



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y desempeño laboral en la oficina  
descentralizada de procesos electorales San Martín, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Epquin Carbajal, Lys Denny (ORCID: 0000-0002-4907-6984)

**ASESOR:**

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reformas y modernización del estado.

TARAPOTO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mis padres y hermanos, por apoyarme motivándome a continuar en los momentos difíciles durante el proceso de elaboración y ejecución de este proyecto, por el gran cambio producido en mi vida profesional.

**Lys Denny**

## **Agradecimiento**

Ante todo, a Dios por brindarme la vida y por seguir bendiciéndome en este camino profesional, a los profesores que semanalmente, se esforzaron por transmitirnos sus conocimientos y experiencias, que sirvieron de base para la realización de la presente Investigación, a ellos mi sincera gratitud. Gracias, también, a las personas que me apoyaron con su entusiasmo a seguir siempre adelante.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>12</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .....	14
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	15
3.5 Procedimientos .....	19
3.6 Métodos de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos.....	20
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>22</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>26</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>28</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>29</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>30</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>33</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la gestión administrativa en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.....	21
Tabla 2. Nivel del desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020 .....	22
Tabla 3. Prueba de Normalidad de las variables: Gestión administrativa y Desempeño laboral .....	23
Tabla 4. Relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020 .....	24
Tabla 5. Análisis de la varianza entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020 .....	25

## Índice de figuras

Figura 1. Dispersión entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral de los colaboradores en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020 .....	24
---	----

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo, determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020, lo cual, la metodología utilizada es de tipo básica con metodología no experimental, descriptiva correlacional, se utilizó como instrumento documental un cuestionario por cada variable sobre una muestra de 75 colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de San Martín, en el que se obtuvo como resultado en la correlación de Pearson que si existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral con un coeficiente de determinación de 0.5326; lo cual, se evidenció que el 53.26% del desempeño tiene influencia de la gestión administrativa en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín. Se concluyó que el desempeño laboral es influenciado por la gestión administrativa con un coeficiente de Pearson de 0.7297, afirmando que existe una correlación positiva alta entre la variable gestión administrativa con la variable desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.

**Palabras claves:** Gestión administrativa, desempeño laboral, Oficina Descentralizada de Procesos Electorales.

## **Abstract**

The objective of this investigation is to determine the relationship between the administrative management and work performance of employees in the Decentralized Office of Electoral Processes San Martín, 2020, which, the methodology used is of a basic type with non-experimental, descriptive correlational methodology, is used as a documentary instrument a questionnaire for each variable on a sample of 75 employees of the Decentralized Office of Electoral Processes San Martín, in which it was obtained as a result in the Pearson correlation that if there is a relationship between administrative management and job performance with a coefficient of determination of 0.5326; which, it was evidenced that 53.26% of performance is influenced by the administrative management of the San Martín Decentralized Office of Electoral Process. It was concluded that job performance is influenced by administrative management with a Pearson coefficient of 0.7297, stating that there is a high positive correlation between the administrative management variable with the job performance variable of the employees of the San Martín Decentralized Office of Electoral Processes, 2020.

**Keywords:** Administrative management, Job performance, Decentralized Office of Electoral Processes.



## I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa tradicionalmente se ha concebido a través de los resultados de evaluación del desempeño a los colaboradores al utilizarse dentro de la elaboración de un plan de capacitación, con el fin de orientarlos a fortalecer sus competencias y su efectividad en relación con las funciones que realiza cada uno dentro de la entidad. Las normas están sirviendo en la aplicación del deber de los instrumentos permitiendo realizar seguimientos sobre el desempeño de cada colaborador en el contexto de sus funciones y comportamientos dentro de una entidad (Salas, 2020).

El desempeño laboral, ofrece un valor agregado a las entidades públicas que dan soporte a la gestión administrativa dentro de las mismas en un marco riguroso para crear un cambio a través del ejemplo desafiándolas donde los sistemas productivos están en permanente cambio y en la gestión administrativa pública, es considerada como serie de actividades laborales que realizan los colaboradores acorde con la planificación, en un entorno organizado, bajo la dirección y el control de un líder que dirige las diferentes áreas de la empresa (Armijo, 2020).

La gestión administrativa, en Latinoamérica y el Caribe, desea lograr a ser una mirada absoluta en la contracción de los retos de los nuevos avances y desafíos presentes, en relación de los ámbitos del presupuesto, planificación y prospectiva para el desarrollo y estrategias de la gestión pública. La evaluación de desempeño en la gestión administrativa requiere optimizar su desarrollo mediante una contratación competitiva establecida en méritos que han venido reforzándose en los últimos 10 años, logrando un progreso a través de un gobierno electrónico como un instrumento hacia la modernización y buen gobierno, promoviendo una serie de formulaciones de estrategias nacionales y locales (Naser & Alvaro Ramirez, 2014).

En el Perú, el 87% de las entidades públicas vienen lidiando diferentes dificultades organizacionales y la falta de compromiso de sus colaboradores, lo cual, el 60% de ellas no tienen un control adecuado del desempeño y desarrollo del compromiso laboral y sus deficiencias sobre la gestión administrativa pública, es por ello, que el Gobierno no precisamente logra acopiar las insuficiencias de la población y no articula el desempeño laboral para cubrir esas insuficiencias, tampoco, están delineadas acorde a sus objetivos, ya que, fueron trazadas sin claridad en las técnicas que ejecutan al entregar sus servicios de manera pertinente y responsable (Deloitte, 2018).

La Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE), es una organización que tiene como base legal la constitución y funciona de manera independiente, sus directivos son las autoridades que tiene la mayor autoridad respecto a las directivas de organización, ejecución en los procesos electorales y de consultas al pueblo peruano, viene buscando orientarse en la eficacia de la gestión administrativa referenciada a los fines y propósitos de los últimos años de un gobierno democrático mediante una gestión pública enfocada en brindar un buen servicio al ciudadano y que gestión pública se oriente hacia los resultados. A pesar de que ha logrado obtener varias certificaciones de gestión de calidad en sus varios procesos, no ha podido lograrlo en lo que respecta a la gestión del cliente interno para optimizar el desempeño de sus colaboradores (Corporativas, ONPE, 2019).

En la Región San Martín el desempeño laboral tendrá un enfoque a modificar en muchas de las deficiencias que ocurre en el País, viene incorporando documentos normativos que efectivamente se ejecuten mejorando el desempeño en la gestión pública, la guía de las capacidades es acorde a solicitudes estatales para fortalecer las capacidades del personal colaborador en todos los sectores de la Región. Diariamente se busca reforzar la gestión pública para retar los contextos y condiciones inherentes a la gestión y al contexto dado, a pesar, de las limitaciones y excesos de un sistema confuso y dividido de las necesidades a la que deben atender (Martín, 2019).

La Oficina Descentralizada de Procesos Electorales son instaladas a nivel nacional donde preexisten muchas descoordinaciones en todo lo relativo a su gestión administrativa, por su propio entorno temporal en que se instalan, genera que sus gestiones sean independientes a cada una de las otras oficinas descentralizadas ocasionando deficiencias en la coyuntura entre cada oficina descentralizada y eso hace que sus colaboradores no consigan desempeñarse acorde a los objetivos. También, al contratar a cada colaborador casi siempre no tiene conocimiento sobre las actividades a desenvolver, restringiendo su eficiencia e incumplimiento de sus labores debido a que su plan de capacitación son tiempos fijos no logrando completar en capacitarlos y tampoco logran contratar la cantidad de personal requerido haciendo que contraten a todos los que se presentaron aunque no concuerden con el perfil

laboral solicitado, tras ello, la desorganización se observa y conlleva a una gestión administrativa desfavorable.

Es importante mencionar que, en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales, existe ciertas deficiencias sobre los medios de control respecto al desempeño laboral y la gestión administrativa, lo cual, les cuesta cumplir con las metas trazadas, puesto que, en cada área de la mencionada institución electoral está basada en metas. Es decir, es necesario conocer si ambas variables están relacionadas de alguna manera trabajando con la parte administrativa y coordinadores; por ende, la finalidad de esta investigación es establecer la existencia de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.

En base a lo mencionado se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020? y como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020?

El siguiente estudio justifica la investigación; por conveniencia, permitió fortalecer mis conocimientos y a poder emplearlas de una manera más eficiente, logrando apoyar a las entidades a desarrollar mejor las funciones administrativas y en consecuencia el desarrollo de acciones funcionales de los colaboradores en el logro de sus objetivos sin ninguna dificultad, en la relevancia social, permitió efectivizar el trabajo administrativo en lo que respecta a planear, organizar, ejecutar y controlar sobre las actividades laborales consiguiendo alcanzar mejores resultados eficientemente, pertinentemente y eficazmente por parte de los colaboradores de la entidad, creando un buen entorno laboral que motiva a realizar las actividades que cumplan con satisfacer las necesidades del ciudadano, en el valor teórico, conllevó a obtener otras teorías y así conocer la importancia de las funciones administrativas sobre la efectividad laboral examinando cómo se relacionan ambas variables ante cambios que puedan crear los colaboradores, la perseverancia y dedicación para obtener mejores resultados al final del proceso y así brindar un mejor servicio a los ciudadanos, en la implicancia práctica, la propuesta desarrollada sirvió para optimizar la organización

administrativa que se ofrece al personal, los efectos de esta investigación en obtener información de las diferentes áreas, así como las diferentes gestiones de interés público, se verificó una mejora fundamental en el desempeño laboral como resultado de las nuevas estrategias que se efectuó. También, al mismo tiempo, las propuestas ayudaron a mejorar las experiencias y el otorgamiento de servicios, orientado a mejorar el desempeño laboral y su utilidad metodológica, siendo descriptivo correlacional, para comprobar la relación existente entre estas dos variables donde se efectuó una recolección de datos mediante un cuestionario, que proporcionó a efectuar interrogantes donde el encuestado pueda responder en forma personal su opinión libre sobre la labor que realiza dentro de la entidad, conforme a los resultados obtenidos se demostró la veracidad de ellos concluyendo asertivamente y pudiendo implementar mejoras en la institución.

En base a lo anterior, se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020, y como específicos: Identificar el nivel de la gestión administrativa en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020. Identificar el nivel del desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.

Como hipótesis general tenemos:  $H_i$ : La gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.  $H_0$ : La gestión administrativa no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020. Como específicas:  $H_1$ : el nivel de gestión administrativa en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020; es regular.  $H_2$ : el nivel de desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020; es regular.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a estas variables de estudio se han realizado investigaciones en diferentes ámbitos. Tal es el caso de Riffo, R. (2019), *Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de Chorrillos*. (Artículo Científico), Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo, Talca, Chile. Esta investigación es tipo básica sustantiva, con corte transversal porque recopilaron información una sola vez y de nivel explicativo, la población y muestra que utilizó fue de ochenta (80) docentes, se aplicó un instrumento documental constituido por dos escalas de opinión. Se concluyó que las competencias administrativas en gestión desarrolladas por la mayor parte de las profesoras de educación en el nivel inicial son de buena calidad, en consecuencia, el investigador concluyó que los centros escolares seleccionados para el estudio desarrollan sus actividades con una gestión administrativa de calidad.

Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Riobamba, O. (2019). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008 – 2018*. (Artículo Científico). Universidad de Nariño, Pato, Colombia. La metodología utilizada fue mediante una revisión de información bibliográfica, con investigación deductiva e integrativa, apoyados por la observación de manera retrospectiva. La población considerada fue: 55 publicaciones científicas de revistas indexadas dentro de las bases de datos en Scielo, Redalyc, Dialnet y ScienceDirect, las que fueron publicadas entre el 2008 y el 2018 en inglés y español; consideraron las áreas de investigación en: Educación, salud y organizaciones, su muestra fueron las investigaciones que estaban disponibles con referencias bibliográficas y acceso al texto completo, su técnica fue la recolección de datos y su instrumento fue la encuesta. Se concluye que los temas evaluados respecto a desempeño y su influencia en la calidad de las actividades realizadas por el trabajador permite aproximarse en forma detallada al logro de sus objetivos.

Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. (Artículo científico). Revista Científica Dominio de las Ciencias, Manabí, Ecuador. El método utilizado fue inductivo – deductivo, analítico – sintético. Se concluyó que el control interno en las entidades públicas en comparación con las privadas se debe tener en cuenta una serie de

elementos que influyan en los propósitos de la función administrativa a mejorar esos elementos que intervienen dentro de la misma gestión.

Pacheco, R., Robles, C. y Ospino, A. (2018). *Análisis de la gestión administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Marta, Colombia*. (Artículo Científico), San Marta, Colombia. Fue un estudio de nivel descriptivo, con corte transversal; la muestra abarcó toda la población por ser sólo 25 instituciones en zona rural; utilizaron un instrumento documental tipo cuestionario con grado Likert. Los investigadores concluyeron que las instituciones rurales no tienen un enfoque administrativo definido y el nivel académico de los alumnos está relacionado con la gestión administrativa.

Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta*. (Artículo Científico), Dominio de las ciencias, Manta, Ecuador. El estudio y su metodología fueron tipo cuantitativa analítica, de corte y diseño transversal no experimental y con un nivel correlacional; el investigador utilizó una población de 54 empresarios con una de 48, la técnica utilizada fue mediante recolección de datos y su instrumento fue la encuesta. Se concluyó que la innovación está estrechamente relacionada con el marco económico y generando oportunidades a las empresas.

Soto, C. y Inga, A. (2019), *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. (Artículo Científico), 3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico, Lima, Perú. Es cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental, como población se consideró las tesis de grado que determinaron la influencia o relación de la variable desempeño y clima organizacional en las ciudades de Lima y Callao, entre los años 2015 - 2019, se consideraron instituciones privadas y públicas. Se excluyeron las investigaciones que cumplen con las especificaciones anteriores, en los procesos de obtener datos se utilizó el cuestionario como instrumento documental. Los investigadores concluyeron que el desempeño laboral no se relaciona significativamente clima laboral evidenciando que son variables independientes de la dimensión y forma de medición.

Panduro, L., Bollet, F., Ramírez, L. y Chenet, E. (2019). *Desempeño laboral y la gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018 – 2019*. (Artículo Científico). Universidad Privada de Pucallpa, Pucallpa, Perú. El estudio fue aplicado, su diseño es correlacional, su población que consideraron fueron todos los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa y su muestra fue censal, es decir, los mismos elementos de su población utilizaron un instrumento documentario mediante la técnica de la encuesta. Los investigadores concluyeron que la relación significativa si existe entre el desempeño laboral y la gestión administrativa en la Universidad Privada de Pucallpa, desde el 2018 y 2019.

Chenet, M., Bollet, F., Vargas, J. y Canchari, Y. (2019). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Huancavelica – Perú*. (Artículo Científico). El estudio realizado por los investigadores básico con nivel descriptivo - correlacional simple, su población y muestra fueron 18 docentes, el instrumento que utilizaron fue “escala de actitud del tipo Likert”, la que fue aplicada mediante la técnica de la encuesta. Se concluyó: la variable motivación y la variable desempeño laboral los docentes tienen una significancia y relación positiva con coeficiente r de Pearson 0.787.

López, C. (2019) en la investigación “*Gestión administrativa y la calidad de servicios de tecnologías de información en las instituciones del sector público del distrito de Tarapoto*”. (Tesis Doctorado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. La investigación fue básica, correlacional-explicativo, no experimental respecto a su diseño, fueron consideradas como población 28 instituciones del sector público que tienen áreas u Oficinas Informáticas o similares, su muestra fueron 12 instituciones públicas con oficinas informáticas en el ámbito del distrito de Tarapoto. Se concluyó que los servicios de información tecnológica en las instituciones públicas del distrito de Tarapoto sobre su calidad están fuertemente vinculados con la gestión administrativa y que el mejoramiento de estas corresponde a la planificación de la gestión que influenciará en forma positiva y significativa para las oficinas de tecnología de información.

Moreno, D. (2018) en la investigación “*Gestión administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018*”. (Tesis de Maestría).

Universidad César Vallejo, Tarapoto - Perú. Es de nivel correlacional no experimental, el autor utilizó una población de 62 colaboradores entre locadores y contrato CAS y con una muestra fue 20 locadores y contratados CAS del hospital en el que se realizó la investigación. El investigador realizó una recolección de datos, aplicando dos cuestionarios. El resultado reportado por el investigador fue: la gestión administrativa evidencia una correlación positiva alta sobre el desempeño del personal en el hospital mencionado.

Las teorías que *sostienen* este estudio tienen como base las variables a investigar:

En cuanto a la **gestión administrativa**, son una serie de funciones que debe realizar el gerente de una organización, como parte de sus obligaciones administrativas en las diferentes etapas que conllevan a los objetivos a cumplirse dentro de una organización establecidos en su planeación. Al respecto, Louffat (2012, pág. 116), se refiere a gestión administrativa de los procedimientos administrativos encargados de potenciar los recursos en sus diversos ámbitos para así efectuar con lo establecido en la organización. Quichca (2012) menciona que la gestión de los administradores es una secuencia de acciones realizadas en estrecha relación con grupos de personas que trabajan en procura del cumplimiento de los propósitos de la empresa. Cada proceso administrativo es particularmente sólido respecto a las acciones en como planean, organizan, ejecutan y controlan sus actividades con el objetivo de establecer y lograr los propósitos utilizando los recursos de la organización o institución pública. Campos Escalada (2011), mencionó sobre gestión administrativa, capacidad que tienen los directores de las organizaciones para que haciendo uso de sus recursos asignados alcancen y evalúen sus objetivos establecidos, demostrando un buen cumplimiento de la función administrativa con un adecuado y eficiente manejo de sus recursos.

Como **dimensiones**, tenemos: **Planeación**, según Munch (2014), es establecer sistemáticamente que actividades se van a realizar con dirección al desempeño de los objetivos de la organización, expresados en resultados alcanzados en periodos de tiempo determinados. Según Fayol (2011), la planeación significa observar las tendencias del futuro prepararse mediante la planeación para aprovechar las oportunidades y enfrentar las dificultades; para ello es necesario elaborar un programa de acción que direcciones las acciones a tomar y los recursos que se han de utilizar. Tiene la forma de un bosquejo de acontecimientos del futuro próximo que se



vislumbran con cierta claridad. Según Terry (2011, p.347), la planeación significa que los gerentes se anticipan al logro de sus metas y acciones basándose en método planes lógicas y percepciones o también llamadas corazonadas. Estos planes contienen los propósitos de la organización y estableciendo procedimientos adecuados para alcanzarlos. **Dirección**, según Munch (2014), es una etapa que tiene un líder en el proceso administrativo, por ello algunos investigadores consideran que debe ser liderado, guiado, comandado, implementado y ejecutado. La dirección es la parte fundamental del proceso administrativo, por ser el eje motor para que las demás etapas funcionen óptimamente. Según Terry (2011, p. 387), es esperar que todos los colaboradores del grupo estén dispuestos y motivados a realizar los esfuerzos que sean necesarios para alcanzar los propósitos establecidos por la organización. **Ejecución**, según Ander-Egg (2003, pag.147), es el proceso de ejecución de los planes establecidos con anterioridad con el propósito de alcanzar los resultados propuestos mediante objetivos claros. **Control**, Munch (2014), considera que es una etapa fundamental en la gestión administrativa, porque si la empresa tiene planes eficientes, una adecuada estructura organizacional y la dirección es eficiente, el gerente estará imposibilitado de conocer la situación real de su organización si no existe una estrategia establecida de verificación que le remita informes de las actividades que se avanzaron y las dificultades que fueron superadas para el logro de los objetivos. Según Koontz (2004), es el procedimiento que utiliza técnicas, elementos y principios que están relacionados entre sí con la finalidad de evaluar la gestión, contribuyendo a un control eficiente y eficaz. Según Terry (2011, pag. 348), son los procedimientos que ayudan a asegurar el cumplimiento de las actividades. Siendo necesario que el gerente esté vigilante y seguro que los colaboradores de la empresa que dirige realicen las actividades que conllevan a cumplir las metas fijadas.

En cuanto al **desempeño laboral**, Palmar, Valero, y Jhoan. (2014, pág. 166), lo consideran como “el desarrollo individual que desempeña sus actividades laborales internamente en una empresa u organización, sometiéndose a los 22 lineamientos establecidos por la organización, de manera que la efectividad, la eficacia y la eficiencia sean las que se reflejen en el cumplimiento de sus funciones y que den como resultado las metas planificadas, firme al triunfo de la empresa”. Noguera (2012), se refiere a las competitividades, aseverando que, el colaborador en una organización

optimice esas competitividades y optimice ese desempeño. Robbins y Timothy (2013, p. 36), nos dice que es la consecuencia del trabajo realizado de manera eficaz por los colaboradores de la empresa, siendo de gran beneficio el cumplimiento de objetivos, además, genera en el trabajador un sentimiento de satisfacción que lo motiva a buscar la excelencia". Montejo (2009, págs. 12-23), el desempeño laboral viene a ser el efecto de comportamientos positivos del personal que impactan positivamente sobre el alcance de los objetivos que son la suma del esfuerzo y la entrega de las competencias de cada colaborador de la organización.

Como **dimensiones**, tenemos: **Capacidad laboral**, según Robbins y Timothy (2013, p. 47-48), la capacidad laboral de un colaborador se observa cuando realiza sus actividades laborales y asume ciertas actitudes ante determinadas circunstancias por las que la empresa atraviesa, poniendo en práctica sus conocimientos, demostrando sus habilidades o inteligencia durante su trabajo en el área que le corresponde. **Desenvolvimiento**, según Robbins y Timothy (2013, p. 47-48), es el asertividad con la que los colaboradores desarrollan sus competencias expresa mediante la habilidad con la que realizan sus actividades y transmiten mensajes directos y abiertos en el equipo laboral; promoviendo una adecuada relación de trabajo con sus colegas. **Perfil del trabajador**, según: Robbins y Timothy (2013, p. 47-48), estableciendo que a través de la conducta y tipologías que demuestra el colaborador, mediante una conducta adecuada a las exigencias del puesto laboral y cumpliendo con los demás requisitos que la organización tiene establecido. **Evaluación**, según: Maristany (2000), describe la evaluación del desempeño laboral como una medida que el colaborador asume con responsabilidad en sus labores, es decir, los lineamientos estándares deben medirse acorde a su capacidad y disponibilidad lo que representa al momento de realizar la evaluación. **Trabajo en equipo**, según: Rovira (2015), afirma que es fundamental porque es la suma de talentos, habilidades y actitudes que son utilizados para la realización de actividades laborales en la organización; un equipo de colaboradores se conoce y son conscientes de los intereses de la empresa respecto a los objetivos y desafíos son consecuentes de sus acciones; además, se debe tener en cuenta que el ambiente laboral donde el grupo de colaboradores se desempeñará debe ofrecer las condiciones básicas, que se complementará con el buen clima laboral como resultado de la actuación de cada colaborador; aun así es importante estar

atentos a posibles situaciones que perturban el área de labores, por ello la entidad debe preocuparse cuidando las buenas relaciones personales tanto a nivel horizontal como vertical. Gutiérrez (2010), menciona que trabajar en equipo consiste en que el conjunto de personas de la empresa u organización interactúen procurando el cumplimiento de objetivos en común, que tienen como base la unión bajo un mismo propósito que promueve el aporte de contribuciones de conocimientos, habilidades y labores de todo el equipo.

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación:**

##### **Tipo de investigación:**

Es básica con un enfoque cuantitativo, porque solo se dedicó a recoger la información para poder comprobar la hipótesis, más no hace manipulación de variables. Hernández, Fernández y Baptista (2014:4), manifestó que una investigación cuantitativa está basada en obras como las de Auguste Comte y Émile Durkheim. Este tipo de estudio se basa en generar conocimientos objetivos, y generándose a partir de una causa deductiva en el que, a través del tratamiento numérico y el estudio inferencial de datos estadístico, los mismos que sirven para contrastar las hipótesis planteadas. Este tipo de estudios están asociados a las ciencias del positivismo y las naturales porque se delimitan por normas y prácticas establecidas previamente.

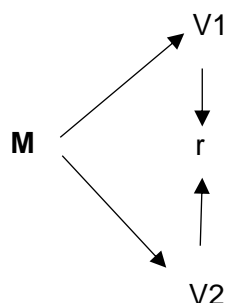
##### **Diseño de investigación:**

Es un diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo -correlacional, puesto que se describe la situación real de la unidad en estudio y luego se determinó la existencia de relación entre la variable 1 y la variable 2, identificadas en esta investigación, siendo medidas por el uso de análisis estadísticos descriptivos e inferenciales para estimar la correlación entre cada variable.

Se consideró diseño no experimental por no realizar ningún tipo de manipulación de ninguna de las variables estudiadas. Según Santa y Feliberto (2010, pag.87), el investigador no modifica adrede las variables. Se presta atención a la situación real de los hechos y en un periodo de tiempo definido por el investigador, para luego estudiarlos. Es así que, los diseños no experimentales no permiten construir una estructura investigativa, se trabaja con los datos observados y existentes.

V1: Gestión administrativa

V2: Desempeño laboral



Dónde:

M: muestra

r: relación.

V1: gestión administrativa.

V2: desempeño laboral.

### 3.2. Variables y operacionalización:

#### Variable 1:

Gestión Administrativa:

**Definición conceptual:** Según Mendoza (2017), se refiere a la gestión administrativa como una representación sistémica, al ser parte de un todo en el desempeño de los colaboradores que se encaminan al logro de los objetivos.

**Definición operacional:** La gestión administrativa se definió operativamente con la planeación, dirección, ejecución y control. Fue medida mediante una escala ordinal por medio de un cuestionario.

#### Dimensiones e indicadores:

Planeación: Plan operativo, establecimiento de políticas y presupuesto.

Dirección: Comportamiento y desempeño de los procesos, comunicación y motivación.

Ejecución: identificar iniciativas y acciones necesarias.

Control: Elementos que conllevan al logro de metas, acciones de inspección, vigilancia y monitoreo.

## **Variable 2:**

Desempeño Laboral:

Definición conceptual: Según Chiavenato (2012), se refiere al fundamento de la actividad administrativa que utilizando conductas personales, la que se observan en cada uno de los colaboradores, siendo fundamentales para alcanzar los objetivos propuestos por empresa u organización.

**Definición operacional:** El desempeño laboral se definió operativamente con la capacidad laboral, desenvolvimiento, trabajo en equipo, perfil del trabajador y evaluación. Fue medida mediante una escala ordinal por medio de un cuestionario.

### **Dimensiones e indicadores:**

Capacidad laboral: resultados en sus funciones.

Desenvolvimiento: estrategias en acciones concretas.

Trabajo en equipo: trabajar en grupos humanos, participación en equipo y relaciones interpersonales.

Perfil del trabajador: rendimiento y permanencia laboral.

Evaluación: medición de mejoras y supervisión al personal.

## **3.3. Población, muestra y muestreo:**

### **Población:**

Se consideró como población en esta investigación a 108 colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, siendo, el área administrativa sólo 25 colaboradores y 83 colaboradores de las diferentes oficinas distritales de: Tarapoto, Morales, Banda de Shilcayo, Juan Guerra y Cacatachi.

### **Criterios de selección:**

**Inclusión:** Fueron incluidos los colaboradores siguientes: jefe, administrador, asistente logístico, Jefe de Operaciones, jefe de recursos humanos, asistentes administrativos, coordinadores de locales de votación, coordinadores distritales y coordinadores de mesa.

**Exclusión:** No se consideró a los colaboradores siguientes: asistentes técnicos de mesa, orientadores, digitadores y coordinadores técnicos de mesa.

**Muestra:**

Se consideró la siguiente muestra y se ha utilizado la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N * Z^2 (p * q)}{e^2 (N - 1) + (Z^2 * p * q)}$$

**Dónde:**

n = muestra

N = población total (108)

Z = 95% (1.96)

p = probabilidad de éxito (0.8)

q = probabilidad de fracaso (0.2)

e = Margen de error (5%)

$$n = \frac{108 + (1.96)^2 * (0.8 * 0.2)}{(0.05)^2 * (108 - 1) + (0.05)^2 * 0.8 * 0.2}$$

$$n = \frac{108 * 3.8416 * 0.16}{0.0025 * 107 + (0.0025 * 0.16)}$$

$$n = \frac{66.382848}{0.88216}$$

$$n = 75$$

Se realizó 75 muestras.

**Unidad de análisis:** Un colaborador de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de San Martín.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:****Técnica:**

La recolección de datos necesarios para este estudio se utilizó la encuesta, permitiéndonos establecer contacto con cada una de las unidades de observación utilizando como instrumento un cuestionario previamente establecido.

Morone (2012, pág. 3 y 17)., afirma que en una investigación las técnicas son los instrumentos con sus instrucciones que correctamente manejados ayudan a obtener información que genera conocimiento.; pudiendo estas ser observaciones realizadas por el investigador, entrevistas o interacciones con las unidades de análisis y encuestas. Además, menciona que la técnica de la encuesta es utilizada para

describir la estrategia para recolectar datos utilizando como instrumento documental una lista de preguntas correctamente estructuradas para la recolección de datos e informaciones que podrán ser analizadas estadísticamente, cuando sean datos cuantitativos.

Para la realización de esta investigación se usaron dos encuestas elaboradas como cuestionario, uno para la variable 1 y otro para la variable 2.

**Instrumentos:**

El instrumento utilizado fue un cuestionario que estará compuesto por interrogantes que dan respuesta a cada variable, para luego ser medidas y las que serán elaboradas conforme a los objetivos de la investigación.

Abril (2008, pág. 15), menciona que el cuestionario está conformado por una serie de interrogantes, elaborados teniendo en cuenta las características y propias de cada investigación y de los intereses que tiene el investigador en su estudio, las que son aplicadas a la población o muestra.

**Validez:**

Hernández (2010, pág. 201), afirma que el grado de valor instrumental refleja la veracidad de los datos al medir la variable. Este aspecto es importante porque la consistencia influye en la validez de los resultados de un estudio investigativo tiene valor científico; por lo tanto, un instrumento de medición debe tener confiabilidad y validez. Antes de aplicar un instrumento deben ser sometidos a expertos que determinen su validez de contenido.

En esta investigación se realizó todos los procedimientos necesarios para su validación de contenido, considerando aspectos fundamentales como son: la relevancia, la claridad y pertinencia y de los ítems que conforman los instrumento.



Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión administrativa	1	metodólogo	4,7	Instrumento apto y coherente para su aplicación.
	2	metodólogo	4,5	Instrumento adecuado para su aplicación para el estudio.
	3	metodólogo	4,1	El instrumento es válido, puede ser aplicado.
Desempeño laboral	1	metodólogo	4,7	Instrumento apto y coherente para su aplicación.
	2	metodólogo	4,5	Instrumento adecuado para su aplicación para el estudio.
	3	metodólogo	4,1	El instrumento es válido, puede ser aplicado.

Cada instrumento fue sometido al juicio de tres expertos conocedores de las variables de investigación; los expertos realizaron el proceso de verificación respecto a la coherencia y pertinencia de cada uno de los indicadores que conforman a cada una de las variables investigadas. El resultado del análisis de validación reportó un promedio de **4.43, representando el 88.67% de concordancia como promedio del criterio de los jueces para los instrumentos de ambas variables**; por lo tanto, se considera que los instrumentos tienen un nivel alto de validez y reúnen las condiciones metodológicas para ser aplicadas.

### Confiabilidad:

Hernández (2010, pág. 200), afirma que un instrumento documental es confiable cuando mide variables y el resultado producido consistente y coherente.

Establecer un instrumento es confiable significa que, el cuestionario aplicado a una muestra debe ser analizado mediante la fiabilidad del Alfa de Cronbach como análisis estadístico. En este estudio se aplicó una muestra a 108 colaboradores y siendo analizados los datos mediante el programa estadístico SPSS versión 25.0.

Al respecto, George y Mallery (2003, p. 231) recomiendan los coeficientes de alfa de Cronbach para así determinar la confiabilidad:

Coeficiente alfa	Confiabilidad
>0.9 a 0.95	Excelente
>0.8	Bueno
>0.7	Aceptable
>0.6	Cuestionable
>0.5	Pobre
<0.5	Inaceptable

- **Análisis de confiabilidad:**

#### Gestión Administrativa:

##### Resumen de procesamiento de casos

		<i>N</i>	%
<b>Casos</b>	Válido	75	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	75	100,0

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,679	,683	19

## Desempeño laboral:

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	75	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,749	,747	19

### 3.5. Procedimientos:

El procedimiento que se utilizó para la realización de esta investigación fue: primero se obtuvo una autorización de los representantes de la institución correspondiente en la que se desarrolló la investigación brindándoles la información necesaria, cumpliendo con normativa establecida para el desarrollo de la parte metodológica del estudio. Después de obtener la autorización necesaria, se aplicó los instrumentos documentales a los integrantes de la unidad de análisis, previamente fueron informados de la finalidad y naturaleza del estudio. La obtención de datos fue al aplicar los cuestionarios mediante la encuesta, precediéndose al procesamiento de la información, los datos fueron pasados a una base datos electrónicos. Los resultados obtenidos se tabularon mediante tablas estadísticas junto a su respectivo análisis interpretativo, los mismos que generaron la información para las conclusiones y recomendaciones.

### 3.6. Método de análisis de datos:

La validación de los instrumentos fue validada por expertos y aplicados a las muestras seleccionadas y con la obtención de información en el transcurso de esta investigación, se realizó los análisis estadísticos respectivos. Los resultados obtenidos según lo establecido y respondiendo de manera coherente a lo planteado

en el problema, los objetivos e hipótesis de la investigación son presentados en gráficos y tablas en este documento. El programa estadístico que se utilizó para los análisis de datos fue el SPSS V25, y mediante el coeficiente de Pearson se midió la existencia de correlación entre la variable 1 y la 2 analizando el nivel de influencia entre las variables estudiadas, es así como se verificó que si una de las variables se modifica la otra también se ve afectada.

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

El coeficiente de Pearson utiliza valores numéricos de -1 y 1, dónde valores entre -1 y 0 indican correlaciones negativas o inversas y de 0 a 1 indica que existe correlación directa positiva, considerando al 0 como independencia total entre variables. Los niveles de correlación se muestran a continuación (Valderrama, 2016).

- r = 1 correlación perfecta
- 0.8 ≤ r < 1 correlación muy alta
- 0.6 ≤ r < 0.8 correlación alta
- 0.4 ≤ r < 0.6 correlación moderada
- 0.2 ≤ r < 0.4 correlación baja
- 0 < r < 0.2 correlación muy baja
- r = 0 correlación nula

### **3.7. Aspectos éticos:**

Esta investigación cumple con la exigencias y requisitos establecidos por las normas nacionales, internacionales y la Universidad César Vallejo, respecto al diseño de investigación cuantitativa, el respeto a los derechos de autor reconociéndole mediante las citas en formato APA en la que se consideró el título de la investigación, los nombres de los autores, año de publicación, revista en la que fue publicado, etc. Este fue realizado cumpliendo con el método científico tanto en la estructura como en el proceso de la investigación. Así mismo, se precisan los autores de los instrumentos diseñados para obtención de los datos de la investigación, los instrumentos se validaron mediante juicio de expertos y los respectivos análisis en los resultados que avalan esta investigación.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Nivel de la gestión administrativa en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.

**Tabla 1:**

*Nivel de la gestión administrativa en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.*

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Muy bajo</b>	19 – 34	0	0%
<b>Bajo</b>	35 – 50	0	0%
<b>Regular</b>	51 – 66	0	0%
<b>Bueno</b>	67 – 82	17	23%
<b>Muy bueno</b>	83 - 95	58	77%
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** *Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.*

##### **Interpretación:**

El nivel de gestión administrativa en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, en la tabla 1, se observa que tiene un predominio de nivel “Muy bueno” con 77% (58), seguido del nivel “Bueno” con 23% (17). Asimismo, un nivel “Regular”, “Bajo” y “Muy bajo” alcanzan un 0% (0).

#### 4.2. Nivel del desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.

**Tabla 2:**

*Nivel del desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.*

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Muy bajo</b>	19 – 34	0	0%
<b>Bajo</b>	35 - 50	0	0%
<b>Regular</b>	51 – 66	5	7%
<b>Bueno</b>	67 – 82	54	72%
<b>Muy bueno</b>	83 – 5	16	21%
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** *Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.*

#### **Interpretación:**

De la tabla 2, se observa que el nivel de desempeño laboral de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín tiene un predominio de nivel “Bueno” con 72% (54), seguido del nivel “Muy Bueno” con 21% (16) y “Regular” en un 7% (5). Por último, un nivel “Bajo” y “Muy bajo” con 0% (0).

#### 4.3. Relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.

**Tabla 3:**

*Prueba de normalidad de las variables: gestión administrativa y desempeño laboral:*

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	0.114	75	0.017
Desempeño Laboral	0.082	75	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** *Colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de San Martín, 2020.*

#### **Interpretación:**

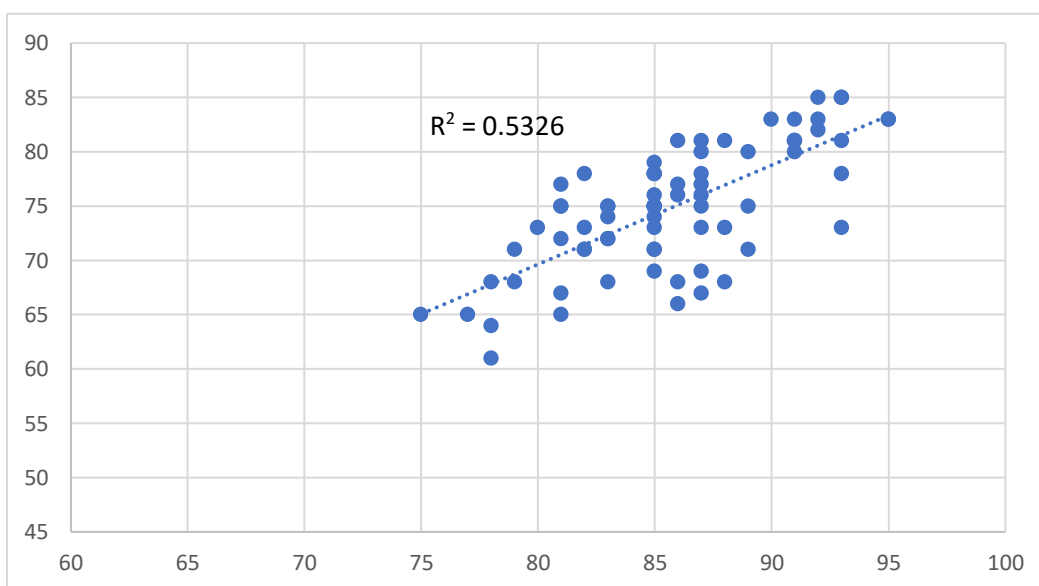
De acuerdo a la tabla N° 03: prueba de normalidad que se realizó mediante Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>, ya que, la muestra es superior a 50 nos refleja que los datos de la variable Gestión administrativa tiene una normalidad con significancia de 0,017 y en la variable Desempeño laboral tiene una normalidad con significancia de 0,200, por ser mayor a 0.05 se utilizó la correlación de Pearson.

**Tabla 4:**

*Relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.*

<b>Estadísticas de la correlación</b>	
Coefficiente de correlación	0.729796832
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.532603417
R <sup>2</sup> ajustado	0.526200724
Error típico	3.905280341
Observaciones	75

Fuente: SPSS V.25



**Figura 1.** *Dispersión entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral de los colaboradores en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.*

**Interpretación:**

Se observa, en la tabla 4 y figura 1, un coeficiente de Pearson 0.7297, afirmando la existencia de una positiva alta correlación entre la variable gestión administrativa con la variable desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín; estos resultados demuestran la asociación lineal evidenciada por la correlación de Pearson, el coeficiente de determinación fue 0.5326; mostrando un 53.26% sobre el desempeño laboral es consecuencia de la influencia que tiene la gestión administrativa.



**Tabla 5:**

Análisis de varianza entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	1268.661	1268.661338	83.1842	1.10705E-13
Residuos	74	1113.338	15.25121454		
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>2382</b>			

**Fuente:** *Spss V.25*

**Interpretación:**

Se observa en la tabla 5, el valor crítico de Fisher (1.10705E-13) siendo el valor menor al 5% (0.05) respecto a la posibilidad de caer en error, al constatar que el valor de Fisher es inferior a la probabilidad de error, se determina que, si existe ajuste a los datos acorde al modelo de correlación de Pearson, en conclusión, se admite la correlación entre cada una de las variables.

## V. DISCUSIÓN

Luego de los análisis estadísticos, se presentó los resultados acorde con lo planteado en los objetivos, determinando los datos estadísticos que responden a los niveles que relacionan la gestión administrativa con los niveles de desempeño de los colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020; siendo además, contrastados las similitudes y/o diferencias de los resultados obtenidos por otros investigadores que fueron argumentados y reportados mediante el informe de sus trabajos de investigación. La gestión administrativa muestra que un 77% de colaboradores expresaron que la gestión administrativa es muy buena, el 23% manifestaron que es buena y ninguno de los que llenaron el cuestionario indicó que es regular la gestión administrativa. Evidenciando, sobre la gestión administrativa tiene una buena planeación, dirección, ejecución y control en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales; es decir, las decisiones se deben tomar previa planificación, debe de existir un estricto control por un líder comprometido y responsable con la organización.

Según Salas (2020), expresa que la gestión administrativa se ha venido concibiendo tradicionalmente a través de la evaluación de los resultados del desempeño a los colaboradores al utilizarse como parte de la elaboración de un plan de capacitación, con el propósito de orientarlos a fortalecer sus capacidades y habilidades que den como resultado un mejor cumplimiento de las actividades diarias con el consecuente incremento de su efectividad respecto a sus funciones que realiza cada uno dentro de la entidad.

Contrastando con Pacheco (2018), la gestión administrativa reforzará a los sistemas administrativos en los procesos críticos vinculados a las áreas que intervienen directamente con el uso de sus recursos.

El resultado descriptivo de la variable desempeño laboral, observada en la tabla 2 muestra que el 72% colaboradores calificaron de bueno, el 21% expresaron que el desempeño laboral es muy bueno y el 7% de regular. Lo que demuestra que los colaboradores de la entidad estudiada tienen buena capacidad laboral y desenvolvimiento, aunque no cuenten con un buen perfil laboral y no se integren al trabajo en equipo al menos que los estén evaluando para brindar mejor desempeño laboral. Según Armijo (2020), hablar del desempeño laboral, ofrece un valor agregado

a las entidades públicas que dan soporte a la gestión administrativa dentro de las entidades públicas en un marco exigente para generar un cambio a través del ejemplo desafiándolas a enfrentar un mundo en el cual los sistemas productivos que están en permanente cambio, puesto que, en la gestión administrativa pública comprende una serie de acciones que efectivicen una correcta organización, planeación, control y ejecución que lo emplean en diferentes áreas y entornos en una entidad.

Contrastando con Panduro (2019), afirma que el desempeño laboral está en un nivel alto del 81.25% en relación con los gestores administrativos, en toda su dimensión de relacionamiento interpersonal el 71.88% refirieron sobre la dimensión de evaluación de la gestión administrativa tienen un nivel siempre.

La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020, se afirma una existencia de correlación positiva alta de entre cada una de las variables indicadas anteriormente, teniendo una correlación 0.7298 y el coeficiente de determinación fue 0.5326; evidenciando que el 53.26% del desempeño tiene influencia de la gestión administrativa.

Contrastando con Moreno (2018), afirmó que, entre la gestión administrativa y el desempeño laboral tienen una correlación positiva alta, teniendo una correlación de 0.8779, explicando que el coeficiente de determinación es 0.7707; es decir, el 77.07% del desempeño es consecuencia de los procesos de la gestión administrativa.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** El desempeño laboral tiene una influencia de 53.26% por los procesos de la gestión administrativa teniendo un coeficiente de Pearson de 0.7297, afirmando la existencia de una correlación positiva alta entre las dos variables.
- 6.2.** El nivel de la gestión administrativa en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020 es “Muy bueno”, así como indica el 77% de los colaboradores y el 23% indicó que es “bueno”.
- 6.3.** El nivel de desempeño laboral en colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020 es “bueno” así como lo menciona el 72%, el 21% indicaron que es “muy bueno” y el 7% indicaron que es “regular”.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al área administrativa de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín debería implementar dentro de la planeación, destrezas para optimizar la capacidad laboral de sus colaboradores utilizando diferentes mecanismos de gestión administrativa a pesar de ser considerada como muy buena.
- 7.2.** Al área de recursos humanos de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín consideraría verificar los perfiles laborales para un mejor desempeño laboral, ya que, así generaría mayor productividad en el proceso de las elecciones.
- 7.3.** Al jefe de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín con la finalidad de seguir evaluando a sus colaboradores y seguir utilizando los recursos acordes a la programación existente.

## REFERENCIAS

- Armijo. (2020). *planificación estratégica e indicadores. Manual de Planificación Estratégica e Indicadores*, Recuperado de:  
[https://www.cepal.org/ilpes/publicaciones/xml/8/44008/SM\\_69\\_MA.pdf](https://www.cepal.org/ilpes/publicaciones/xml/8/44008/SM_69_MA.pdf).
- Bateman, T. S, & Scott A. S. (2015). *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*, Nueva York, EEUU. McGraw-Hill Education.
- Charry-Rodríguez, J. (2013). *El control interno y los principios de evaluación de gestión en las entidades del Estado*. Bogotá, Colombia.: Editorial Asociación colombiana de administradores.
- Chenet, M., Bollet, F., Vargas, J. y Canchari, Y. (2019). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Huancavelica – Perú*. (Artículo Científico).
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración. Caracterización del control interno en la gestión de las empresas comerciales del Perú*. 2013. In *Crescendo*.
- Chiavenato, I. (2004.). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. España: Séptima Edición, McGraw-Hill/ Interamericana, editores.
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
- López, C. (2019). “*Gestión administrativa y la calidad de servicios de tecnologías de información en las instituciones del sector público del distrito de Tarapoto*”. (Tesis Doctorado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.
- Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Riobamba, O. (2019). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008 – 2018*. (Artículo Científico). Universidad de Nariño, Pato, Colombia.
- Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta*. (Artículo Científico), *Dominio de las ciencias*, Manta, Ecuador.

- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. (Artículo científico). Revista Científica Dominio de las Ciencias, Manabí, Ecuador.
- Moreno, D. (2018). "*Gestión administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018*". (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto - Perú.
- Naser, Alejandra; Álvaro Ramírez, Alujas. (2014). *Plan de gobierno interno*. CEPAL. Recuperado de:  
[https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia\\_Home/index/Gobierno-abierto/ivPlanAccion.html](https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/Gobierno-abierto/ivPlanAccion.html)
- Pacheco-Granados, Raúl J., Robles-Algarín, Carlos A., & Ospino-Castro, Adalberto J. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Pacheco, R., Robles, C. y Ospino, A. (2018). *Análisis de la gestión administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Marta, Colombia*. (Artículo Científico), San Marta, Colombia.
- Panduro, L., Bollet, F., Ramírez, L. y Chenet, E. (2019). *Desempeño laboral y la gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018 – 2019*. (Artículo Científico). Universidad Privada de Pucallpa, Pucallpa, Perú.
- Reyes, A. (2004). *Administración Moderna*. México: Limusa S. A.
- Riffo, R. (2019). *Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de Chorrillos*. (Artículo Científico), Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo, Talca, Chile.
- Robins, K. y Decenzo, I. (2002). *Fundamentos de Administración*. (3° ed.). México: Pearson Educación.
- Salas. (2020). *De la evaluación del desempeño a la gestión del rendimiento*. Acuerdo 000137.
- Sampieri, R., Collado, C. y Lucio, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. (3° ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

- Sampieri, R., Collado, C. y Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5° ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Soto, C. y Inga, A. (2019), *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. (Artículo Científico), 3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico, Lima, Perú.
- Stoner, J., Friman, E., Gilvert, D., (1996). *Administración*. (6° ed.) México: Prentice Hall Hispanoamérica, S.A



# **ANEXOS**

### Matriz de operacionalización de variables

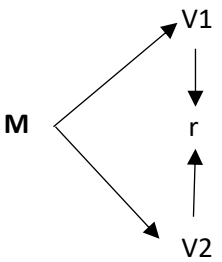
Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>V1: Gestión Administrativa</b>	Según Mendoza (2017), se refiere a la gestión administrativa como una representación sistémica, al ser parte de un todo en el desempeño de los colaboradores que se encaminan al logro de los objetivos.	La gestión administrativa se definió operativamente con la planeación, dirección y control.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan operativo.</li> <li>• Establecimiento de políticas.</li> <li>• Presupuesto.</li> </ul>	Ordinal
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamiento y desempeño de los procesos.</li> <li>• Comunicación.</li> <li>• Motivación.</li> </ul>	
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar iniciativas y acciones necesarias.</li> <li>• Identificar problemas y oportunidades.</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elementos para el cumplimiento de los objetivos.</li> <li>• Actividades de control.</li> <li>• Vigilancia y monitoreo.</li> </ul>	

<b>V2: Desempeño Laboral</b>	Según Chiavenato (2012), se refiere al fundamento de la actividad administrativa que utilizando conductas personales, la que se observan en cada uno de los colaboradores, siendo fundamentales para alcanzar los objetivos propuestos por empresa u organización.	El desempeño laboral se definió operativamente con la capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador.	Capacidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados en sus funciones.</li> </ul>	Ordinal
			Desenvolvimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias en acciones concretas.</li> </ul>	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar en grupos humanos.</li> <li>• Participación en equipo.</li> <li>• Relaciones interpersonales.</li> </ul>	
			Perfil del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento y permanencia laboral.</li> </ul>	
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medición de mejoras.</li> <li>• Supervisión al personal.</li> <li>• Competencia del personal.</li> </ul>	

## Matriz de consistencia

**Título: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar el nivel de la gestión administrativa en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020. Identificar el nivel del desempeño en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> H<sub>i</sub>: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020. H<sub>0</sub>: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> H<sub>1</sub>: El nivel de gestión administrativa en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020; es regular. H<sub>2</sub>: El nivel de desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020; es regular.</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica que se utilizó es la encuesta.</p> <p><b>Instrumentos</b> El instrumento que se utilizó fue el cuestionario.</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p><b>Diseño:</b> El diseño no experimental es el que se realizó, ya que, no se manipuló en forma deliberada ninguna variable. (Santa, P. y feliberto Martins (2010, pag.87)).</p> <p>V1: Gestión administrativa V2: Desempeño laboral</p>  <p>Dónde: M: Muestra. r: relación. V1: Gestión administrativa. V2: Desempeño laboral.</p>	<p><b>Población:</b> La población estuvo conformada por 108 colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra fue un total de 75 colaboradores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de San Martín.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1197 267 1455 341">Variables</th> <th data-bbox="1465 267 1764 341">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1197 349 1465 657" rowspan="4"><b>Gestión Administrativa</b></td> <td data-bbox="1465 349 1764 422">Planeación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1465 430 1764 503">Dirección</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1465 511 1764 584">Ejecución</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1465 592 1764 657">Control</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1197 665 1465 1039" rowspan="5"><b>Desempeño Laboral</b></td> <td data-bbox="1465 665 1764 738">Capacidad laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1465 747 1764 820">Desarrollo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1465 828 1764 901">Trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1465 909 1764 982">Perfil del trabajador</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1465 990 1764 1039">Evaluación</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	<b>Gestión Administrativa</b>	Planeación	Dirección	Ejecución	Control	<b>Desempeño Laboral</b>	Capacidad laboral	Desarrollo	Trabajo en equipo	Perfil del trabajador	Evaluación	
Variables	Dimensiones															
<b>Gestión Administrativa</b>	Planeación															
	Dirección															
	Ejecución															
	Control															
<b>Desempeño Laboral</b>	Capacidad laboral															
	Desarrollo															
	Trabajo en equipo															
	Perfil del trabajador															
	Evaluación															

## Cuestionario: Gestión Administrativa

### Estimado profesional:

Tengo el agrado de saludarlos mediante este cuestionario que tiene por objetivo principal determinar la gestión administrativa en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín. Conocedores de estos criterios será de mucha utilidad para el desarrollo de esta investigación. Agradezco de antemano su colaboración al dar respuesta a las preguntas o ítems que a continuación se detallan.

**Instrucciones:** Los siguientes ítems describen las dimensiones de la gestión administrativa. Lee cuidadosamente cada uno de ellos y marca con una X la opción que indique un grado de acuerdo o desacuerdo mediante la siguiente escala:

Valor	1	2	3	4	5
<b>Significado</b>	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Criterios por evaluar		Escala de medición				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Planeación</b>						
1	La ODPE San Martín planifica las metas de acuerdo con el diagnóstico institucional.					
2	La ODPE San Martín generar estrategias administrativas para el cumplimiento de las metas.					
3	La ODPE San Martín tiene funciones definidas por cada área.					
4	La ODPE San Martín cuentan con tiempos programados para la realización de las funciones y objetivos.					
5	La ODPE San Martín cumple metas y objetivos de acuerdo con el plan estratégico institucional.					
<b>Dirección</b>						
6	La ODPE San Martín realiza un adecuado proceso de selección y reclutamiento de personal.					
7	El jefe de la ODPE San Martín presenta a cada responsable de área.					

8	En la ODPE San Martín la comunicación es fluida, informando constantemente sobre los cambios y avances del proceso electoral oportunamente.					
9	El área de capacitación de la ODPE San Martín contribuye con el cumplimiento de las funciones del personal para realizar un buen proceso electoral.					
10	La ODPE San Martín considera a la motivación influye en la realización adecuada de las funciones de cada área.					
<b>Ejecución</b>						
11	La ODPE San Martín cumple con las actividades programadas para el logro de las metas.					
12	El presupuesto asignado a la ODPE San Martín es conforme para realizar la ejecución del proceso electoral.					
13	La ODPE San Martín coordina con las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, para el mantenimiento del orden y la protección de del personal durante el proceso electoral.					
14	La ODPE San Martín divulga, por todos los medios de publicidad los procedimientos y formas del acto de la elección y de los procesos a su cargo.					
<b>Control</b>						
15	La ODPE San Martín evalúa todos los procesos para la realización del proceso electoral.					
16	En la ODPE San Martín los supervisores cuentan con todos los lineamientos que plantean estándares para la realización del proceso electoral.					
17	En la ODPE San Martín los procesos administrativos permiten una adecuada supervisión de las actividades del proceso electoral.					

18	La ODPE San Martín brinda modelos de informes de actividades durante y después del proceso electoral.					
19	La supervisión ejecutada por la ONPE mejora la acción administrativa de la ODPE San Martín.					

**Fuente:** [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26046/Moreno\\_PDM.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26046/Moreno_PDM.pdf?sequence=1)



## Cuestionario: Desempeño laboral

### Estimado Profesional:

Tengo el agrado de saludarlos mediante este cuestionario que tiene por objetivo principal determinar el desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín. Conocedores de estos criterios será de mucha utilidad para el desarrollo de esta investigación. Agradezco de antemano su colaboración al dar respuesta a las preguntas o ítems que a continuación se detallan.

**Instrucciones:** Los siguientes ítems describen las dimensiones de la gestión administrativa. Lee cuidadosamente cada uno de ellos y marca con una X la opción que indique un grado de acuerdo o desacuerdo mediante la siguiente escala:

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Criterios por evaluar		Escala de medición				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Capacidad Laboral</b>						
1	Ud. ha logrado alcanzar las metas establecidas por la ODPE San Martín					
2	Ud. Cumple con las responsabilidades encomendadas por la ODPE San Martín					
3	Ud. considera que tiene un nivel de compromiso con la labor que realiza dentro de la entidad					
4	Ud. considera que los recursos brindados por la ODPE San Martín son suficientes para el cumplimiento de sus funciones.					
5	Ud. tiene competencias para las funciones que realiza.					
<b>Desenvolvimiento</b>						
4	Ud. sugiere ideas para el logro de los objetivos de la ODPE San Martín.					
5	Ud. que es líder dentro de su área de trabajo.					

6	Ud. contribuye al logro de objetivos dentro de su área de trabajo.					
7	Ud. desarrolla una visión estratégica para alcanzar los objetivos dentro de su área de trabajo.					
<b>Perfil del Trabajador</b>						
8	Laborar en la ODPE San Martín le brindara un crecimiento profesional.					
9	Su experiencia y estudios son compatibles a la labor que realiza en la ODPE San Martín.					
10	Ud. logra desarrollar sus funciones sin supervisión					
<b>Evaluación</b>						
10	Ud. considera que las reuniones de evaluación son las adecuadas.					
11	La evaluación que realiza la ODPE San Martín es acorde al desempeño de sus colaboradores.					
12	Está de acuerdo con los métodos de evaluación implementadas por la ODPE San Martín.					
<b>Trabajo en Equipo</b>						
13	Participa Ud. de las reuniones y jornadas de capacitación					
14	Ud. contribuye en alcanzar las metas de su área de trabajo					
15	Informa y consulta oportunamente sobre los cambios que realiza la ODPE San Martín hacia el personal que tiene a cargo					
16	Coopera con sus compañeros de trabajo según lo esperado y con actitud positiva					

Fuente: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer\\_SEM.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1)

## Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Panduro Salas Aladino  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Administrativa  
 Autor (s) del instrumento (s) : Lys Denny Epquin Carbajal

#### 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, 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 Administrativa.					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: Gestión Administrativa.				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 Administrativa.					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>						47

(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

Instrumento apto y coherente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,7

Tarapoto, 12 de octubre de 2020

  
 Aladino Panduro Salas  
 R.N° 2301128059

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Panduro Salas Aladino  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Lys Denny Epquin Carbajal

**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, 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: Desempeño 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: Desempeño Laboral.				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: Desempeño 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>					47	

(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**

Instrumento apto y coherente para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Tarapoto, 12 de octubre de 2020



Aladino Panduro Salas  
 R.º 2301128059

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en gestión universitaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de gestión administrativa  
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Epquin Carbajal, Lys Denny

**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, 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 Administrativa				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: Gestión Administrativa				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 Administrativa.					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>						<b>45</b>

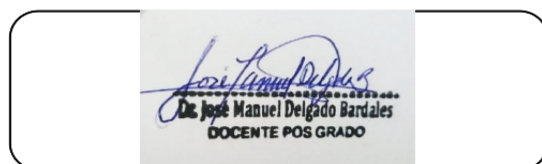
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

\_\_ instrumento adecuado para su aplicación para el estudio

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.5

Tarapoto, 15 de octubre de 2020



Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Doctor en gestión universitaria

Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Br. Epquin Carbajal, Lys Denny

**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, 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: Desempeño 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: Desempeño Laboral.				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: Desempeño 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>						<b>45</b>

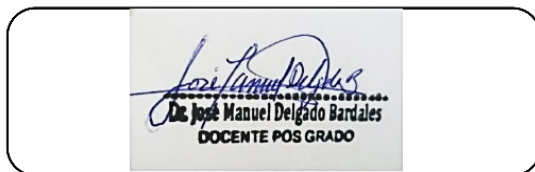
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

\_\_\_ Instrumento adecuado para su aplicación para el estudio

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.5

Tarapoto, 15 de octubre de 2020



Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín  
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria – Docente de Investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Administrativa  
 Autor (s) del instrumento (s): Lys Denny Epquin Carbajal

**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, 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 Administrativa				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: Gestión Administrativa				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 Administrativa.				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>					41	

(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**

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4,1

Tarapoto, 19 de octubre de 2020



Ivo M. Encomenderos Bancallán  
 ECONOMISTA  
 Reg. 0134 - CELAM

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín  
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria – Docente de Investigación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Lys Denny Epquin Carbajal

**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, 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: Desempeño 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: Desempeño Laboral.				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: Desempeño 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>		<b>41</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**

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PUEDE SER APLICADO.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4,1

Tarapoto, 19 de octubre de 2020



M<sup>g</sup>. Ivo M. Encomenderos Bancallán  
 ECÓNOMISTA  
 Reg. 0134 - CELAM

Sello personal y firma



# Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



Firmado digitalmente por TAPIA SAUCEDO Percy FAU 20291973851  
eS  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 22.10.2020 18:04:57 -05:00

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

## CONSTANCIA

El Gestor de la Oficina Regional de Coordinación San Martín, Provincia de San Martín,

### HACE CONSTAR:

Que la estudiante, **Lys Denny Epquin Carbajal**, de la maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo Filial Tarapoto, está autorizada a realizar la recolección de datos de la investigación titulada "**Gestión administrativa y desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales San Martín, 2020**" en el presente año, tal como consta en el título de la investigación.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Tarapoto, 22 de octubre del 2020

  
Percy Tapia Saucedo  
Gestor de la Oficina Regional de Coordinación  
ORC Tarapoto  
Oficina Descentralizada de Procesos Electorales



Desempeño Laboral																			
Pregunta por Colaborador	Capacidad Laboral					Desenvolvimiento				Perfil del Trabajador			Evaluación			Trabajo en Equipo			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
2	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3
6	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
7	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3
8	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
9	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
10	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
11	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
13	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
14	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3
15	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4
16	4	4	5	5	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4
17	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
19	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
20	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5
21	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
22	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3
23	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
24	4	4	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
25	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3
26	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4
27	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
28	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4
29	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5
30	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
31	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4
32	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4
33	5	5	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4
34	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
35	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4
36	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
37	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3
38	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
39	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
40	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4
41	3	3	2	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4
42	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
43	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
45	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
47	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
48	3	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5
49	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5
50	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
51	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4
52	5	4	5	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4
53	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
55	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3
56	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
57	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4
58	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
59	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
60	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4
61	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3
62	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
63	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4
64	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
65	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3
66	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	5	3	4	4	3
67	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4
68	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
69	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
70	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4
71	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
72	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
73	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
74	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
75	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4