado en el mundo, con indicadores de rezago altos y de prácticamente políticas de fortalecimiento local inconsistentes. (BID, 2013, p. 52)

Nuestra Republica peruana mostró crecimiento sostenidamente en un ritmo aceptable en comparación a los demás países de Latinoamérica. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Perú ha venido manteniendo un desarrollo de crecimiento promedio del Producto Bruto Interno (PBI) per cápita de 5.2% en los últimos 10 años, sin embargo, este crecimiento no ha sido equitativo o igual para todas las regiones. Los puntos débiles de los gobiernos regionales, con respecto a la gestión son por la pobre estrategia de selección de personal, el poco control del personal, la falta de capacidad gerencial de los gobiernos para lograr el cumplimiento el PIMG, así mismo la gestión gerencial implica el uso de ciertos principios los cuales se encuentran establecidos, a través de leyes del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, por la cual se dirige todos los procedimientos, razón por el cual la eficiencia laboral en el sector público se ve normativas que hacen que los tiempos de espera y tramites se dilaten.

La Dirección Regional de Agricultura San Martín, refleja deficiencia en la gestión gerencial, con falencias en cuanto a la planeación, adquisiciones y abastecimientos, se desarrollan actividades improvisadas que no están contempladas en los planes, con carencias en la organización de actividades y de personal, debido a que no se tiene el personal idóneo en cada área, existe mucha demora en el procesamiento de la información, escasos grados de comunicación en todos los niveles de la institución, en cuanto a la dirección, endeble liderazgo por parte de los directivos y superiores lo que ha generado que no se tenga personal comprometido con la consecución de objetivos y metas de cada área e institución, no existe línea de jerarquía bien definidas y debilitada autonomía para decidir en lo que respecta a sus áreas, en cuanto al control, insuficientes controles de personal, tanto asistenciales como laborales, todos estos problemas a generado que el personal no sea tan eficiente en su cargo, con poco conocimiento de sus funciones y sobre todo personal por factores políticos o mayores de edad, la falta de personal capacitado en cada puesto de trabajo ha hecho que los trabajos o actividades demoren más tiempos y no se tenga los resultados esperados, no se monitorea de manera correcta los planes operativos y estratégicos, se desvía los presupuestos asignados de cada proyecto o actividad para otras cosas.

A nivel internacional Coronado, I. (2016). En su revista de investigación titulado: Evaluación de la efectividad en la gestión operativa del área de recursos humanos en la actividad de capacitación en el sector prestador del servicio eléctrico del Estado Lara. (Revista). Universidad de California de Los Ángeles, Venezuela. Concluyó que:

La primera variable resultó positiva, ya que cada bolívar presupuestado, se utilizó para establecer los resultados. Asimismo, es necesario capacitar al talento humano constantemente y tenerlos activos para mejorar el desempeño y productividad de los colaboradores. Para establecer y poder evaluar la efectividad, se realiza mediante la obtención de los resultados, basados en metas trimestrales, que permitan tener un control adecuado.

Cabe mencionar que la efectividad se explica a la cantidad de dinero presupuestado para poder capacitar al personal, de forma que se beneficien en sus conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes necesarios para estar a la vanguardia en la transformación digital, capaces de resolver problemas en la organización.

Nieto, N. ( 2017). En su trabajo de investigación titulado: Ética y eficiencia en empresas de inserción laboral. (Tesis doctoral). Universidad de Málaga, España. Concluyó que:

Nos muestra que en la ética y eficiencia en empresas de inserción laboral no consta su existencia, ya que la incorporación a los programas de estudio no es elaborada de manera adecuada ni con la eficiencia necesaria para poder aplicarlos. Sin embargo, para poder aplicarlos se debe elaborar indicadores éticos eficientes para la organización y verificar si los contenidos éticos favorecen la inserción más pronta con una preparación más completa. Por tanto, es recomendable regirse a herramientas y técnicas que permitan un proceso de elaboración efectivo donde se rescate la ética profesional basada en estabilidad y satisfacción.

Lara, J. (2017). En su trabajo de investigación titulado: Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal- Canto Manta. (Tesis pregrado). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. Concluyó que:

De acuerdo a los resultados obtenidos se tienen una correlación de muy fuerte y perfecta en ambas variables, lo que indica que, para tener un adecuado proceso administrativo, se debe verificar la eficiencia de los colaboradores, medir su desempeño de acuerdo a la obtención de los resultados. Cabe mencionar, existe un nivel de desconocimiento sobre la variable 1. Además, que desconocen los componentes de la dimensión gestión de control, ya que se evidencia en el proceso administrativo de la actividad pesquera artesanal.

Garcés, Y. & Lozano, R. (2016). En su trabajo de investigación titulado: El papel de gestión humana en la implementación de nuevas formas de organización del trabajo en las empresas colombianas, así como los efectos de dichas formas sobre las personas (Tesis maestría). Universidad de Manizales, Caldas, Colombia. Concluyó que:

La gestión humana debe ser cada vez más representativa, ya que es el eje principal para un buen proceso administrativo que regule a toda la organización. El desarrollo de nuevas herramientas tecnológicas en las organizaciones favorece en el crecimiento constante de la misma. A su vez, la competencia y tecnología son mecanismos para la pervivencia de las organizaciones, ya que las empresas de ahora deben seguir

insistiendo en elaborar y aplicar de penetración de mercado, ampliando cada vez más, su cartera de clientes a nivel nacional e internacional. Con un enfoque moderno en donde se direccionen estrategias de desarrollo humano, basados en conocimientos intelectuales que evidencia las nuevas actividades de empleo y relaciones de tareas que afectan la dinámica de las organizaciones, con el seguimiento de formas novedades.

Hernández, M. (2010). En su trabajo de investigación titulado: Propuesta del modelo de gestión del conocimiento para la gerencia de gestión documental y centro de servicios compartidos del grupo Bancolombia en Medellín. (Tesis pregrado), Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Concluyó que:

En la gerencia de gestión documental se debe implementar nuevas técnicas de desarrollo un modelo del conocimiento para un mejor desenvolvimiento de los colaboradores, basados en técnicas estratégicas que permitan alcanzar las metas en el momento y tiempo establecido. Cabe mencionar, que los factores importantes para implementar en una investigación son espacios de tareas basados en investigación para los talentos humanos de cada área, ya que esto hoy en día es un tema crítico de resolver en las organizaciones. Asimismo, se evidencia que existe poco conocimiento en los modelos de gestión los superiores y trabajadores de la gerencia de cada área están dispuestos a participar del plan estratégico.

A nivel nacional Moreno, M. (2018). En su trabajo de investigación titulado: Incidencia de la gestión gerencial en la calidad de servicio de salud en la red de salud Otuzco, 2017. (Tesis de maestría). Teniendo como objetivo general determinar la incidencia de la gestión gerencial en la calidad de los servicios de salud en la Red de Salud, Otuzco, 2017. Concluyó que:

En la gestión gerencial existe una amplia relación entre ambas variables, ya que la gran parte del proceso administrativo debe ser evaluado por la manera de brindar el servicio. Toda empresa debe planificar la gestión gerencial, para así poder llevar un control adecuado que permita tanto al colaborador y al cliente estar satisfechos. Asimismo, la dirección de la organización es de mucha importancia para conocer hacia donde se dirige la organización, sus objetivos a corto o largo plazo, basándose

en metas concretas realizables, que faciliten a la organización llegar a cumplirlas en el tiempo estipulado.

Castillo, J. (2017). En su trabajo de investigación titulado: El capital intelectual y la gestión gerencial en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Concluyó que:

La entidad no cuenta con un plan estratégico, que asocia al capital en un plan de desarrollo del talento humano, de su estructura organizativa y de todo el proceso administrativo, asimismo, con una estrategia de llegada a la comunidad con actividades que ayuden a fortalecer la interrelación y la persecución de soluciones en conjunto. El elemento relacional es fundamental hoy por hoy en toda gestión que se vincule al servicio al público. Con relación, al capital intelectual está involucrada en la búsqueda de mejores tecnologías informáticas y el personal idóneo, pero no es suficiente sino se capacita a todos los gerentes en temas de liderazgo y conceptos básicos de manejo de los intangibles que constituyen el capital intelectual, que es una entidad pública para mejorar significativamente la eficiencia y el impacto social.

Ferrer, M. (2017). En su trabajo de investigación titulado: Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Concluyó que:

El municipio provincial de Cajamarca se evidencia que en ambas variables existe una relación directa, ya que para tener una buena gestión administrativa se debe aplicar un proceso en donde se evidencia el buen manejo de las herramientas para la ejecución de actividades asignadas, relacionadas en características administrativas que se relacionan en capacidades para un mejor desempeño laboral. Se debe aplicar una evaluación del desempeño para poder medir su nivel de productividad.

De acuerdo al entorno administrativo es muy importante precisar y estar a la vanguardia de la transformación digital, ya que sea emplea en constantes actividades de las distintas áreas.

A nivel local Arevalo, G. (2017). En su trabajo de investigación titulado: Gestión administrativa y la calidad de procesos del área de infraestructura de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Concluyó que:



En la municipalidad de Morales existe una relación directa entre ambas variables respecto a al proceso en la administración, fachada y las condiciones laborales. Cabe mencionar que, se debe brindar una calidad de servicio adecuado en donde los clientes se sientan satisfechos y supere sus expectativas. Aplicar una buena gestión administrativa implica reconocer y fortalecer constantemente los procesos, cumpliendo acciones en planificar, organizar, dirigir y controlar cada una de las actividades desarrolladas en la municipalidad. Es decir, que los colaboradores se sientan satisfechos durante su desempeño. Además, de reconocer el nivel de productividad, brindando beneficios e incentivos que haga fortalecer los lazos laborales entre el empleador y los colaboradores.

Palmer, B. ( 2017). En su trabajo de investigación titulado: Gestión administrativa y nivel en las compras del programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Distrito de Tarapoto periodo 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Concluyó que:

Respecto a la gestión administrativa y el nivel en las compras, se indica que ambas son imparciales, ya que no se relacionan los procesos que se dan en la parte administrativa del programa Qali Warma con la productividad o el nivel de compras realizadas en la organización. Cabe mencionar, que los procesos gerenciales de la organización se muestran en muy buen estado, ya que, cumplen la sucesión, herramientas y objetivos, a través de metas propuestas.

En la gestión gerencial , Marcó, Loguzzo, & Leonel, (2016), define como:

Conjunto de procesos administrativos en donde se realizan acciones de la vida cotidiana actual. Además, hay organizaciones de diferentes tipos, ya sean por sus tamaños, por su particularidad, por lo cual, es que se basa en dimensiones. (p. 13)

Clasificación de la gestión gerencial de las organizaciones

Marcó, Loguzzo, & Leonel (2016). Menciona que: “las organizaciones que hoy en día se ven puestos a distintas actividades. Y esto se ve reflejado a través de las distintas jerarquías”.

Según su naturaleza

Organizaciones lucrativas: Son aquellas entidades que los propios dueños del capital aprovechan la utilidad de la actividad. (p.13)

Organizaciones no lucrativas: Conocidas como entidades sin fines de lucro, cuyo fin no es la presentación en un fin económico. (p. 13)

Según su propiedad

Organizaciones públicas: Son aquellas organizaciones pertenecientes al estado.

Organizaciones privadas: Son aquellas entidades de origen privado, autónomas e independientes. (p. 13)

Según su actividad

Organizaciones industriales: Su función es la elaboración y distribución, de productos.

Organizaciones de servicio: Se dedican al abastecimiento de servicios.

Organizaciones comerciales: Se dedican a la compraventa de bienes sin realizar ningún proceso de transformación. (p.14)

Según el origen del capital

Nacionales: Son aquellos aportes por agentes económicos nacionales.

Extranjeras: Son aquellos aportes por agentes económicos extranjeros.

De coparticipación: Los aportes del capital se componen de una parte realizada por capitales nacionales y de otra parte realizada por capitales extranjeros. (p. 15)

Robbins & Judge (2013), señala que en las habilidades gerenciales existe “otra forma de examinar lo que realizan las organizaciones para determinar el éxito”. (p.8)

Aptitudes técnicas. Son aptitudes donde aplicar todos los conocimientos, experiencias o habilidades basadas en una especialidad. (p. 8)

Habilidades humanas. Son aquellas acciones que te permiten ejercer para alcanzar, mediante la motivación y el desarrollo del diálogo con otras personas. Se debe contar con buenos hábitos para el desarrollo de capacidades intelectuales. (p. 8)

Destrezas conceptuales. Esto se basa en la capacidad que tienen los gerentes para poder resolver situaciones complejas y poder aplicar de manera adecuada. Por

ejemplo, en la toma de decisiones se requiere evaluar las alternativas de solución más concretas para resolver dichos problemas. (p. 8)

Dentro del desarrollo de gerencia Ramírez citado por Crissien (2005), menciona que:

La administración surge a partir del arte, ciencia y técnica administrativa. El ser humano ha utilizado los recursos necesarios con los que teniendo en cuenta la necesidad que surge en las organizaciones, esto se da a través del talento gerencial ya sea con muchos o con pocos recursos. (p. 61)

Por otro lado, Crissien (2005) menciona que: “Las organizaciones nacen de ideas personales, con una mente emprendedora para alcanzar las metas. De acuerdo a las competencias del gerente y el mismo estilo empresarial que desarrolla. La empresa debe nacer de acuerdo a su conocimiento específico del gerente”. (p. 61)

Robbins & Judge (2013) enfatiza que en la gerencia eficaz las actividades para desarrollar en una gerencia para que sea exitosa; a continuación, se presenta:

Administración tradicional: Desglosa en la eficiente y eficaz

Comunicación: Experiencias de la empresa

Administración de recursos humanos: Organiza y maximiza.

Formación de redes: Conocimiento y socialización (p.8)

Marcó, Loguzzo, & Leonel (2016), menciona que: “para llegar a la meta deseada en una organización depende del buen funcionamiento y el nivel de desempeño de los colaboradores. Ello implica que sus miembros no se comporten azarosamente ni que hagan cualquier cosa que se les ocurra.

La organización formal respeta las normas y reglas que se rigen a la constitución del estado. Comprende la estructura organizacional, la división de puesto de trabajo, la diferenciación de niveles jerárquicos, las líneas de autoridad formal, los reglamentos, los valores y los propósitos surgidos de los procesos de planificación. (p. 77)

La organización informal es aquella institución que no responde a un sentido lógico y racional. Incluye aspectos que no pueden reflejarse en los organigramas y manuales de la organización, tales como amistades, afinidades, antagonismos, sensaciones de

confianza y desconfianza, simpatías y antipatías que surgen de a interacción cotidiana entre los trabajadores. (p. 78)

Gestión y gerencia en las instituciones públicas : Tafani (2010), desde el punto de vista menciona que: “En una organización es muy importante planificar de manera estratégica, organizar los cambios, dirigir los objetivos, la estructura y el diseño organizativo, la dirección del talento humano”. (p. 13)

Dentro de ello nuestros autores nos presentan roles gerenciales: Mintzberg (1997) citado por Marcó, Loguzzo, & Leonel (2016), distingue diez funciones directivas, las cuales agrupa en tres tipos de rol que le son conferidos al director por su posición formal en la organización. Ellos son:

Los roles interpersonales: Son aquellas relaciones establecidas dentro o fuera de la organización. Las funciones asociadas a estos roles son:

Representación: Es una función con características protocolares y simbólicas, tales como concurrir a actos, inauguraciones, conferencias, organizar reuniones, etc. (p48)

Liderazgo: el director es responsable por el trabajo de sus dirigidos, por lo cual, debe orientar su comportamiento hacia los objetivos de la organización, motivándolos, incentivándolos, capacitándolos y educándolos. (p. 48-49)

Los roles informativos, son los cuales el director recibe, procesa y transmite información. Este tipo de rol implica cumplir con las siguientes funciones:

Monitor: el director debe buscar permanentemente información dentro de la organización y su unidad de desempeño y fuera de ellas, seleccionar aquella que considere relevante y comunicarla. (p. 49)

Difusor: como nexo entre el exterior y el interior de la unidad, el director debe aportar aquella información a la cual sus dirigidos no tienen acceso. (p. 49)

Portavoz: el director de una unidad estará encargado de transmitir y anunciar al exterior las informaciones generadas dentro de ella. (p. 49)

El rol de decisión, desempeñado por los directores y derivado del procesamiento de la información que poseen. Las decisiones tomadas por los directores están relacionadas con cuatro funciones:

Emprendedor: Supervisión de nuevos proyectos que tiendan a mejorar el desempeño de la organización. (p. 49)

Resolver problemas: un director enfrenta a menudo situaciones imprevistas y repentinas que debe resolver. (p. 49)

Asignar recursos: dada la autoridad que le ha sido conferida, el director de una unidad de la organización tiene disponibles recursos que debe distribuir dentro de su unidad. (p. 49)

Negociación: debe lidiar con intereses en conflicto con otras organizaciones, con otras áreas, con proveedores, con clientes, con gobiernos, con confederaciones empresariales y con otros grupos de poder. (p. 49)

Marcó, Loguzzo, & Leonel (2016), menciona las distintas funciones de la administración, así como las dimensiones de Gestión Gerencial:

Planear: Significa mantener un orden de manera estructurada sistematizada todas las acciones de la organización, esto implica jerarquizar los objetivos y metas de la organización. (p. 44)

Objetivos: Se desglosan en menor jerarquía, como pueden ser objetivos departamentales, divisionales o sectoriales, que implican el conjunto de instrucciones sobre las operaciones básicas.

Misión y visión: La misión es la existencia del porqué y para qué una empresa se formó. La visión es la dirección hacia donde se localiza la empresa, las metas planteadas en el futuro. Es una imagen proyectada que busca motivar las funciones y el buen desempeño de las personas.

Estrategias y tácticas: Es el campo disciplinar de la administración, constituye un elemento central y la determinación de la estrategia organizacional.

Organizar: Es decir que la planificación va de la mano con la organización, la diferencia está en que la organización está más cercana a la ejecución, pues es posible que ya pasaron por la etapa de planeación. (p. 45)

Estructura: Es un sistema de conceptos coherentes, cuya finalidad es precisar la esencia del objetivo de estudio.

Dirigir: Significa direccionar las actividades de la organización hacia los resultados deseado.

Medir: Se basa en calcular el rendimiento de los colaboradores en su desempeño de sus labores, de esa manera ayuda a las organizaciones a conocer el cómo se están desarrollando sus trabajos y por ende la eficiencia de los mismos.

Monitorear: Son procesos estructurados que te permiten recolectar y analizar la información, para luego realizar un seguimiento al proceso del programa en pos del logro de los objetivos.

Controlar: Significa inspeccionar cada función que se realiza en el proceso administrativo. (p. 45)

Basado en la intuición y el aprendizaje: Se define como la capacidad del aprendizaje de las empresas, en la creación, asimilación, difusión y utilización del conocimiento.

Para Chiavenato (2001), menciona que la Eficiencia Laboral : “Es la correlación entre costos y rentabilidad, orientadas a buscar del mejoramiento de las actividades con el fin de optimizar los recursos. (p. 35)

Palacio (2005), citado por Pedraza, Amaya & Conde (2010), plantea que el Desempeño y la Eficiencia Laboral : Es la evaluación de la productividad que se espera sobre la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo.

Por otra parte, el autor señala que: El Sistema de Evaluación que estructura o sistematiza los logros laborales que se consigue después de un cierto grado de esfuerzo y dedicación. No sólo depende del modo de esfuerzo invertido, sino de las aptitudes y captaciones de los roles del individuo. Sin embargo, se puede mencionar que, el desempeño laboral actividades observables direccionadas hacia una meta, ya sea a corto o a largo plazo, donde el colaborador expresa la voluntad y la capacidad de cumplir, siempre y cuando sea alcanzable. (p. 496)

Ventajas de eficiencia y satisfacción laboral : Según Chiaventato (2009) es necesario identificar las ventajas de cada indicador por separado:

Eficiencia: Crea puestos simples, seguros y confiables, minimiza el tiempo de espera en el apoyo de control del personal y la adaptabilidad de la tecnología. (p. 216)

Satisfacción: Esta el reconocimiento del trabajador y motivar al personal. (p. 216)

Mokate (1999) menciona que existen dos tipos de eficiencia, las mismas que se describen a continuación:

Eficiencia interna: Significa que la eficiencia se desarrolló dentro de la organización, cuando al alcanzar el objetivo es interno o el servicio brindado que se implementa. (p. 8)

Eficiencia externa: Significa que se desarrolló en el entorno de la organización, de manera que se evalúan externamente las actividades, ya que con eso nos permitirá conocer fácilmente los errores y poner tomar decisiones. (p.8)

Según Chiavenato (2009), menciona que: Permite llevar un control adecuado que se desarrollan en distintas circunstancias. A medida que el talento humano evalúa los distintos problemas que se ocasionan en la economía. Así como los colaboradores evalúan los diversos asuntos. (p. 244)

Por otro lado, se da a conocer los siguientes puntos:

Los resultados; soluciones concretas que se desarrollan al final de cada actividad realizada que se desea lograr en corto o largo plazo.

El desempeño; es el actuar que se muestra para lograr la productividad.

Las competencias; Capacidades del personal.

Los factores críticos para el éxito; acciones del resultado. (p. 244)

Importancia de la eficiencia laboral en el sector público : Rueda (2011), define que: La eficiencia laboral es de crucial importancia para medir la productividad, a través de los resultados, mediante la obtención de metas. (p. 1)

Asimismo Rueda (2011). Menciona que la eficiencia en el sector público: Es de mucha importancia la eficiencia en el sector público, ya que nos permite conocer el nivel de productividad, muestren un desarrollo constante en la organización; así como la producción final. (p. 43)

La eficiencia en el sector público , según el diario El Peruano (2011). “Posibilita medir los gastos asignados en cuenta a la prestación del servicio obtenido”. (p. 1)

Chiavenato (2001) asegura que: Cuando la parte administrativa se preocupa por realizar de manera adecuada las actividades, de manera que se utilice herramientas como el lucro de los objetivos. Una organización no necesariamente es eficiente o eficaz a la vez, pero sería muy ventajoso contar con ambos y así poder desarrollar sosteniblemente. (p. 35)

**Eficiencia:** Es el énfasis en los medios, hacer correctamente las cosas, resolver problemas, salvaguardar los recursos, cumplir tareas y obligaciones, capacitar a los subordinados, conservar las máquinas, llevar una religión, jugar fútbol con arte (p.35)

**Eficacia:** Es el énfasis en los resultados y fines como hacer las cosas correctas, lograr objetivos, utilizar los recursos de manera óptima, obtener resultados agregar valor, proporcionar eficacia a los subordinados, practicar los valores religiosos (p. 35)

Mokate (1999) enfatiza que: La eficiencia técnica son aquellos instrumentos productivos que se manifiestan de la combinación entre los diversos procesos productivos que se dan dentro de la organización. No obstante, dichos procesos no necesariamente captan los costos totales para alcanzar los objetivos de la empresa. (p. 6)

**Eficiencia económica:** La toma de decisiones ante el personal se debe guiar a los objetivos económicos y sociales. (p. 37)

**La eficiencia social.:** Son necesidades muy importantes, las que realzan son las siguientes: la buena remuneración, buen ambiente laboral, capacitaciones constantes y accesos de desarrollo personal. (p. 37)

**Dimensiones de la Eficiencia Laboral :** Según Chiavenato (2001), menciona que: “la eficiencia se puede medir bajo estas dos premisas”:

**Eficiencia Objetiva:** “significa distribución de la eficiencia que se relaciona con las condiciones de trabajo” (p. 36). Dentro de ello se destaca los siguientes indicadores:

**Condiciones ambientales:** Son todos aquellos aspectos ambientales donde se labora y generan posibles consecuencias en el colaborador y que afecten su rendimiento.

**Materiales:** Son los recursos necesarios que se utilizan para realizar algún tipo de trabajo.



**Salario:** Es el bien económico que recibe un colaborador por brindar sus servicios, generalmente el pago que recibe se hace por concepto de paga y se realiza de manera mensual.

**Higiene:** Está relacionada con la limpieza y el aseo que se realiza para prevenirla propagación de enfermedades.

**Protección social:** Es un conjunto de acciones que se realiza de manera continua para reducir los riesgos y brindar seguridad a los colaboradores.

**Estabilidad:** Significa mantenerse habilitado en el centro de trabajo, sin ningún inconveniente.

**Estructura en la organización:** Es un sistema estructurado que se utiliza dentro de las organizaciones para identificar la jerarquía de los puestos dentro de la organización.

**Funciones del puesto:** Son el conjunto de responsabilidades y actividades para desenvolverse en un puesto de trabajo.

**Relaciones laborales:** Son los lazos que se establecen en el lugar de trabajo entre el colaborador y el empleador en el marco de proceso productivo.

**Objetivos y metas:** Es el producto o fruto que se anhela alcanzar, para lograr la dirección de la organización.

**Eficiencia Subjetiva:** “Significa las apreciaciones que le puedes dar a todas las condiciones de trabajo”. (p. 36). Esto incluye los siguientes indicadores:

**El estrés laboral:** El colaborador es afectado por el exceso de trabajo lo que ocasiona en la salud y su rendimiento en la organización.

**El ambiente social:** Se tiene en cuenta las condiciones de vida, nivel de ingreso, nivel de escolaridad, etc.

**Las relaciones con los compañeros de trabajo:** Son relevantes pues permiten desarrollar un ambiente de trabajo amigable con participación activa, favorece el rendimiento y el nivel de productividad del colaborador.

**El trato con el director o dueño de la organización:** Es muy importante mantener lazos de cercanía que faciliten un clima laboral agradable, en donde el colaborador

se sienta en confianza; así mismo, es fundamental mantener una buena relación tanto entre pares como con los jefes para sentirse dichoso y productivo.

Clima organizacional: Forma parte de las percepciones del trabajador con relación a las formas y procesos que se evidencian en el entorno laboral.

Estructura: Está relacionada con el orden con el que se realizan las tareas y funciones dentro de una organización.

Oportunidades de promoción. Son actividades realizadas para captar clientes y la empresa pueda brindar bienes y servicios.

Formulación general

PG: ¿Cuál es la relación de la Gestión Gerencial con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018?

Formulación específica

PE1: ¿De qué manera se relaciona la Gestión Gerencial con la eficiencia objetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018?

PE2: ¿Cómo se relaciona la Gestión Gerencial con la eficiencia subjetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018?

Justificación del estudio

En la justificación teórica los aportes teóricos de Marcó, Loguzzo, & Leonel (2016) para la primera variable y de Chiavenato (2001) para la segunda variable, teorías empleadas para la presente investigación.

Esta investigación de justificación práctica servirá a la institución como una base para que esta pueda tomar acciones correctivas en cuanto a la problemática dada, así dichos resultados servirán para posteriores investigaciones.

Aquella justificación social ayudaría a la institución a resolver los posibles problemas que se vienen presentando hoy en día en la institución, de esta manera se contribuiría con el aporte necesario a dicha problemática.

La justificación metodológica en la teoría de investigación científica de Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014), iniciando con la observación para la identificación de la problemática y de acuerdo a ellos formular las posibles soluciones.

#### Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa de la Gestión Gerencial con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

Ho: No existe relación significativa de la Gestión Gerencial con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

#### Hipótesis específicas

HE1: Existe relación significativa de la Gestión Gerencial con la eficiencia objetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

HE2: Existe relación significativa de la Gestión Gerencial con la eficiencia subjetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

#### Objetivo general

OG: Determinar la relación de la Gestión Gerencial con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

#### Objetivo específico

OE1: Establecer la relación de la Gestión Gerencial con la eficiencia objetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

OE2: Describir la relación de la Gestión Gerencial con la eficiencia subjetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de la investigación

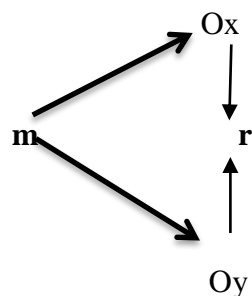
Enfoque cuantitativo, con la finalidad de establecer los comportamientos de las variables, esto serán medibles a través de los programas estadísticos y los porcentajes. (Hernández, Fernandez, & Baptista 2014, p.37)

Es de tipo básica, ya que se orienta a recoger información, para describir la realidad y potenciar el conocimiento teórico y científico.(Hernández, et al., 2014)

De alcance descriptivo correlacional, porque se recolecto y describió la información por cada variable para luego establecer el grado de relación entre las variables.(Hernández et al., 2014)

El diseño es no experimental, ya que no se manipuló ninguna variable, se trabajó en su contexto. (Hernández et al., 2014)

**Dónde:**



**m** = Colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín

**Ox** = Gestión Gerencial

**Oy** = Eficiencia Laboral

**r** = Relación

## Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Gestión Gerencial</b>	Marcó, Loguzzo, & Leonel, (2016), define que: Conjunto de procesos administrativos en donde se realizan acciones de la vida cotidiana actual. Además, hay organizaciones de diferentes tipos, ya sean por sus tamaños, por su particularidad, por lo cual, es que se basa en dimensiones (p. 13)	La variable Gestión Gerencial se medirá mediante sus dimensiones e indicadores.	Planear	Objetivos Misión y visión Estrategias y tácticas Estructura Medir Monitorear Basado en la intuición y el aprendizaje	1= Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Organizar Dirigir Controlar		
<b>Eficiencia Laboral</b>	Chiavenato (2001), define que: “Es la correlación entre costos y rentabilidad, orientadas a buscar del mejoramiento de las actividades con recursos”. (p. 35)	La variable Eficiencia Laboral se medirá mediante las dimensiones e indicadores	Eficiencia objetiva	Condiciones ambientales Materiales Salario Higiene Protección social Estabilidad Estructura en la organización Funciones del puesto Relaciones laborales Objetivos y metas	1= Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Eficiencia subjetiva	El estrés laboral Ambiente social Las relaciones con los compañeros de trabajo El trato con el director de la organización Clima organizacional Estructura Oportunidades de promoción	

Fuente: Elaboración propia

### 2.3 Población y muestra

#### Población

Estuvo conformada por los 123 colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín – DRASAM.

#### Muestra

La muestra se calculó a través de una fórmula estadística, que arrojó una muestra de 65 personas. Se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

95%
-----

Z =	1.96
E =	0.05
p =	0.9
q =	0.1
N =	123

n =	$\frac{3.8416 * 0.09 * 123}{0.0025 * 122 + 0.34574}$
-----	--

n =	$\frac{42.526512}{0.65}$	65
-----	--------------------------	----

## 2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica e instrumento

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, se tuvo un total de 14 preguntas para la variable de Gestión Gerencial en tanto en la variable de eficiencia laboral se contó con 34 preguntas.

### Validez

Se empleó el cuestionario los mismo que son validado por el juicio crítico de tres expertos, quienes al final emitirán una ficha de ponderación.

### Alcance

Para la realización de la investigación se buscó información por cada variable.

### Validación del instrumento

Los instrumentos se han validado por 3 expertos en el tema (2 temáticos y un metodólogo), quienes emitirán una ficha de ponderación de dichos cuestionarios, dichos validadores fueron los siguientes: Muñoz Ocas, Alcides., Ríos López, Luis Alberto., Rodríguez Mendoza, Segundo.

### Ficha Técnica

#### Instrumentos de validación Gestión Gerencial (Cuestionario)

**Título:** Gestión Gerencial y su Relación con la Eficiencia Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018

**Autor:** Marcó, Loguzzo & Leonel (2016)

**Dimensiones:** - Planear - Organizar - Dirigir - Controlar

**Número Ítem:** 14

**Escala medición:**

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

## **Instrumentos de validación Eficiencia Laboral (cuestionario)**

**Título:** Gestión Gerencial y su Relación con la Eficiencia Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 201

**Autor:** Chiavenato (2001)

**Dimensiones:** - Eficiencia objetiva - Eficiencia subjetiva

**Número de ítem:** 34

**Escala medición:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

### **Confiabilidad del instrumento**

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la investigación se realizó con el total de la muestra, donde se aplicó la prueba Alfa de Cronbach, asimismo se verá la confiabilidad, tiene que ser mayor a 0.7. Hernández, Fernandez & Baptista (2014).

### **Métodos de análisis de datos**

Se empleó el programa estadístico SPSS V.24 esto permitirá tener resultados más detallados y eficientes, asimismo para la contratación de la hipótesis planteada se utilizó el coeficiente de Spearman.

### **Aspectos éticos**

La investigación se estableció de acuerdo a la guía de la Universidad César Vallejo, también se hace mención el uso de las normas APA sexta edición, se respetará los derechos del autor y propiedad intelectual de cada trabajo.



### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis sociodemográfico

**Tabla 1.**

Análisis de Fiabilidad de Alfa de Cronbach de Gestión Gerencial y Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

Variable	Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión Gerencial (0.977)	Planear	0.939	6
	Organizar	0.944	2
	Dirigir	0.875	4
	Controlar	0.765	2
Variable	Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Eficiencia Laboral (0.981)	Eficiencia objetiva	0.962	20
	Eficiencia subjetiva	0.966	14

**Fuente:** Elaboración propia SPSS V. 24

El coeficiente del alfa de Cronbach evidencia que los valores obtenidos demuestran que son mayores a 0.7 según la teoría de Hernández, Et al (2014), en ese sentido son confiables.

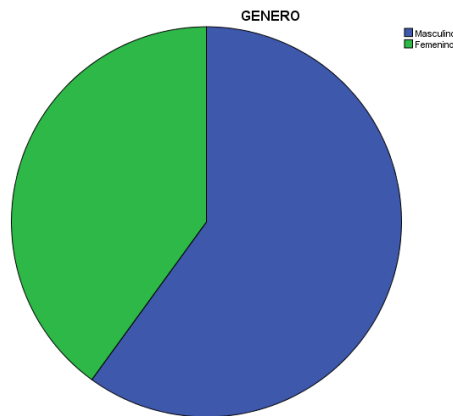
**Tabla 2.**

Información sociodemográfica de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Género</b>	Masculino	39	60.0
	Femenino	26	40.0
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<b>Edad</b>	26-30	4	6.2
	31-40	13	20.0
	41-50	22	33.8
	51-60	26	40.0
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<b>Grado de instrucción</b>	Técnico	22	33.8
	Bachiller	9	13.8
	Titulado	34	52.3
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
	Contratado	16	24.6

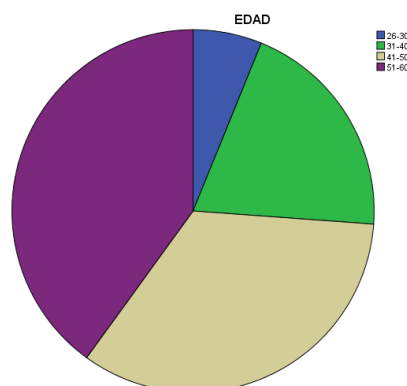
<b>Condición laboral</b>	Empleado	49	75.4
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<b>Área de trabajo</b>	Recursos humanos	22	33.8
	Planeamiento	9	13.8
	Administración	25	38.5
	Logística	9	13.8
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>

*Fuente: Elaboración propia SPSS V. 24*



*Figura 1. Género / Fuente: SPSS V. 24*

En la figura 1, nos muestra la información sociodemográfica de los 65 colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín – DRASAM, la cual se distribuye de la siguiente manera, el 60% de género masculino y el 40% de género femenino.



*Figura 2. Edad / Fuente: SPSS V. 24*

La edad de los colaboradores es la siguiente: 6.2% tiene entre 26 a 30 años, el 20% tiene entre 31 a 40 años, el 33.8% tiene entre 41 a 50 años, el 40% tiene entre 51 a 60 años.

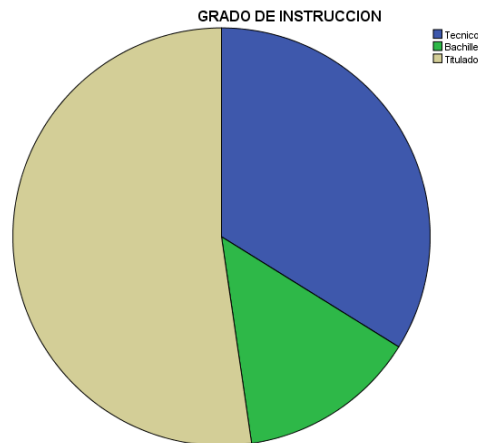


Figura 3. Grado de instrucción / Fuente: SPSS V. 24

El grado de instrucción de los colaboradores es el siguiente: 33.8% es técnico, el 13.8% es bachiller, el 52.3% es titulado.

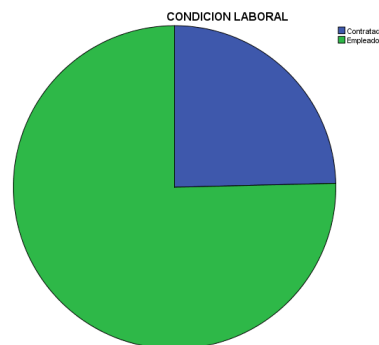


Figura 4. Condición laboral / Fuente: SPSS V. 24

La condición laboral de los colaboradores es el siguiente: 24.6% es contratado y el 75.4% es empleado.

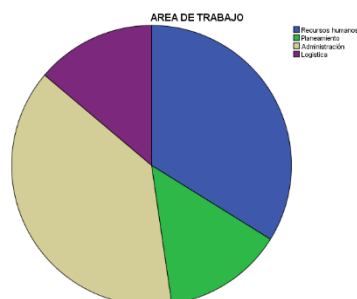


Figura 5. Área de trabajo / Fuente: SPSS V. 24

Respecto al área de trabajo, el 33.8% labora en el área de recursos humanos, el 13.8% en el área de planeamiento, el 38.5% en el área de administración y solo el 13.8% en el área de logística.

### 3.2. Análisis descriptivo de las variables

**Tabla 3.**

*Análisis descriptivo de la Gestión Gerencial de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.*

<b>Variables/Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Gestión Gerencial</b>	Nunca	26	40.0
	Casi nunca	8	12.3
	A veces	15	23.1
	Casi siempre	13	20.0
	Siempre	3	4.6
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<b>Planear</b>	Nunca	8	12.3
	Casi nunca	27	41.5
	A veces	15	23.1
	Casi siempre	10	15.4
	Siempre	5	7.7
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<b>Organizar</b>	Nunca	27	41.5
	Casi nunca	7	10.8
	A veces	10	15.4
	Casi siempre	12	18.5
	Siempre	9	13.8
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<b>Dirigir</b>	Nunca	1	1.5
	Casi nunca	33	50.8
	A veces	13	20.0
	Casi siempre	12	18.5
	Siempre	6	9.2
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<b>Controlar</b>	Nunca	25	38.5
	Casi nunca	6	9.2
	A veces	16	24.6
	Casi siempre	12	18.5
	Siempre	6	9.2
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>

*Fuente: Elaboración propia SPSS V. 24*

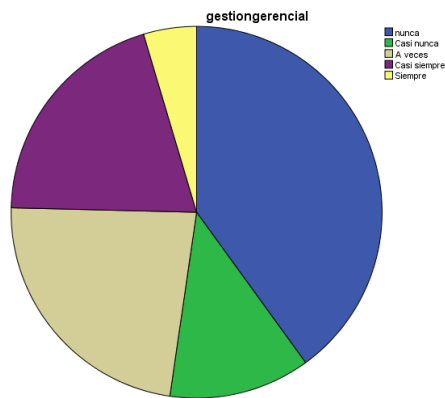


Figura 6. Gestión gerencial / Fuente: SPSS V. 22

Del total de encuestados, respecto a la gestión gerencial el 40% opino que nunca existe una buena gestión gerencial, el 12.3% que casi nunca, el 23.1% que a veces, el 20% que casi siempre y solo el 4.6% que siempre.

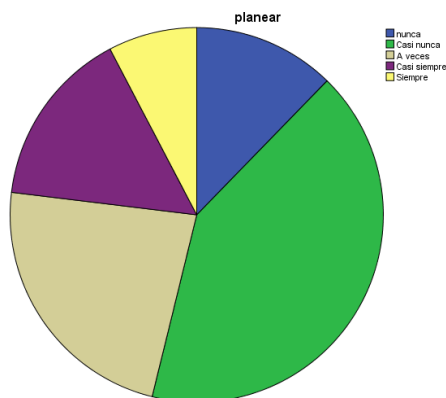


Figura 7. Planeación / Fuente: SPSS V. 22

En tanto a la dimensión de planeación se obtiene que: el 12.3% nunca lo realiza, el 41.5% casi nunca, el 23.1% a veces, el 15.4% casi siempre y el 7.7% siempre lo ejecuta.

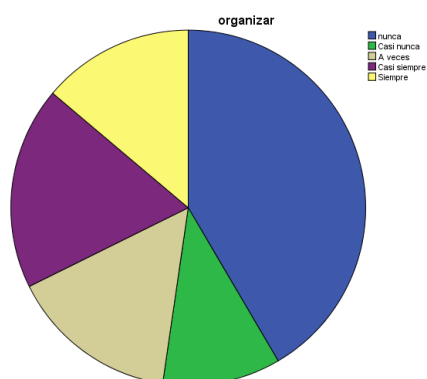


Figura 8. Organización / Fuente: SPSS V. 22

Con respecto a la dimensión de organizar se obtiene 41.5% nunca lo efectúa, un 10.8% casi nunca, un 15.4% a veces, un 18.5% casi siempre y un 13.8% siempre.

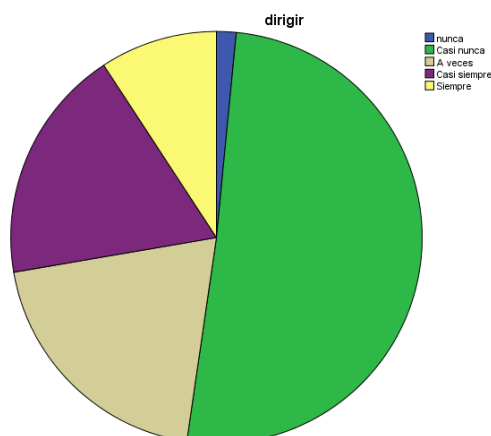


Figura 9. Dirección / Fuente: SPSS V. 22

En la dimensión de dirigir resulta que el 1.5% nunca realiza, el 50.8% casi nunca, el 20% a veces, el 18.5% casi siempre y por último el 9.2% siempre lo realiza.

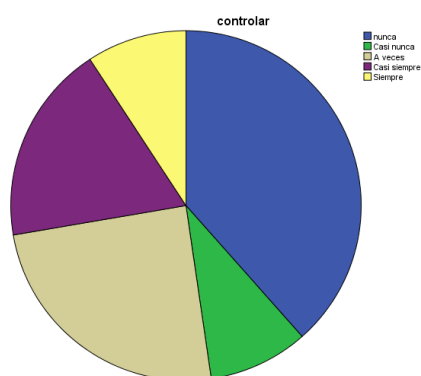


Figura 10. Control / Fuente: SPSS V. 22

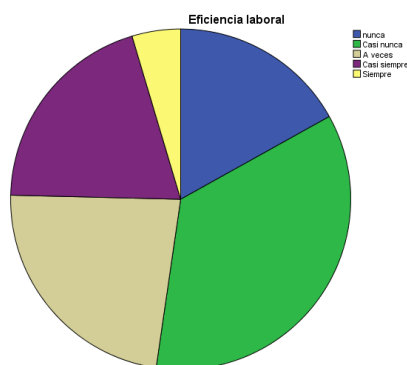
En la dimensión controlar se obtuvo que 38.5% lo efectúa, el 9,2% casi nunca, el 24.6% a veces, el 18.5% casi siempre, el 9, 2% siempre lo efectúa.

**Tabla 4**

*Análisis descriptivo de la Eficiencia Laboral de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.*

<b>Variables/Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Eficiencia Laboral</b>	Nunca	11	16.9
	Casi nunca	23	35.4
	A veces	15	23.1
	Casi siempre	13	20.0
	Siempre	3	4.6
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<b>Eficiencia objetiva</b>	Nunca	1	1.5
	Casi nunca	33	50.8
	A veces	15	23.1
	Casi siempre	13	20.0
	Siempre	3	4.6
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<b>Eficiencia subjetiva</b>	Nunca	26	40.0
	Casi nunca	10	15.4
	A veces	14	21.5
	Casi siempre	13	20.0
	Siempre	2	3.1
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>

*Fuente: Elaboración propia SPSS V. 24*



*Figura 10. Eficiencia laboral / Fuente: SPSS V. 22*

Respecto a la variable eficiencia laboral, el 16.9% opino que una existe una buena eficiencia laboral, el 35.4% que casi nunca, el 23.1 que a veces, el 20% que casi siempre y solo el 4.6% que siempre.

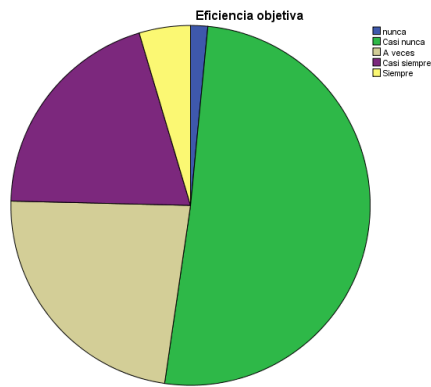


Figura 11. Eficiencia objetiva / Fuente: SPSS V. 22

En tanto, el 1.5% afirma que nunca existe una eficiencia objetiva, el 50.8% opina que casi nunca, el 23.1% afirma que a veces, el 20% indica que casi siempre y por último el 4.6% afirma siempre.

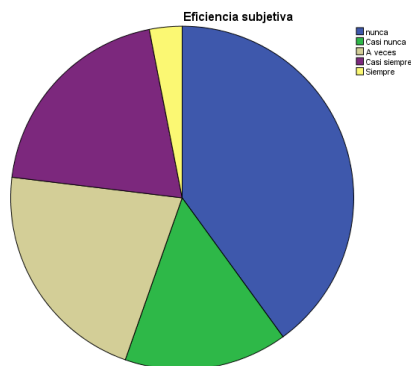


Figura 12. Eficiencia subjetiva / Fuente: SPSS V. 22

Por otra parte, el 40% afirma que nunca existe una eficiencia subjetiva, 15.4% casi nunca, el 21.5 a veces el 20% casi siempre y el 3.1% siempre.



### Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se utilizó la siguiente regla:

#### Regla de decisión

- Si el p valor es  $> 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).
- Si el p valor  $< 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ).

#### Hipótesis general

**H<sub>i</sub>:** Existe relación significativa de la Gestión Gerencial con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

**H<sub>o</sub>:** No existe relación significativa de la Gestión Gerencial con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

#### Tabla 5.

*Análisis de correlación de la Gestión Gerencial con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.*

Gestión Gerencial	Eficiencia Laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,953**	.000	65

*Fuente: Elaboración propia SPSS V. 24*

En la Tabla 5, de la Gestión Gerencial con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018, Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,953 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (**p-valor  $\leq 0.05$** ), **por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna**, entonces, la Gestión Gerencial **se relacionan (nivel alto)** con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

Indicando que, **a (mejor)** Gestión Gerencial, mayor nivel de Eficiencia Laboral.

### Hipótesis específica 1

**HE1:** Existe relación significativa de la Gestión Gerencial con la eficiencia objetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018

**Tabla 6**

*Análisis de correlación entre la Gestión Gerencial con la eficiencia objetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.*

Gestión Gerencial	Eficiencia objetiva		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,914**	.000	65

*Fuente: Elaboración propia SPSS V. 24*

En la Tabla 6 se presenta la relación de la Gestión Gerencial con la eficiencia objetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018, Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,914 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (**p-valor  $\leq$  0.05**), **por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna**, entonces, la Gestión Gerencial **se relacionan (nivel alto)** con la eficiencia objetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

Indicando que, **a (mejor)** Gestión Gerencial, mayor nivel de eficiencia objetiva.

## Hipótesis específica 2

**HE2:** Existe relación significativa de la Gestión Gerencial con la eficiencia subjetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

**Tabla 7**

Análisis de correlación entre la Gestión Gerencial con la eficiencia subjetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

---

Gestión Gerencial	Eficiencia subjetiva		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,957**	.000	65

---

**Fuente:** Elaboración propia SPSS V. 24

En la Tabla 7, de la Gestión Gerencial con la eficiencia subjetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018, Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,957 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (**p-valor  $\leq$  0.05**), **por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna**, entonces, la gestión gerencial **se relacionan (nivel alto)** con la eficiencia subjetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.

Indicando que, **a (mejor)** Gestión Gerencial, mayor nivel de eficiencia subjetiva.

#### IV. DISCUSIÓN

El coeficiente de 0,953 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), demuestra que la Gestión Gerencial se relaciona con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018, indicando que, a (mejor) Gestión Gerencial, mayor nivel de Eficiencia Laboral., por lo tanto las acciones que se desarrollen en la institución de acuerdo a los planes estipulados para cierto periodo debe ser con capacitaciones y eficiencia en el desarrollo de las mismas, al mismo tiempo la eficiencia laboral depende de las condiciones que ofrece la institución al colaborador, por lo tanto de la correcta ejecución de los cuatro elementos de la administración y del involucramiento del personal va depender el logro de los objetivos institucionales, ante estos resultados, Lara, J. (2017), coincide con dichos resultados al mencionar que los procesos administrativos repercuten en la eficiencia de los colaboradores para aumentar la productividad, basados en metas que se propone la empresa, a través de esto, se comprobó los resultados obtenidos que el coeficiente de correlación de Spearman que arrojó un resultado de 0.987 evidenciando una correlación positiva. Además, los resultados de la encuesta aplicada evidenciaron un nivel de desconocimiento entre un 78% y 100% del resultado, que nos muestra por la falta de inducción y capacitación del personal en temas relacionados a gestión administrativa, en llevar un control adecuado en los procesos que corroboren en el desempeño para aumentar el nivel productividad; así mismo, quedó demostrada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.980 lo cual evidencia una correlación positiva de muy fuerte a perfecta. Además, se mostró cuantitativamente que un 80% de los indicadores que componen la dimensión gestión de control.

La Gestión Gerencial se relacionan con un (nivel alto) con la eficiencia objetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018, indicando que, a (mejor) gestión gerencial, mayor nivel de eficiencia objetiva, en ese sentido, la institución debe brindar los aspectos mínimos para que el personal desarrolle de manera eficiente sus funciones, con la asignación de materiales oportunos y con remuneraciones adecuadas y de acuerdo al cronograma de pagos, coincidiendo con lo expuesto por Moreno, M. (2018), quien hace mención que la gestión gerencial incide directa y significativamente en la calidad de servicio de salud en la Red de Salud Otuzco, en el año 2017, existe relación entre la planificación administrativa sobre la

calidad de los servicios ofrecidos en el proceso de evaluación de las personas que son beneficiarios del servicio, así mismo se menciona que existe relación con la administración gerencial con la calidad de servicio, para mejorar las relación con los directivos y colaboradores, corroborando lo dicho, Castillo, J. ( 2017) quien hace mención que se ha demostrado la relación significativa del capital intelectual con la municipalidad que la gestión y que la gerencial está involucrada en la búsqueda de mejores tecnologías informáticas y el personal idóneo, pero no es suficiente sino se capacita a todos los gerentes en temas de liderazgo y conceptos básicos de manejo de los intangibles que constituyen el capital intelectual, que es una entidad pública para mejorar significativamente la eficiencia y el impacto social.

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1. Se concluye que la Gestión Gerencial se relacionan con un (nivel alto) con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018, indicando que, a (mejor) gestión gerencial, mayor nivel de eficiencia laboral.
  
- 5.2. Se concluye que la Gestión Gerencial se relacionan con un (nivel alto) con la eficiencia objetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018, indicando que, a (mejor) gestión gerencial, mayor nivel de eficiencia objetiva.
  
- 5.3. Se concluye que la Gestión Gerencial se relacionan con un (nivel alto) con la eficiencia subjetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018, indicando que, a (mejor) gestión gerencial, mayor nivel de eficiencia subjetiva.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1. Respecto a la gestión gerencial, los superiores deben de priorizar el cumplimiento de sus objetivos a corto plazo, ya que las rendiciones e inventarios se hacen de manera anual.
- 6.2. En cuanto a la planeación, los formuladores de los planes deben incluir dentro de estas a los representantes de cada área para la recolección de las sugerencias de acuerdo al tipo de proyectos a realizar.
- 6.3. Respecto a la organización, se de establecer un orden en cuanto al cumplimiento de los objetivos institucionales, se debe asignar personal de acuerdo al tipo y envergadura del proyecto.
- 6.4. En cuanto a la Dirección, el seguimiento y monitoreo del cumplimiento de las actividades programadas debe asignarse a un solo personal, este debe ser el nexo entre los superiores y el personal ejecutor.
- 6.5. En cuanto al control se debe monitorear oportunamente el cumplimiento de cada proyecto en ejecución y evaluar cuan eficiente es el personal en relación al tiempo y costos.
- 6.6. Respecto a la eficiencia laboral, la institución debe de evaluar a su personal a través del comparativo de las funciones asignadas y logros obtenidos.
- 6.7. En cuanto a la eficiencia objetiva, la institución debe de brindar los requisitos mínimos para que el colaborador desarrolle de manera eficiente las funciones, con la asignación de materiales oportunos y con remuneraciones adecuadas y de acuerdo al cronograma de pagos, con ambientes ventilados e higiénicos que permita al colaborador estar cómodo.
- 6.8. Respecto a la eficiencia subjetiva, la institución debe realizar actividades de integración y reconocimientos oportunos para enriquecer el entorno laboral de la organización y los vínculos entre compañeros de trabajo, así mismo debe capacitar de manera constante para tener personal altamente competitivo que les permita evidenciar su eficiencia y se pueda cumplir con los programados en los tiempos establecidos.

## REFERENCIAS

- Arevalo, P. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de procesos del área de infraestructura de la Municipalidad Distrital de Morales, 2017* (Universidad César Vallejo). Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13019/arevalo\\_ap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13019/arevalo_ap.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aspachs, O., Campos, A., Gual, J. & Montoriol, J. (2016). *documentos de economía CaixaBank*. 1–24. Retrieved from [http://www.caixabankresearch.com/documents/10180/51459/DE29\\_esp.pdf.pdf](http://www.caixabankresearch.com/documents/10180/51459/DE29_esp.pdf.pdf)
- Castillo, J. (2017). *El capital intelectual y la gestión gerencial en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2015*. Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de recursos humanos. In *Editorial Mc Graw Hill. Colombia* (5ta Ed.). Retrieved from <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3era Ed.). Retrieved from [https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO\\_Idalberto.\\_Gestión\\_del\\_talento\\_humano.\\_3ra\\_Edición.\\_McGraw\\_Hill](https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gestión_del_talento_humano._3ra_Edición._McGraw_Hill)
- Coronado, M. (2016). Evaluacion de la efectividad en la gestion operativa del área de recursos humanos en la actividad de capacitación en el sector prestador del servicio eléctrico del estado Lara. *Revista de Administração e Contabilidade Da Unisinos* 3(2):176-188, Maio/Agosto 2006 c 2006 by Unisinos, 3(2), 176–188. Retrieved from <file:///C:/Users/Hp Pavlion/Downloads/5968-18378-1-SM.pdf>
- Crissien, J. (2005). Gerente del Siglo XXI. *Revista EAN*, 54, 59–83. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/206/20605404.pdf>
- El Peruano. (2011). *Promueven eficacia en sector público*. p. 2. Retrieved from <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/El Peruanos 240211 - Promueven eficacia en sector publico.PDF>



- Ferrer, M. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016* (Universidad César Vallejo). Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8993/Ferrer\\_SEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Garcés, Y. & Lozano, R. (2016). *El papel de gestión humana en la implementación de nuevas formas de organización del trabajo en las empresas colombianas, así como los efectos de dichas formas sobre las personas* (Universidad de Manizales). Retrieved from [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2846/Tesis\\_flexibilidad\\_laboral\\_terminada.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2846/Tesis_flexibilidad_laboral_terminada.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Hernández, M. (2010). *Propuesta del modelo de gestión del conocimiento para la gerencia de gestión documental y centro de servicios compartidos del grupo bancolombia en Medellín* (Universidad de Antioquia). Retrieved from [http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/1451/1/MONOGRAF\\_reina\\_1Última.pdf](http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/1451/1/MONOGRAF_reina_1Última.pdf)
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. In *Metodología de la investigación* (Vol. 6). Retrieved from <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Lara, J. (2017). Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal- Cantón Manta. *Revista ECA Sinergia Facultad de Ciencia Administrativa y Economica UTM Diciembre 2017 Vol 8 N°2*, 8, 144–157.
- Marcó, F., Loguzzo, H. & Leonel, J. (2016). *Introducción a la gestión y administración de las organizaciones* (editorial@). Retrieved from <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Mokate, K. (1999). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?* 1–37. Retrieved from

[https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover\\_2006\\_03\\_eficacia\\_eficiencia.pdf](https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover_2006_03_eficacia_eficiencia.pdf)

Moreno, M. (2018). *Incidencia de la gestión gerencial en la calidad de servicios de salud en la Red de Salud Otuzco, 2017* (Universidad César Vallejo). Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11811/moreno\\_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11811/moreno_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Nieto, N. (2017). *Ética y eficiencia en empresas de inserción laboral* (Universidad de Málaga). Retrieved from [file:///C:/Users/HpPavlion/Downloads/TD\\_NIETO\\_SANPEDRO\\_Norberto\\_Emilio.pdf](file:///C:/Users/HpPavlion/Downloads/TD_NIETO_SANPEDRO_Norberto_Emilio.pdf)

Palmer, B. (2017). *Gestión administrativa y nivel de eficiencia en las empresas del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, Distrito de Tarapoto periodo 2017* (Universidad César Vallejo). Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13017/palmer\\_vb.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13017/palmer_vb.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pedraza, E., Amaya, G. & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. XVI*, 493–505. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Robbins, S. & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. In *Comportamiento Organizacional, En busca del desarrollo de ventajas competitivas* (15va ed., Vol. 3). [https://doi.org/10.1016/S1665-7063\(14\)70928-5](https://doi.org/10.1016/S1665-7063(14)70928-5)

Rueda, N. (2011). *La eficiencia y su importancia en el sector público*. 2010. Retrieved from [file:///C:/Users/HpPavlion/Desktop/mishel\\_y\\_kiara/MARCO TEORICO/Dialnet-LaEficienciaYSuImportanciaEnElSectorPublico-4017945.pdf](file:///C:/Users/HpPavlion/Desktop/mishel_y_kiara/MARCO_TEORICO/Dialnet-LaEficienciaYSuImportanciaEnElSectorPublico-4017945.pdf)

Tafari, M. (2010). Gestión y Gerencia Pública. *29 Oct 2010*, 1–17. Retrieved from <file:///C:/Users/HpPavlion/Downloads/7080-20027-1-SM.pdf>

# **Anexos**

## Matriz de consistencia

### Gestión Gerencial y su relación con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto

2018

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
"Gestión Gerencial y su relación con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018"	<p><b>Problema general</b>  <b>PG:</b> ¿Cuál es la relación de la Gestión Gerencial con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018</p> <p><b>Problemas específicos</b>  <b>PE1:</b> ¿De qué manera se relaciona la Gestión Gerencial con la eficiencia objetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto 2018?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Cómo se relaciona la Gestión Gerencial con la eficiencia subjetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto 2018?</p>	<p><b>Objetivo general</b>  <b>OG:</b> Determinar la relación de la Gestión Gerencial con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.</p> <p><b>Objetivo específico</b>  <b>OE1:</b> Establecer la relación de la Gestión Gerencial con la eficiencia objetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto 2018.</p> <p><b>OE2:</b> Describir la relación de la Gestión Gerencial con la eficiencia subjetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general</b>  <b>Hi:</b> Existe relación significativa de la Gestión Gerencial con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación significativa de la Gestión Gerencial con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b>  <b>HE1:</b> Existe relación significativa de la Gestión Gerencial con la eficiencia objetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto 2018.</p> <p><b>HE2:</b> Existe relación significativa de la Gestión Gerencial con la eficiencia subjetiva de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto 2018.</p>	<b>Gestión Gerencial</b>	Planear	Objetivos
					Organizar	Misión y visión
						Estrategias
						Estructura
				Dirigir		Medir
				<b>Eficiencia Laboral</b>	Monitorar	Basado en la intuición y el aprendizaje
					Eficiencia objetiva	Condiciones laborales
						Materiales
						Salario
						Higiene
Protección Social						
Estabilidad						
Estructura en las organizaciones						
Funciones del puesto						
Relaciones laborales						
Objetivos y metas						
Eficiencia subjetiva	El estrés laboral					
	Ambiente social					
	Las relaciones con los compañeros de trabajo					
	El trabajo con el director de la organización					
Clima organizacional	Estructura					
	Oportunidades de promoción					
<p><b>El enfoque de investigación:</b> Cuantitativo</p> <p><b>El alcance de investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p>				<p><b>Población y muestra:</b></p> <p><b>Población</b>                      La población estará conformada por el total de 123 colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín.</p> <p><b>Muestra</b>                      La muestra será 65 colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín.</p>		

## ENCUESTA

### INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA:

#### I. GÉNERO

1. Masculino
2. Femenino

#### II. EDAD

1. 18-25
2. 26-30
3. 31-40
4. 41-50
5. 51-60

#### III. GRADO DE INSTRUCCIÓN

1. Técnico
2. Bachiller
3. Titulado

#### IV. CONDICIÓN LABORAL

1. Locador
2. Contratado
3. Empleado

#### V. ÁREA DE TRABAJO

1. Recursos Humanos
2. Planeamiento
3. Administración
4. Logística

Estimado colaborador de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, se está recopilando datos con fines de estudio, agradezco su sinceridad al dar respuesta a las siguientes interrogantes.

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

**Variable: Gestión Gerencial**

N°	<b>Planear</b>									
<b>Objetivos</b>					Escala					
					1	2	3	4	5	
1	Los objetivos de la institución son comunicados al personal con anticipación.									
2	El cumplimiento de los objetivos es revisado frecuentemente.									
<b>Misión y visión</b>					Escala					
					1	2	3	4	5	
3	Las actividades que realiza la institución guardan relación con la misión de la organización.									
4	Las actividades que realiza la institución ayudan a dar cumplimiento a la visión con la que cuenta.									
<b>Estrategias y tácticas</b>					Escala					
					1	2	3	4	5	
5	La institución utiliza estrategias que permiten cumplir con las metas asignadas a cada área.									
6	Los jefes de cada área utilizan tácticas para poder llegar a las metas asignadas.									
N°	<b>Organizar</b>									
<b>Estructura</b>					Escala					
					1	2	3	4	5	
7	La institución hace respetar la estructura jerárquica con la que cuenta.									
8	Los superiores hacen cumplir las funciones de acuerdo al manual de organización y funciones.									
N°	<b>Dirigir</b>									
<b>Medir</b>					Escala					
					1	2	3	4	5	
9	Los superiores muestran un liderazgo adecuado dentro de sus áreas.									
10	Los superiores evalúan constantemente al personal y buscan la retroalimentación constante.									
<b>Monitorear</b>					Escala					
					1	2	3	4	5	
11	El personal es monitoreado constantemente.									
12	Las metas de cada área y de cada personal es evaluado de manera periódica.									
N°	<b>Controlar</b>									
<b>Basado en la intuición y el aprendizaje</b>					Escala					
					1	2	3	4	5	
13	Los controles empleados por los superiores son oportunos.									
14	La institución aplica controles frecuentes de las actividades que realiza el personal.									

**Variable: Eficiencia Laboral**

N°	Eficiencia objetiva					
<b>Condiciones ambientales</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
1	Las condiciones ambientales que brinda la empresa al colaborador son las adecuadas.					
2	Existe ventilación e iluminación adecuada en tu centro de labores.					
<b>Materiales</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
3	La institución brinda los materiales necesarios para el desarrollo de sus funciones.					
4	Los materiales asignados son oportunos.					
<b>Salario</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
5	Las remuneraciones percibidas en función a las actividades realizadas son las adecuadas.					
6	Las remuneraciones percibidas están de acorde al mercado actual.					
<b>Higiene</b>		Escala				
7	Su centro de trabajo cuenta con servicios higiénicos adecuados.					
8	Su centro de trabajo está limpio y ordenado.					
<b>Protección social</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
9	Los colaboradores cuentan con algún tipo de protección social contra accidentes laborales.					
10	La empresa cumple en el tiempo establecido en brindar los beneficios sociales que le corresponde a cada colaborador.					
<b>Estabilidad</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
11	La institución le brinda una estabilidad laboral.					
12	La institución rota personal frecuentemente.					
<b>Estructura en la organización</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
13	Existen estructuras establecidas dentro de la organización.					
14	Las estructuras organizaciones de la institución son modificadas constantemente.					
<b>Funciones del puesto</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
15	Asignan a cada personal un manual de organización y funciones.					
16	Las funciones de cada personal son asignadas de acuerdo a su perfil profesional.					
<b>Relaciones laborales</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
17	Las relaciones entre superiores y colaboradores son las adecuadas.					

18	Existe un buen clima laboral entre los colaboradores.					
<b>Objetivos y metas</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
19	Se comunica al personal sus objetivos y metas institucionales de manera oportuna.					
20	La institución controla el cumplimiento de los objetivos de cada área.					
<b>Eficiencia subjetiva</b>						
<b>Estrés laboral</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
21	La institución cuenta con programas centrado en los colaboradores.					
22	La institución realiza actividades recreativas.					
<b>Ambiente social</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
23	Existe un buen ambiente social en la institución					
24	La institución realiza actividades extra laborales en conjunto a su personal.					
<b>Relaciones con los compañeros de trabajo</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
25	Las relaciones con los compañeros son las adecuadas.					
26	Existe un buen ambiente laboral dentro de la institución.					
<b>El trato con el director o dueño de la organización</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
27	El trato recibido por los superiores son los adecuados.					
28	El trato entre compañeros de trabajo es el adecuado.					
<b>Clima organizacional</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
29	Existe un buen clima organización dentro de la institución.					
30	La institución capacita al personal en temas relacionados de eficiencia y eficacia laboral.					
<b>Estructura</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
31	La institución cuenta con una estructura que le permite agilizar sus tareas y dar cumplimiento a sus objetivos.					
32	La estructura organizativa de la institución permite evidenciar las líneas a de autoridad y responsabilidad del personal.					
<b>Oportunidades de promoción</b>		Escala				
		1	2	3	4	5
33	En la institución existen oportunidades de promoción del personal a áreas superiores.					
34	En la institución existen líneas de carrera.					



La siguiente lista conformada por los 123 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, fue tomada para realizar las encuestas correspondientes de 65 personas como se tiene el resultado de la muestra.

### LISTA DEL PERSONAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTIN

N°	Nombres y Apellidos	DNI	Grado Académico / Profesión
01	CESAR ALEJANDRIA CASTRO	45230568	SUPERIOR / LIC ADM
02	ANTONIO VILLANUEVA FASABI	41947060	SUPERIOR - TECNICO
03	BERTHA GARCIA VASQUEZ	01068103	BACHILLER
04	AQUILES HIDALGO CORAL	07192095	SUPERIOR
05	ADALBERTO VILLALOBOS RUIZ	01148723	SUPERIOR- INGENIERO
06	RAQUEL BARTRA DEL AGUILA	01131809	SUPERIOR- SECRETARIA
07	JORGE LUIS BARDALES DAVILA	01147439	SUPERIOR- TECNICO
08	WASHINTON TORRES FLORES	01129173	MAGISTER/ LIC ADM
09	LENIN CORAL RENGIFO	40015114	INGENIERO AGRONOMO
10	AUGUSTO NAVAS RUIZ	01071766	INGENIERO AGRONOMO
11	JOSE JAIME CAYOTOPA TORRES	01128196	INGENIERO AMBIENTAL
12	SEGUNDO OTONIEL GRANDEZ LOPEZ	01063920	TECNICO AGROPECUARIO
13	CESAR CAHIQUE HUANSI	44316420	INGENIERO AGRONOMO
14	ABNER PANDURO CORAL	00956173	INGENIERO AGRONOMO
15	MARCO POLO ARANGO DEL AGUILA	42239960	INGENIERO AGROINDUSTRIAL
16	KATIA RAMIREZ FLORES	40018197	INGENIERO AGRONOMO
17	MARIA DEL CARMEN GARCIA MEDOZA	46732795	BACH. ING. AGROINDUSTRIAL
18	CARLOS ALFREDO SABOYA CHAVEZ	70555240	INGENIERO AGRONOMO
19	ELVIS PINEDO RAMIREZ	11201572	INGENIERO AGRONOMO
20	CARLOS ANTONIO LEON CHUQUIZUTA	47077833	INGENIERO AGROINDUSTRIAL
21	MELISSA CUESTA SAAVEDRA	44739350	INGENIERO AGRONOMO
22	JOSE LUIS TUANAMA ESCUDERO	44316450	INGENIERO AGRONOMO
23	JUAN ANGEL PINEDO GARCIA	80401905	INGENIERO AGRONOMO
24	ROMEL ALFREDO VELA FLORES	40204246	INGENIERO AGRONOMO
25	MAR ASUNCION GARATE NAVARRO	45394965	INGENIERO AGRONOMO
26	KERLIN JAVIER TELLO PEREZ	47112186	INGENIERO AGRONOMO
27	MARIA DE FATIMA SANCHEZ MARQUEZ	71270559	BACHILLER EN CIENCIAS BIOLÓGICAS
28	JACQUELINE KARINA GUITIERREZ SOLANO	70148122	BACHILLER EN INGENIERIA AMBIENTAL
29	ROYER PANDURO CARDENAS	46272555	ESTUDIANTE
30	ALBERTO TENAZOA FLORES	01087209	5TO DE PRIMARIA
31	RAUL LAZO PAREDES	01087509	4TO DE SECUNDARIA
32	JAISEN GARCIA CORDOVA	01162204	3ER GRADO DE PRIMARIA

33	JAIRO FLORES GARCIA	01119855	AUXILIAR CONTABLE
34	MATILDE DAVILA TORRES	01105278	CONTADOR MERCANTIL
35	JORGE LUIS SANCHEZ PANDURO	40021074	TECNICO EN ADMINISTRACION
36	SINARAHUA LUMBA NELIA MARILÚ	47664254	TECNICA EN ADMINISTRACION
37	VILLACORTA PAREDES JESSICA	71572441	ING. AMBIENTAL
38	YPUSHIMA CÓRDOVA CHARLY	44522726	PERIODISMO
39	YRIGOIN MOSQUEDA SADITH	42343063	TECNICO EN COMPUTACION
40	ARÉVALO GARCÍA KARLLY INÉS	01162263	TECNICO EN COMPUTACION
41	LOPEZ CORTEZ TALIA ISABEL	46967547	ABOGADA
42	LUNA PEZO LUCIA DEL CARMEN	45214668	ING. AMBIENTAL
43	CELUSTIANO ROJAS RODRIGUEZ	44156390	TECNICO
44	MORENO RIOS CARLOS ANTONIO	41248943	ABOGADO
45	MORI RAMÍREZ SULY	46122640	TECNICO EN COMPUTACION
46	NAVARRO RAMÍREZ DICK KEVIN	45899309	BACHILLER EN ADMINISTRACION
47	OYARCE QUEVEDO FREDY GONZALO	01160372	BACHILLER AMBIENTAL
48	PASQUEL GARCÍA CLAUDIA GABRIELA	70444900	ING. GEOGRAFICO
49	PERDOMO ANGULO ANDY WILLIAMS	42385193	ING. AMBIENTAL
50	PONCE DE LEON SORIA ROSITA	71514670	BACHILLER AMBIENTAL
51	REÁTEGUI LINAREZ WILLY	42768290	ADMINISTRACION EN TURISMO
52	RUIZ PANDURO ELIANA TEJITA	70545437	ING. AGRONOMO
53	RUIZ SANCHEZ DAVID	42117046	TECNICO AGROPECUARIO
54	SÁNCHEZ PANDURO JORGE LUIS	40021074	TECNICO EN COMPUTACION
55	SEVILLANO TANANTA NEY ROGER	05360121	TECNICO EN COMPUTACION
56	SOTO AREVALO HERNANDO	41383861	TECNICO AGROPECUARIO
57	TANANTA SANGAMA GUIMO	01145322	TECNICO EN COMPUTACION
58	VÁSQUEZ BARTRA FERNANDO	01148459	TECNICO AGROPECUARIO
59	VERA VARGAS MICHAEL JHONATAN	47533578	ADMINISTADOR
60	VIGIL GARCÍA RUBEN	01124570	BACHILLER AMBIENTAL
61	RENÉ GABRIEL BARTRA LEVEAU	72190748	RESPONSABLE
62	ALÍSEDA ÁREVALO ALVA	01072452	SECRETARIA
63	JULIANA PINEDO CULQUI	04125382	EVALUADORA
64	ING. NEISSER BARTRA RAMIREZ	01061775	DIRECTOR
65	ING. ALEX MENDOZA ESPINOZA	01101173	ASISTENTE
66	SOLEDAD BRAVO DAVILA	00128525	ASIS. ADM.
67	MARIELA MELENDEZ GARCIA	46518765	SECRETARIA
68	NODER HERNANDEZ CABALLERO	45625517	ESPECIALISTA
69	HIVER PAULINO CUBA	20408087	ESPECIALISTA
70	ORLANDO NOEL RIOS RIVERA	42391460	ESPECIALISTA
71	DEINY CHUNG SALDAÑA	44049991	ESPECIALISTA
72	AUGUSTO MEDINA RENGIFO	01114199	ESPECIALISTA
73	KIKO PINCHI MORI	41612740	ESPECIALISTA
74	MANUEL ANTONIO RIOS NAVAS	01146554	ESPECIALISTA
75	CARLOS ALBERTO SU CASTRO	01012654	ESPECIALISTA
76	ALMIR EDUARDO VALENTE LEÓN	17840267	ESPECIALISTA
77	EDIN VILCHEZ NOVOA	41693814	ESPECIALISTA
78	TULIO ARMANDO TUESTA AREVALO	01074600	ESPECIALISTA

79	FRANCISCO BARDALES PEREZ	80613174	ESPECIALISTA
80	NATIVIDAD DEL AGUILA GARCÍA	41052936	ASISTENTE OGA
81	SALOMON MORALES ACHING	41379529	JEFE
82	ENA PEREZ GARCIA	01120940	ASISTENTE
83	AIDEE MORI MACEDO	01074365	ASISTENTE
84	LASTENIA BAZAN MORALES	00954321	ASISTENTE
85	ISLANDER YAJAHUANCA GUERRERO	46413369	ASIS. ADMINIS
86	JORGE PEREZ GOMEZ	01074541	JEFE
87	ROMULO TRIGOZO GUZMAN	01062675	ASIS. ADMINIS
88	WILLY TAPULLIMA ROJAS	41730693	VIGILANTE
89	JOSE REINERIO VASQUEZ ALARCON	01100995	VIGILANTE
90	RENE SHUÑA TUESTA	01065029	VIGILANTE
91	JAMES FREDDY TUANAMA VALERA	44551471	VIGILANTE
92	GILBER PINEDO MACEDO	01122781	VIGILANTE
93	HERNAN PEREZ FLORES	01060366	VIGILANTE
94	ACME TANANTA DÁVILA	01074004	JARDINERO
95	RICARDO MONCADA MORI	01060445	APOYO MANTENIMIENTO
96	RAMIRO ALBERTO TORRES CARTY	18126908	ASISTENTE
97	LIA LÓPEZ NAVARRO DE PINEDO	01067502	SECRETARIA
98	ELEODOR ANDRÉS JUAREZ CALLE	08309651	PLANILLERO
99	NORMA MELIS GARCÍA DE MARÍN	01114014	SECRETARIA
100	ZOILA ELIZABETH BARTRA DE BETETA	01156789	ASIS. SOC
101	ELIZABETH VELA RÍOS	00901824	ASIS. ADM
102	GILDA DEL ÁGUILA SALAS DE BARTRA	01159935	ASIS. ADM
103	JAIME RENÉ SÁNCHEZ REÁTEGUI	44417588	ASIS. ADM
104	ROSA RAMÍREZ GARCÍA VDA. DE PINEDO	01062125	ASIS. ADM
105	ROOSBEL RUÍZ PISCO	01068071	ASIS.ADM
106	CÉSAR AUGUSTO ESPINOZA RUÍZ	01068253	JEFE
107	ANITA FLORES RUIZ	01089045	ADMINISTRADORA
108	WILLIAM RENGIFO FLORES	01121026	TECNICO
109	OSCAR A. VASQUEZ RAMIREZ	01123448	TECNICO
110	JOSUE N. SANGAMA SALAS	01090876	TECNICO
111	MANUEL GONZALES RAMIREZ	01130491	TECNICO
112	OMAR FASANANDO FLORES	01088046	TECNICO
113	ALEJANDRO MOZOMBITE OCHA	00024991	VIGILANTE
114	JOSÉ A. TARAZONA ZEVALLOS	10154378	TECNICO
115	CARLOS ALBERTO SALDAÑA PINTO	00885056	ADMINISTRADOR
116	JAVIER TORRES CASTRO	42342184	ASISTENTE
117	ORLANDO RIOS RAMIREZ	01122663	TECNICO
118	ANABELBA PINCHI GARCIA	80154179	TECNICO
119	DAVID GRANDEZ CHASNAMOTE	44201197	TECNICO
120	REIDER LOZANO CHUNG	896909	TECNICO
121	LING FULGENCIO FABABA MORI	45705900	TECNICO
122	DANNY DANIEL CERVANTES OWAKI	41995011	TECNICO
123	JOSE REVILLA VUELOT	41940020	DIRECTOR REGIONAL

## Validación de Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MUÑOZ OCAS ALCIDES  
 Institución donde labora : VAP- OVED; IESTP CIRO ALFARIA  
 Especialidad : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
 Instrumento de evaluación : Encuesta  
 Autor (s) del instrumento (s): GARDINI TUESTA KIARA ANGELICA ; SANGAMA VARELA ANNIE MISHEL

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <u>Gestión Gerencial</u> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <u>Gestión Gerencial</u>				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <u>Gestión Gerencial</u>					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 29 de NOVIEMBRE de 2018

  
 CORLAP Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas  
 REGUC. 11541



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MUÑOZ OCAS ALCIDES

Institución donde labora : UAP-DUED; IESTP CIRO ALEGRIA

Especialidad : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Instrumento de evaluación : Encuesta.

Autor (s) del instrumento (s): GARDINI TUESTA, KIARA ANGELICA; SAN ROMÁN VARGAS ANNIE MISHEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					/
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Eficiencia Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					/
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Eficiencia Laboral					/
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					/
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					/
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					/
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					/
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Eficiencia Laboral					/
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					/
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					/
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 28 de NOVIEMBRE de 2018

  
CORLAD:  Mr. Alcidés Muñoz Ocas  
Sello personal:  REGUC. 11541



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RIOS LÓPEZ LUIS AUGUSTO  
 Institución donde labora : UNSM-T  
 Especialidad : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
 Instrumento de evaluación : ENCUESTA  
 Autor (s) del instrumento (s): GARDINI TUESTA KIARA A.; SANGUÑA URDELO ANNIE M.

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Gestión Gerencial en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Gerencial					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Gestión Gerencial				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 28 de 11 de 2018

  
 Lic. Adm. Mtro. LUIS A. RÍOS LÓPEZ  
 CLAD 08011

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RIOS LÓPEZ LUIS ALBERTO  
 Institución donde labora : UNSM-T  
 Especialidad : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
 Instrumento de evaluación : ENCUESTA  
 Autor (s) del instrumento (s): GARDINI TUESTA KIMAA.; SANGRA UNZETO ANNIE M.

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Eficiencia Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Eficiencia Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Eficiencia Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 28 de 11 de 2018

  
 Lic. Alberto Ríos López  
 CLAD 08011

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RODRIGUEZ MEUDORA, SEGUNDO SALLI
Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL SAN MARTIN
Especialidad: MSc. GESTIÓN EMPRESARIAL
Instrumento de evaluación: EXCELENTE
Autor (s) del instrumento (s): GARDINI TUESTA, YVONNA AUGELICA, SANCHEZ VILLALBA, AURELIO M.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Table with 6 columns: CRITERIOS, INDICADORES, 1, 2, 3, 4, 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA, and PUNTAJE TOTAL.

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 28 de 11 de 2018

Signature and stamp of Dr. Msc. Segundo Rodríguez M., Colg. CLAD 7097





**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: RODRIGUEZ MENDOZA, SEGUNDO SAUL  
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL SAN MARTIN  
 Especialidad : MSc GESTION EMPRESARIAL  
 Instrumento de evaluación : ENCUESTA  
 Autor (s) del instrumento (s): GARDINI TUESTO, KIMBA ANGELICO, SANCABDA VERDEZ, ANITA M.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Eficiencia Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Eficiencia Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Eficiencia Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto 28 de 11 de 2018

Lic. Adm. Msc. Segundo Rodríguez M.  
 Colg. CLAD 7097

Sello personal y firma

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Tarapoto, 03 de setiembre de 2018

Señoritas:

KIARA ANGELICA GARDINI TUESTA  
ANNIE MISHEL SANGAMA URRELO  
Estudiantes de la Universidad César Vallejo  
Tarapoto

Asunto: **Aceptación de periodo de investigación para Tesis**

Referencia: Carta de presentación

Es grato dirigirme a ustedes para saludarlas cordialmente y en atención al documento de la referencia, comunicarles que, fue aceptada su solicitud para la realización de la investigación para tesis, titulada "Gestión gerencial y su relación con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín", quienes están realizando dicha labor desde setiembre 2018 a julio 2019.

Propicia es la ocasión, para renovar las muestras de consideración y estima.

Atentamente;

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA  
AREA DE RECURSOS HUMANOS  
DROC César Augusto Espinoza Ruiz  
J. R. P. E.



CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO

Tarapoto, 23 de Noviembre de 2018

MUÑOZ OCAS ALVDES

Apellidos y nombres del experto

Asunto: **Evaluación de cuestionario**

Sirva la presente para expresarles mi cordial saludo e informarles que estoy elaborando mi tesis titulada: "", a fin de optar el grado o título de: Licenciado en Administración

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un cuestionario denominado: "Cuestionario sobre ~~GESTIÓN GERENCIAL - EFICIENCIA LABORAL~~" por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente,

SANGAMA URBEL ANNIE MISHELL

Apellidos y nombres

DNI N° 43068435

**Adjunto:**

- *Título de la investigación*
- *Matriz de consistencia (problemas generales y específicos, objetivos generales y específicos, hipótesis general y específicos, metodología, población y muestra)*
- *Cuadro de operatividad de variables*
- *Instrumento*

**CONSTANCIA**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "GESTIÓN GERENCIAL Y SU RELACION CON LA EFICIENCIA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA SON MARTIN, TARAPOTO, 2018" del autor GARDINI TUESTA XARA ANGENCA; SANGAMA VALLEO ANHIE NISHGUL estudiante del Programa de estudio de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 65 participantes del proceso de investigación, que se aplicará el 15 de Abril de 2018.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 28 de Noviembre de 2018

  
 CORLAP  
Mg. Alcides Muñoz Ocas  
REG. C. 11541

Mg. ALCIDES MUÑOZ OCAS

DNI N°: 46590514



CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO

Tarapoto, 23 de Setiembre 2018

RIOS LOPEZ, LUIS ALBERTO

Apellidos y nombres del experto

Asunto: **Evaluación de cuestionario**

Sirva la presente para expresarles mi cordial saludo e informarles que estoy elaborando mi tesis titulada: "", a fin de optar el grado o título de: Licenciado en Administración

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un cuestionario denominado: "Cuestionario sobre GESTIÓN EXPERIENCIAL - EFICIENCIA LABORAL" por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente,

SANGAMA VARELA ANNIE MISHELL

Apellidos y nombres

DNI N°

**Adjunto:**

- *Título de la investigación*
- *Matriz de consistencia (problemas generales y específicos, objetivos generales y específicos, hipótesis general y específicos, metodología, población y muestra)*
- *Cuadro de operatividad de variables*
- *Instrumento*



CONSTANCIA

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**


Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "GESTION GERENCIAL Y SU RELACION CON LA EFICIENCIA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTIN, TARAPOTO, 2018" del autor GARDINI TUESTA KIARA A.; SANGAMA VALLEJO, ANNIE M.; estudiante del Programa de estudio de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 65 participantes del proceso de investigación, que se aplicará el 15 de Abril de 2018.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 28 de 11 de 2018

  
Lic. Adm. Mtro. Luis A. Ríos López  
CLAD 08011

Mg. Luis A. Ríos López  
DNI N°: 00951811



CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO

Tarapoto, 23 de noviembre de 2018

Segundo Rodríguez Mendoza  
Apellidos y nombres del experto

Asunto: **Evaluación de cuestionario**

Sirva la presente para expresarles mi cordial saludo e informarles que estoy elaborando mi tesis titulada: "", a fin de optar el grado o título de: Licenciado en Administración

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un cuestionario denominado: "Cuestionario sobre Gestión General-Eficiencia Laboral..."; por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente,

Carolina Tuesta, Kiara Angelica  
Apellidos y nombres  
DNI N° 72172092

**Adjunto:**

- *Título de la investigación*
- *Matriz de consistencia (problemas generales y específicos, objetivos generales y específicos, hipótesis general y específicos, metodología, población y muestra)*
- *Cuadro de operatividad de variables*
- *Instrumento*



CONSTANCIA

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "GESTION GERENCIAL Y SU RELACION CON LA EFICIENCIA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTIN TARAPOTO, 2018." del autor EMILIO TUESTO, KARLA VILLALBA, SANDRA VILLALBA, ANITA MORA del Programa de estudio de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 65 participantes del proceso de investigación, que se aplicará el 15 de Abril de 2018.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 28 de 11 de 2018

Mg. Sr. Segundo Rodríguez M.  
Código CLAD 7097

Mg. ....

DNI N° 01148240



# Informe de originalidad

feedback studio

Primera Entrega

-- /0



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión Gerencial y su relación con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la  
Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Gardini Tuesta, Kiara Angélica (ORCID: 0000-0003-0790-2624)

Sangama Urrelo, Annie Mishell (ORCID: 0000-0003-1667-7238)



Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- |   |   |      |   |
|---|---|------|---|
| 1 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | 14 % | > |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet        | 3 %  | > |
| 3 | repositorio.upeu.edu.pe<br>Fuente de Internet       | 2 %  | > |
| 4 | infonavit.janium.net<br>Fuente de Internet          | 1 %  | > |
| 5 | Entregado a Facultad L...<br>Trabajo del estudiante | 1 %  | > |

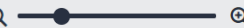
na: 1 de 37

Número de palabras: 8563

Text-only Report

High Resolution

Activado




## Acta de aprobación de originalidad de tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Mg. Robin Alexander Díaz Saavedra, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisor (a) de la tesis titulada "Gestión Gerencial y su relación con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018", del estudiante Kiara Angélica Gardini Tuesta, constato que la investigación 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.

Tarapoto, 08 de julio de 2019



**Lic. Robin A. Díaz Saavedra**  
MARKETING N. INTERNACIONALES  
Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

.....  
**Mg. Robin Alexander Díaz Saavedra**  
DNI: 44970126

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Acta de aprobación de originalidad de tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Mg. Robin Alexander Díaz Saavedra, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisor (a) de la tesis titulada "Gestión Gerencial y su relación con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018", del estudiante Annie Mishell Sangama Urrelo, constato que la investigación 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.

Tarapoto, 08 de julio de 2019



**Lic. Robin A. Díaz Saavedra**  
MARKETING N. INTERNACIONALES  
Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

**Mg. Robin Alexander Díaz Saavedra**  
DNI: 44970126

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

Mg. Julio Alberto Escalante Torres

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Gardini Tuesta, Kiara Angélica

Sangama Urrelo, Annie Mishell

INFORME TÍTULADO:

**“Gestión Gerencial y su relación con la Eficiencia Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, Tarapoto, 2018”**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**Licenciada en Administración**

SUSTENTADO EN FECHA: 08 Julio del 2019

NOTA O MENCIÓN:

Gardini Tuesta Kiara Angélica 14

Sangama Urrelo Annie Mishell 14

