



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora
0026 DIRECFIN PNP, 2020**

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

AUTOR:

Damian Jara, Jeans Jhonatan (ORCID: 0000-0002-1022-6690)

ASESOR:

Dr. Córdova García, Ulises (ORCID: 0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA — PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi esposa quien es el apoyo para lograr los objetivos trazados y mi hijo quien es el motivo más importante en mi vida para seguir esforzándome, este pasó de subir un escalón más para crecer personal y profesionalmente es para servir de ejemplo a la persona que más amo. Espero que un día comprendas que te debo lo que soy ahora y que este logro sirva para guiar cada uno de tus pasos.

Agradecimiento

A dios por seguir permitiéndome desarrollar profesionalmente, a mis docentes de postgrado por la formación académica, en especial al Dr. Ulises Córdova García, por su apoyo constante y motivación en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tabla	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	vii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35
Anexo 1. Matriz de consistencia	35
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	38
Anexo 3. Certificados de validación de instrumentos	42
Anexo 4. Prueba de confiabilidad	60

Anexo 5. Base de datos	61
Anexo 6. Prueba de hipótesis	67
Anexo 7. Carta de aceptación	71
Anexo 8. Reporte del Turnitin	72
Anexo 9. Tablas de operacionalización	74
Anexo 10. Figuras	75

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Ficha Técnica de los instrumentos de la gestión administrativa y desempeño laboral	16
Tabla 2. Resultados de la opinión de los expertos	17
Tabla 3. Escala y valores de la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach	17
Tabla 4. Fiabilidad de la variable: gestión administrativa y desempeño laboral	18
Tabla 5. Frecuencias descriptivas de la Variable: Gestión Administrativa y Dimensiones en la U.E. 0026 DIRECFIN PNP, 2020.	20
Tabla 6. Frecuencias descriptivas de la Variable: Desempeño Laboral y Dimensiones en la U.E. 0026 DIRECFIN PNP, 2020.	20
Tabla 7. Ajuste del modelo y Pseudo R2 Hipótesis General	21
Tabla 8. Estimaciones de parámetros mediante RLO.	21
Tabla 9. Ajuste del modelo y Pseudo R2 Hipótesis específica 1	22
Tabla 10. Estimaciones de parámetros mediante RLO.	22
Tabla 11. Ajuste del modelo y Pseudo R2 Hipótesis específica 2	23
Tabla 12. Estimaciones de parámetros mediante RLO.	23
Tabla 13. Ajuste del modelo y Pseudo R2 Hipótesis específica 3	24
Tabla 14. Estimaciones de parámetros mediante RLO.	24

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020. Se utilizó el enfoque cuantitativo cuyo paradigma fue positivista, de tipo básica, con un diseño no experimental de corte transversal, descriptivo explicativo - causal.

Se recogió la información de los servidores públicos a través de dos cuestionarios referentes a las variables gestión administrativa y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones e indicadores, compuestos por 21 ítems en escala de tipo Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), cuyos resultados se presentaron haciendo un análisis descriptivo e inferencial detallados a través de gráficos y tablas.

Esta investigación estuvo conformada por una población de 98 trabajadores de la División de Economía de la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, el muestreo fue probabilístico del tipo aleatorio simple y el tamaño de la muestra fue de 79 trabajadores, a quienes se aplicó las encuestas, instrumento que fue sometido al juicio de expertos para su validez de contenido, cuyo resultado fue aplicable. Asimismo, para la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach indicando una muy alta confiabilidad.

Como conclusión general: Se determinó que existe incidencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020, esto se comprobó mediante la regresión logística, con resultados de: $\chi^2=47,816$; $p(0,000) < 0,05$. Es decir, la institución realiza una actualización constante de la estructura organizacional y posee el personal debidamente calificado de conformidad al diseño de puestos laborales lo cual apoya al buen desempeño laboral. Asimismo, las estrategias elegidas coadyuvan a logro eficaz y eficiente de los resultados en las labores encomendadas a los trabajadores.

Palabras claves: *Gestión administrativa, desempeño laboral, motivación, eficiencia y eficacia, organización, control.*

ABSTRACT

The general objective of this research was: To determine the incidence between administrative management on job performance in the Executing Unit 0026 Directorate of Economy and Finance PNP, 2020. The quantitative approach was used whose paradigm was positivist, of a basic type, with a design non-experimental cross-sectional, descriptive explanatory - causal.

Information from public servants was collected through two questionnaires referring to the variables administrative management and job performance with their respective dimensions and indicators, made up of 21 items on a Likert-type scale (never, almost never, sometimes, almost always, always), whose results were presented by making a detailed descriptive and inferential analysis through graphs and tables.

This research consisted of a population of 98 workers from the Economy Division of the Executive Unit 0026 Directorate of Economy and Finance PNP, the sampling was non-probabilistic and the sample size was 79 workers, to whom the surveys were applied, instrument that was submitted to expert judgment for its content validity, the result of which was applicable. Likewise, for reliability, Cronbach's alpha was used, indicating very high reliability.

As a general conclusion: It was determined that there is a significant incidence of administrative management in job performance in the Executing Unit 0026 Directorate of Economy and Finance PNP, 2020, this is verified with the logistic regression, with results of: $\chi^2 = 47,816$; $p(0.000) < 0.05$. That is, the institution constantly updates the organizational structure and has duly qualified personnel in accordance with the job design, which supports good job performance. Likewise, the chosen strategies contribute to an effective and efficient achievement of the results in the tasks entrusted to the workers.

Keywords: *Administrative management, job performance, motivation, efficiency and effectiveness, organization, control.*

I. INTRODUCCIÓN

La globalización mundial que se vive actualmente exige que las entidades públicas y privadas hagan uso de diversos medios, técnicas y herramientas innovadoras para optimizar la gestión administrativa, ya que esta influye en el desempeño laboral del talento humano de las instituciones, y es por este medio que se puede lograr la eficiencia que se necesita para brindar un mejor servicio a la población y mejorar las condiciones de desarrollo de cada país; sin embargo, es común ver instituciones públicas que presentan la problemática de no dar la debida importancia a la gestión administrativa, esto se refleja en el deficiente desempeño de sus colaboradores, en los productos de baja calidad que brindan a la población y en consecuencia en la mala percepción que tiene la población sobre estas instituciones estatales.

En el ámbito internacional, el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES, 2012) señaló que, diversos países de América latina presentan deficiencias en las funciones administrativas desarrolladas en las entidades estatales, ocasionado por diferentes factores como la inadecuada capacitación por parte de las autoridades para desempeñar el cargo que ocupa, la continua rotación del personal que no permite que se planifique y adopte una adecuada estrategia que favorezca la gestión administrativa; así también, cuando se efectúan cambios de gestión, las autoridades que son relevadas del cargo no dejan la documentación necesaria que facilite a quienes recién están ocupando el cargo la continuidad de actividades, generando retrasos innecesarios que repercuten en el servicio que se brinda a la población.

En el Perú, en los últimos años las entidades estatales han presentado diversos problemas relacionados a la gestión administrativa. El Diario Gestión (2017) señaló que, en diferentes regiones del Perú, las autoridades (alcaldes y/o gobernantes) se han visto involucrados en actos ilícitos generando que la ciudadanía deje de confiar en ellos y creando una mala perspectiva sobre la gestión pública a causa de la deficiente gestión de recursos, el deficiente servicio que se brinda la población, la malversación de fondos, la corrupción de servidores y funcionarios públicos, entre otros. Todo esto genera que el desempeño laboral que tiene los colaboradores no sea el más óptimo

para el beneficio de la sociedad. En la actualidad la población requiere un estado moderno, que tenga la capacidad de asumir cambios, por ello el modelo de gestión debe ir evolucionando y mejorando, buscando siempre satisfacer las necesidades que demandan la población y el desarrollo del país.

Es por ello que la entidad materia de análisis será la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas de la Policía Nacional del Perú la cual presenta problemas frecuentes como el deficiente trabajo en equipo, la falta de coordinación entre áreas, falta de procesos definidos, entre otros; lo que genera retraso en sus procedimientos, ya sea en los pagos a proveedores o en el pago de beneficios económicos al personal policial. La mencionada entidad es la responsable de la administración de la mayor parte de los recursos presupuestarios asignados a la institución policial para el cumplimiento de sus funciones y/o actividades, ya sea para brindar el equipamiento adecuado a los efectivos policial a la hora de controlar algún conflicto social, para reestablecer el orden interno o para reconocer algún derecho o beneficio económico por parte de la institución a los efectivos policiales a nivel nacional.

Por tanto, la mencionada entidad debe estar constituida por profesionales que estén considerablemente calificados, así como comprometidos con alcanzar los objetivos establecidos por la institución, a fin de apoyar y facilitar la realización de una gestión de calidad tanto en el ámbito logístico, de recursos humanos, económico, entre otros. Así también, el desarrollo de una gestión administrativa adecuada coadyuvara al logro de los resultados deseados.

En ese sentido, el problema general planteado en la presente investigación es: ¿Cuál es la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral?

En cuanto a problemas específicos, estos han sido definidos en: ¿Cuál es la incidencia de la gestión administrativa en la eficacia y eficiencia, en la motivación y en la evaluación del desempeño laboral?

Respecto a la **justificación teórica**, se consideró la teoría establecida por Chiavenato (2004), por lo que la mencionada institución debería llevar una óptima gestión administrativa si se considerara en conjunto las funciones administrativas; conforme los colaboradores logren trabajar conjuntamente con una visión en común

se logrará alcanzar los objetivos institucionales. Así mismo, para alcanzar un óptimo desempeño laboral, siguiendo lo propuesto por Robbins y Judge (2013) se debe considerar el cumplir con las responsabilidades que contribuyan a la producción de un bien y/o servicio, el apoyo a los compañeros, el respaldo de los objetivos organizacionales, el trato respetuoso y las sugerencias constructivas. El presente trabajo de investigación tiene carácter estratégico toda vez que se pretende realizar el estudio y análisis a los conceptos administrativos con la finalidad de desarrollar en corto plazo intervenciones que ayuden a mejorar las competencias organizacionales.

Como **justificación metodológica**, una vez que se demuestre la validez y confiabilidad del presente estudio se pretende diseñar lineamientos de mejora y control a los procesos de producción y por ende en los productos que se brindan a la población. La **justificación práctica**, es la mejora de la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora 0026 DIRECFIN PNP ya que se busca establecer alternativa para lograr una adecuada operatividad de los procesos que se realizan. Por ello, con la información recopilada, la misma que será estudiada, se logrará formular guías de apoyo dirigidas al personal para la mejora de los servicios.

En cuanto al objetivo general del presente estudio fue: Determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral. Respecto a los objetivos específicos: Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la eficacia y eficiencia, motivación y evaluación del desempeño laboral.

Asimismo, como hipótesis general: Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral. Por otro lado, las hipótesis específicas planteadas son: Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la eficacia y eficiencia, en la motivación y en la evaluación del desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los trabajos previos revisados en el **ámbito internacional** se consideró a Galarza, Mora y Zambrano (2020) en su artículo basado en la carencia de óptimos procesos administrativos para el progreso de las comunidades pertenecientes a la provincia de los Ríos en Ecuador. Llegaron a los resultados que las comunidades no conocen el nivel de importancia de la gestión administrativa, evidenciando falta de motivación lo que afecta al desempeño laboral. Por ello concluyeron que entre las causas a la falta de desarrollo se encuentra la carencia un modelo de gestión administrativa.

Asimismo, Lara (2017) mediante su artículo científico orientado a conocer si existe influencia de la gestión administrativa en la eficiencia de las actividades pesquera realizadas por el Catón Manta de la provincia de Manabí en Ecuador, demostró que si existe influencia de la gestión administrativa en la eficiencia laboral. Por su parte, Santana (2016) analizó el efecto que tiene la planificación estratégica en la gestión administrativa de los gobiernos municipales autónomos descentralizados de la provincia de Tungurahua en Ecuador. Llegando a concluir que un óptimo modelo de planificación estratégica y gestión administrativa mejoraría el control y evaluación estratégica.

Por otro lado, Auad (2017) en su investigación desarrollada con el objetivo de conocer la incidencia de la innovación participativa sobre la gestión administrativa pública, concluyo que la mejora y modernización de la gestión administrativa debe realizarse con participación de los agentes que se encuentran vinculados en la gestión administrativa, buscando un apropiado uso de los recursos asignados y la entrega de servicios de calidad a la población. Finalmente, Zalayeta (2017), mediante su trabajo de investigación que busco conocer las consecuencias de la modernización del sistema organizacional en el funcionamiento administrativo de las municipalidades del estado de Nogara, concluyó que son los funcionarios públicos y los colaboradores quienes ponen resistencia al cambio debido a que es necesaria la capacitación para realizar óptimamente las funciones a través de un adecuado trabajo en equipo. Esto tiene consecuencias directas en la interrelación con los usuarios de los municipios toda

vez que los requerimientos de atención se encuentran estancados por los procedimientos engorrosos que se tienen.

De los trabajos previos revisados en el **ámbito nacional** se consideró a Ferrer (2017), quien desarrollo su investigación para conocer la existencia de relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad de Cajamarca, determinando la existencia de una relación importante de las características de la gestión administrativos y las capacidades del desempeño laboral. Asimismo, Calligos (2019), a través una investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva y transversal llevada a cabo para determinar la existencia de una relación importante entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad del distrito de Chilca de la provincia de Cañete, determino que entre las variables de estudio no existe relación.

Otro trabajo de investigación fue de Ramos (2018), quien busco conocer la existencia de relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad del distrito de Carabayllo. Logro determinar la existencia de una fuerte relación del proceso administrativo y el desempeño laboral en la mencionada municipalidad. Por otro lado, Bernal (2020), realizo un estudio para comprobar si existe relación entre gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores que laboran en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los resultados permitieron conocer que si existe una relación trascendental y positiva entre las variables descritas.

Para finalizar, Rengifo (2018), mediante una investigación realizada en el organismo de evaluación y fiscalización ambiental, obtuvo como resultado la existencia de una relación importante del proceso de capacitación con el desempeño laboral.

De las definiciones correspondientes a la **Gestión administrativa**, Chiavenato (2004) sustento que la gestión administrativa puede ser considerada también como la gestión organizacional que constituye tanto las orientaciones como las políticas y actividades que desarrollan los colaboradores y/o gerentes al poner en práctica los procedimientos correspondientes a la administración conformados por las funciones administrativas: planeación, organización, dirección y control (p. 142). Por otro lado, Galindo (2016) precisó a la gestión administrativa como el grupo de etapas o fases

continuas, que se encuentran relacionadas entre sí formando de tal manera un proceso integral (p. 118).

Así también, Ramírez, Ramírez y Calderón (2017), aseveraron que la gestión administrativa es el desarrollo de los procesos de administración, esto coadyuva a la toma de decisiones oportuna para lograr alcanzar los objetivos establecidos. Por otro lado, Prieto y Therán (2018) la definieron como el grupo de funciones básicas que deben ser ejercidas para una buena gestión en la organización (p. 66). También, Juárez (2016) refirió que la gestión administrativa se enfoca al cumplimiento de las metas organizacionales, mediante el esfuerzo en conjunto del talento humano.

Además, Marco, Loguzzo y Leonel (2016) mencionaron que esta se sustenta en fases secuenciales: planeación, organización, dirección y control, las cuales están fuertemente relacionadas por una interacción dinámica formando el proceso administrativo. Cuando se desarrolla una fase los resultados obtenidos retroalimentan a la siguiente (p. 43).

En base al modelo teórico de Chiavenato que sustenta la gestión administrativa, se dimensiono en primer lugar **la planeación**. Según Chiavenato (2004), la principal estrategia frente a los productos, la innovación y la relación con los colaboradores e instituciones externas, es el planeamiento orientado al futuro. Para ello, la planeación estratégica debe formularse considerando: 1) Análisis ambiental: condiciones ambientales, perspectivas actuales y futuras considerando oportunidades y desafíos. 2) Análisis organizacional: condiciones del presente y futuro de la organización, los recursos que se tiene y los que se necesitan, las debilidades y fortalezas, la estructura organizacional, las competencias y las capacidades. 3) Formulación de estrategias: toma de decisiones que generen efectos a largo plazo. La administración estratégica se basa en la planeación de actividades a fin de alcanzar los objetivos, analizando previamente las posibilidades, condiciones de la organización y su entorno (p.143).

Se debe agregar que, David (2013) señalo que la planeación es el factor primordial entre el presente y futuro de la organización. Este factor permite alcanzar los objetivos establecidos consiguiendo los máximos resultados. También, Galindo (2016) asevero que la planeación es un principio fundamental que debe ser

considerado por las entidades que pretendan tener éxito en la realización de sus actividades. (p. 120). Además, Prieto y Therán (2018) refirieron que mediante la planeación se establecen los objetivos de la institución y para lograr su cumplimiento se debe crear estrategias, las mismas que nos permitirán definir las funciones dentro de la organización (p. 68). Por último, Koontz y Wehrich (2013) indicaron que la planeación permite establecer las metas y objetivos; asimismo requiere de la toma de decisiones para definir cuáles serán las tareas y estrategias más convenientes. (p. 106).

En segundo lugar, se considera **la organización**, donde Chiavenato (2004) definió que la organización es la función de organizar, estructurar e integrar las actividades, recursos y áreas involucradas en un proceso con la finalidad de definir sus atribuciones y un vínculo entre ellas. Esta función se basa en: 1) Definición de las tareas necesarias que permitan el logro de los objetivos organizacionales establecidos. 2) Agrupamiento de las tareas o actividades según una estructura lógica. 3) Asignación de las tareas o actividades a personas o puestos específicos. Además, a través de esta organización se busca regular el comportamiento del talento humano con la finalidad de alcanzar objetivos con eficacia. (p. 148).

Además, David (2013) manifestó que la finalidad de organizar es lograr un trabajo en conjunto estableciendo actividades y las relaciones de subordinación. Está conformada por tres tareas continuas: subdividir las actividades en puestos laborales, juntar puestos laborales para conformar departamento y delegar autoridad (p.102). También, Galindo (2016) señaló que la organización constituye un sistema de esfuerzo conjunto, previamente planificado (p. 126). Asimismo, Prieto y Therán (2018) afirmaron que la organización es el proceso que se encarga de establecer las actividades que se van a realizar para lograr cumplir lo previsto, para ello es de fundamental la creación de puestos de trabajo y definir sus tareas (p. 86).

Para finalizar, Koontz, Wehrich y Cannice (2012) aseveraron que las personas apropiadas pueden hacer que la organización cumpla sus objetivos. Sin embargo, es necesario tener bien definidas sus funciones. Para erradicar las dificultades en el desempeño de los trabajadores, es importante implementar una estructura que defina quién realizará qué tareas y quién será el responsable de qué resultados (p.200).

Como tercer punto, se debe tomar en cuenta **la dirección**, donde Chiavenato (2004) afirmó que es la tarea administrativa correspondiente a las relaciones interpersonales de los jefes con los colaboradores. Es considerada como una de las funciones administrativas más complejas, ya que abarca todos los factores utilizados para influir en los subordinados. Un buen administrador es aquella persona que explica las cosas de manera asertiva a los demás con la finalidad de que las realicen bien y con rapidez (p.149).

Así también, Galindo (2016) señaló que la dirección es un principio fundamental en la gestión administrativa, que permite conducir las actividades que realizan los miembros de las organizaciones, a fin de alcanzar los objetivos institucionales (p. 130). Además, Prieto y Therán (2018) señalaron que solo es posible dirigir a los colaboradores para cumplir las metas y objetivos cuando se posee la habilidad de manejar su comportamiento (p. 103). Para Robbins y Coulter (2012), la dirección se realiza desde el punto de vista de la conducta organizacional, el cual influye e la conducta de cada trabajador.

Por último, Koontz et al., (2012) señalaron que la dirección y el liderazgo a casi siempre se consideran lo mismo. Dirigir no lo es todo en la administración, ya que se debe realizar una planeación minuciosa, definir una estructura organizacional que ayude a lograr los objetivos establecidos y conformarla de colaboradores altamente competente. La capacidad de dirigir constituye el proceso de influir en los colaboradores a fin de que cooperen en alcanzar los objetivos organizacionales establecidos de manera conjunta (p.386).

En cuarto lugar, se debe tener en cuenta **el control**, Chiavenato (2004), refirió que la base del control se encuentra en la verificación de la actividad que está siendo controlada a fin de determinar si esta logra alcanzar o no los resultados que se esperan. Finalmente alega que la función principal del control es el de asegurar que las estrategias, políticas y lineamientos de los planes tácticos y operacionales logren alcanzar los objetivos definidos (p.150).

Por otro lado, David (2013) manifestó que dentro de la administración la función de control asegura que las actividades reales se asemejen a las planeadas, para ello se debe considerar 4 fases fundamentales: 1) definir normas de desempeño, 2) medir

el desempeño de cada colaborador y del desempeño organizacional, 3) comparar el real desempeño con el que estaba establecidos y 4) Realizar acciones correctivas si fuese necesario. Además, Galindo (2016) sustentó que el control se considera como una técnica para ejecutar los planes, órdenes y procesos, con la intención de determinar si los resultados propuestos o proyectados tienen similitud con los resultados que se obtienen y en consecuencia logran alcanzar los objetivos definidos (p. 134). También, Marco et al., (2016), señalaron que el control es el procedimiento que comprende la realización de acciones que permitan inspeccionar las actividades dentro de la organización y de esta manera ratificar todo lo que se tenía proyectado.

Finalmente, Koontz et al., (2012) sustentaron que es la comprobación y corrección del desempeño para certificar que los planes establecidos y los objetivos organizacionales se están logrando. Para que el control pueda ser efectivo debe orientarse hacia el futuro (p.501).

En conclusión, la **teoría que sustenta la gestión administrativa**, es la de Chiavenato (2004) quien sustentó que para lograr la eficacia es necesario llevar a cabo la planeación, organización, dirigir y controlar. Las mencionadas funciones conforman el proceso administrativo, cuando estas son consideradas por separado forman parte de las funciones administrativas; sin embargo, cuando se consideran de manera conjunta para lograr alcanzar las metas organizacionales, componen el proceso administrativo. La relación entre estas funciones es dinámica, se encuentran en un cambio y evolución constante.

En ese contexto, las funciones administrativas (planeación, organización, dirección y control), son funciones vinculadas que logran ejercer fuertes influencias recíprocas. Asimismo, se debería administrar todas las estrategias que se han optado por desarrollar a través del proceso administrativo (p.143).

Respecto al **Desempeño laboral**, Robbins y Judge (2013) sustentaron que hace referencia al cumplimiento de las tareas administrativas asignadas para la producción de un bien o servicio. Hace referencia también a las actividades que interviene al clima organizacional, como apoyar a los demás proactivamente, apoyar los objetivos organizacionales establecidos y tener un trato cordial con los compañeros (p. 555). Además, Peña y Durán (2016) señalaron que no es el resultado de una

acción, si no que esta constituye las circunstancias y condiciones que rodean las acciones realizadas intencionalmente para lograr un resultado específico. Además, Jara, Asmat y Alberca (2018) refirieron que el desempeño laboral constituye la habilidad que se tiene para realizar evaluaciones al rendimiento que tienen los colaboradores en sus puestos de trabajo.

Por otro lado, Parada (2017) menciona que el desempeño laboral es una valoración acerca de cómo los colaboradores alcanzan las metas organizacionales; además, indico que es a través de los estímulos que se puede motivar a los trabajadores para que desarrollen nuevas y mejores cualidades en su desempeño. Marco et al., (2016) sustentaron que el desempeño para alcanzar los objetivos depende de la coordinación de actividades entre trabajadores. Ramos, Barrada, Fernández & Koopmans (2019) sustentaron que es el conjunto de comportamientos que son realizados por los colaboradores que coadyuvan al logro de metas organizacionales. Su evaluación es primordial para distintos procesos organizacionales como lo son: el otorgamiento de recompensas, selección de personal y la capacitación.

Asimismo, el desempeño laboral ha sido dimensionado según lo sustentado por Robbins y Judge. En primer lugar, se consideró **la eficiencia y eficacia**. Robbins y Judge (2013) respecto a la eficacia señalaron que, las decisiones que se toman grupalmente son más exactas que las decisiones que toma una sola persona, sin embargo, las personas son más rápidas. Respecto a la eficiencia, mayormente las decisiones que se toman de manera grupal demanda mayores horas a diferencia de las que toma una sola persona. Sin embargo, las personas necesitaran dedicar tiempo en informarse para conseguir el mismo nivel de aportes. En ese contexto, se debe definir cuándo emplear grupos o personas, para ello se debe evaluar si contar con mayor eficacia es suficiente para compensar la reducción de la eficiencia (p.291).

Chiavenato (2004), refirió que se debe tener en consideración la eficiencia y eficacia conjuntamente. La eficacia mide el logro de resultados y la eficiencia mide el uso de los recursos en el proceso. En el ámbito financiero, la eficacia refiere a la capacidad que tiene la organización para satisfacer las necesidades de la sociedad mediante sus productos y la eficiencia es el vínculo existente entre los insumos y el

producto (p.132). Por otro lado, Koontz et al., (2012) refirieron que la eficacia constituye el logro de los objetivos organizacionales y la eficiencia refiere al cumplimiento de los objetivos empleando el mínimo de los recursos asignados (p.15).

Asimismo, Fernández-Ríos y Sánchez (1997) señalaron que la eficiencia mide la capacidad de actuación de un proceso para alcanzar los objetivos establecidos empleando la menor cantidad de recursos asignados; por otro lado, la eficacia organizacional refiere al nivel en el cual se logran los objetivos organizacionales (p. 63). Por último, Cohen y Franco (1992) sustentaron que la eficacia puede medir el nivel en que se logra alcanzar los objetivos establecidos, y la eficiencia mide los recursos que fueron utilizados; por otro lado, la efectividad refiere a la relación que tienen los recursos logrados y los que fueron proyectados (p. 103).

En segundo lugar, se considera **la motivación**, donde Robbins y Judge (2013) aseveraron que la motivación refiere a los métodos que influyen en la intensidad, orientación y persistencia del esfuerzo que realiza la persona buscando lograr algún objetivo. La intensidad es el nivel de esfuerzo que realiza una persona en el desempeño laboral y la persistencia es el periodo en el cual la persona mantiene el esfuerzo (p. 202). También, Chiavenato (2004) sustentó que la conducta de las personas es motivada y que esa motivación es la tensión que persiste y produce que la persona se comporte de cierta forma para satisfacer sus necesidades (p.102).

Además, Hernández y Rodríguez (2011) afirmaron que constituye las fuerzas de la conducta para lograr satisfacer nuestras necesidades. Cuando no se satisfacen, se pasa por períodos de frustración; sin embargo, esa frustración puede ser usada como motivación para reformar el comportamiento (p.102). Por otro lado, Koontz et al., (2012) refirieron que los motivos de las personas básicamente son necesidades, tanto primarias y secundarias. La motivación se emplea como expresión para referirse a los deseos, necesidades, impulsos y fuerzas análogas. Expresar que los administradores motivan a los colaboradores refiere a que realizan actividades que satisfacen los deseos e impulsos, y los orientaran a actuar de la forma deseada. (p.388).

Por último, David (2013) menciona que la motivación se conforma por cuatro componentes: dinámica de grupos, comunicación, cambio organizacional y liderazgo. Lo buenos líderes establecen relaciones positivas con los colaboradores, son

empáticos con las necesidades que estos tienen y son un buen ejemplo. El liderazgo constituye generar una visión de la organización orientada hacia el futuro e inspirar a los colaboradores para alcanzar dicha visión (p. 102).

En tercer lugar, se debe tener en cuenta **la evaluación**, Robbins y Judge (2013) aseveraron que la evaluación del desempeño laboral se realiza por varios motivos: ayuda a tomar decisiones respecto a los ascensos y despidos del personal, ayuda a conocer si es necesario la capacitación o desarrollo de los colaboradores porque permite detectar cuales son las habilidades y capacitación que poseen; por último, permite a la organización conocer el desempeño de los trabajadores lo cual permite asignar recompensas (p. 551). Asimismo, Keith y Newstrom (2003) señalaron que la evaluación es una actividad fundamental para mejorar el desempeño y brindar recompensas a los colaboradores. (p. 106).

Por otro lado, la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR, 2014) señaló que la evaluación del desempeño es un proceso sistemático y continuo de valoración objetiva del rendimiento de un trabajador en la realización de las funciones encomendadas en el puesto laboral. Ivancevich (2005) indica que es la acción con la que se logra conocer el grado en que un colaborador se desempeña en sus funciones. Por último, Aguirre (2000) definió la evaluación como el proceso que ayuda a conocer el nivel del desempeño e influir sobre el comportamiento y los resultados vinculados las labores asignadas, así también permite conocer el grado de absentismo del trabajador. En resumen, permite conocer el nivel de productividad del trabajador para mejorar su rendimiento si fuese necesario.

En conclusión, la teoría que sustenta el **desempeño laboral**, es la de Robbins y Judge (2013) donde sustentaron que, antiguamente solo se evaluaba como los colaboradores hacían las labores encomendadas. Sin embargo, actualmente se necesitan obtener mayor información. Por ello, ahora son reconocidas tres conductas que componen el desempeño laboral: 1) Desempeño de la tarea: Hace referencia al logro de las responsabilidades asignadas para la producción de un bien o servicio. 2) Civismo: Hace referencia a las actividades o acciones que intervienen en el ambiente psicológico de la organización. 3) Falta de productividad: Esto abarca el comportamiento que afecta de manera negativa a la organización.

El buen desempeño es considerado cuando se tienen resultados positivos del desempeño de la tarea y el civismo, y se logra evitar la falta de productividad, el colaborador que realiza bien las tareas encomendadas pero que tiene una relación negativa con sus compañeros, no es considerado como buen empleado. Por otro lado, el colaborador que tiene buenas relaciones con los compañeros pero que no logra cumplir las tareas tampoco es considerado como buen trabajador. Sus dimensiones son: eficacia y eficiencia, motivación y evaluación (p.555).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Kuhn (1962), el paradigma se compone por hipótesis que conservan ciertos vínculos en referencia a la manera de explicar el mundo. El presente estudio tuvo como base el paradigma positivista. Hernández, Fernández y Baptista (2014) refirieron que el paradigma positivista sustenta las investigaciones cuantitativas en la prueba de hipótesis (p. 587). Se consideró el enfoque cuantitativo, ya que se recogió y analizó la información obtenida mediante la estadística. Según Valderrama (2013) y Hernández et al., (2014) la investigación cuantitativa debe ser objetiva, generada a partir de un método deductivo y mediante un análisis estadístico se prueban las hipótesis formuladas.

De acuerdo a Vara (2015) y Hernández et al., (2014), el presente trabajo de investigación fue de tipo básica, ya que pretende aportar mayor base teórica a partir de los resultados generados. Fue no experimental toda vez que no se manipulo la variable independiente. Según Hernández et al., (2014), en la investigación no experimental no se varia en forma intencional las variables independientes.

Es de tipo explicativo y descriptivo por que se investiga la incidencia de la variable gestión administrativa en el desempeño laboral y se describe como se presenta el problema, fue de corte transversal por que los datos fueron obtenidos en un periodo determinado. Gómez (2006) señala que las investigaciones explicativas se basan en la comprobación de hipótesis y que las transversales recogen información en un periodo. Hernández et al., (2014) refirieron que la investigación descriptiva determina las características de las variables que serán analizadas. El método fue hipotético deductivo dado que se han planteado hipótesis derivadas de las preguntas de investigación. Según Bernal (2010), mediante el método hipotético - deductivo se determinan hipótesis a fin de ir deduciendo las conclusiones (p. 59).

3.2. Variables y operacionalización

Operacionalización

Villavicencio, Torrachi, Pariona & Alvear (2019), señalaron que consiste en detallar las partes más específicas de las variables y la definición operacional detalla las características que se desean observar para su evaluación.

Variable

Hernández et al., (2014) definieron a las variables como propiedades sujetas a variaciones que pueden ser observadas y medidas (p. 105).

Variable independiente: Gestión administrativa

Chiavenato (2004) sustentó que la gestión administrativa puede ser considerada como la gestión organizacional que constituye tanto las orientaciones, como las políticas, y actividades que realizan los colaboradores y/o gerentes al poner en práctica los procesos correspondientes a la administración, los mismo que se encuentran conformados por las funciones de planeación, organización, dirección y control (p. 142)

Definición operacional

Fue definida por las dimensiones: planeación, organización, dirección y control. Se aplicó un instrumento conformado por 21 ítems (ver anexo 09).

Variable dependiente: Desempeño laboral

Robbins y Judge (2013) sustentaron que hace referencia al cumplimiento de las tareas administrativas asignadas para la producción de un bien o servicio. Hace referencia también a las actividades que interviene al clima organizacional, como apoyar a los demás proactivamente, apoyar los objetivos organizacionales establecidos y tener un trato cordial con los compañeros (p. 555).

Definición operacional

Fue definido por las dimensiones: eficacia y eficiencia, motivación y evaluación. Se aplicó un instrumento conformado por 21 ítems (ver anexo 09).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Para Rodríguez, Pierdant y Rodríguez (2014) es un conjunto conformado por un número indeterminado o determinado de personas (p. 5). Se tuvo como población a 98 personas, conformado por oficiales PNP, sub oficiales PNP y personal CAS que laboran en la División de Economía de la U.E. 0026 DIRECFIN PNP.

Criterios de inclusión: personal de oficiales PNP, sub oficiales PNP y CAS.

Criterios de Exclusión: personal de oficiales PNP, sub oficiales PNP y CAS, que se encuentran de vacaciones, en aislamiento social obligatorio y el personal policial que se encuentran realizando apoyo operativo.

Muestra: Rodríguez et al., (2014) la define como un subconjunto seleccionado a partir de una población, en base a criterios establecidos previamente (p. 6). Se seleccionó una muestra a través de la fórmula propuesta por (Bernal, 2010) para poblaciones, determinando la cantidad de 79 personas.

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

En donde:

N = Tamaño de la población: (98)

Z = Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 - α): (1,96)

P = Probabilidad de éxito o proporción esperada: (0.5)

Q = Probabilidad de fracaso: (0.5)

e = Tolerancia al error: (0.05)

n = Tamaño de la muestra

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 98}{0.05^2 \times (98 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 79$$

Muestreo: Se consideró un muestreo probabilístico del tipo aleatorio simple, ya que se hizo uso de la formula estadística antes detallada. Otzen, Manterola (2017, p. 228) y Carrasco (2005, p. 47) refirieron que este tipo de muestreo avala que todos los sujetos que forman parte de la población determinada posean el mismo porcentaje de oportunidad de ser considerados en la muestra.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos:

Técnicas: Según Jordán, Rodríguez y David (2012), tiene que ver en la práctica y se constituye principalmente en el conocer cómo se realizan las cosas. La técnica que se consideró es la **encuesta**, ya que permite recolectar en cantidades grandes los datos necesarios. Morone (2013, p. 17) y Bernal (2010, p. 17) refirió que la encuesta tiene entre sus instrumentos al cuestionario que recopila información para ser analizada mediante la estadística desde un enfoque cuantitativo.

Instrumentos: Hernández et al., (2014) señalo que son herramientas utilizada por los investigadores con la intención de recolectar datos. Como instrumentos de recolección de datos para la presente investigación fueron utilizados dos **cuestionarios**. Córdova (2002) y Abril (2008, p. 15), mencionaron que el cuestionario es un procedimiento de recolección datos a través de preguntas ordenadas y coherentes que presentan claridad y sencillez.

Tabla 1

Ficha técnica de los instrumentos de la gestión administrativa y desempeño laboral

Técnica	: Encuesta
Instrumento	: Cuestionario
Autor	: Br. Mario Estuardo Ferrer Salaverry
Adaptado	: Br. Jeans Jhonatan Damian Jara
Ámbito de Aplicación	: Personal de oficiales PNP, suboficiales PNP y CAS.
Tiempo de aplicación	: 26 minutos
Administración	: Directa e individual
Significación	: Evalúa la percepción de la gestión administrativa
Dimensiones gestión administrativa:	Planeación, organización, dirección y control
Dimensiones desempeño laboral:	Eficiencia y eficacia, motivación, evaluación
Evaluación mediante escala de Likert:	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. La calificación es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.

Nota: cuestionarios adaptados (2020)

Validez: Según Bernal (2010), es un proceso mediante el cual se evalúan los instrumentos de medición. Se consideró la validez de contenido a través del juicio de expertos. Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 201) refirieron que es el nivel en el cual un instrumento realmente mide la variable que se necesita medir.

Tabla 2

Resultados de la opinión de los expertos

Experto	Especialidad	Opinión
Dr. Ulises Córdova García	Metodólogo	Aplicable
Dr. Abdel V. Zanabria Salinas	Metodólogo	Aplicable
Mg. Percy J. Suarez Ymbertis	Metodólogo	Aplicable

Nota: Certificado de validez de contenido (2020)

Confiabilidad: Para Bernal (2010), la confiabilidad de los instrumentos constituye la estabilidad de las valoraciones que obtienen cuando son aplicados en ocasiones diferentes. Asimismo, Celina y Campo (2005) y Hernández, Fernández y Baptista (2003) aseveraron que un coeficiente en el alfa de Cronbach menor a 0,5 demuestra que la fiabilidad del instrumento no es aceptable.

Tabla 3

Escala y valores de la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach

Valores	Escala
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 a 1	Alta confiabilidad

Nota: Tomado de Ruiz (2013)

La evaluación de confiabilidad para los cuestionarios fue mediante una prueba piloto realizada a 20 trabajadores; asimismo, se consideró el estadístico de Alfa de Cronbach, utilizado para instrumentos elaborados con escala de Likert politómica.

Tabla 4

Fiabilidad de la variable: gestión administrativa y desempeño laboral

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión administrativa	,946	21
Desempeño laboral	,929	21

De los resultados obtenidos tras la prueba de confiabilidad de las variables gestión administrativa y desempeño laboral, se detalla que el Alfa de Cronbach para la gestión administrativa es de ,946 y para el desempeño laboral ,929. Las dos variables cuentan con una fuerte confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Los instrumentos se aplicaron al personal de Oficiales PNP, Suboficiales PNP y personal CAS, a fin de realizar mediante el programa estadístico SPSS el procesamiento, análisis e interpretación de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Analizados los datos obtenidos mediante las encuestas, las cuales fueron procesadas con el programa estadístico SPSS 22, se determinó lo siguiente:

La estadística descriptiva, habiendo empleado la distribución de frecuencia de la variable y sus dimensiones para exponer los gráficos estadísticos.

La estadística inferencial, consta en contrastar la hipótesis. Si, $p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H_0) y si $P < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna (H_1). Se aplicó la prueba estadística de regresión logística ordinal (variables polinómicas y cuantitativas).

3.7. Aspectos éticos

Se recolecto información a través de los cuestionarios, informando previamente a los participantes sobre los propósitos de la investigación. Así también, se consideró el anonimato de los participantes en el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 5.

Frecuencias descriptivas de la variable: Gestión administrativa y dimensiones en la U.E. 0026 DIRECFIN PNP, 2020.

Variable y dimensiones	Malo		Regular		Bueno		Total N°
	N°	%	N°	%	N°	%	
Gestión Administrativa	11	13.9	61	77.2	7	8.9	79
D1: Planeación	10	12.7	60	75.9	9	11.4	79
D2: Organización	3	3.8	39	49.4	37	46.8	79
D3: Dirección	22	27.8	55	69.6	2	2.5	79
D4: Control	18	22.8	60	75.9	1	1.3	79

Nota: Análisis estadístico SPSS_22 (2020)

En las encuestas realizadas, la variable Gestión Administrativa tuvo una mayor frecuencia en la categoría “Regular” ya que obtuvo el 77.2%. Asimismo, esta categoría fue la de mayor frecuencia para todas las dimensiones. Por otro lado, la última categoría para la variable y dimensiones fue “bueno”.

Tabla 6

Frecuencias descriptivas de la variable: Desempeño laboral y dimensiones en la U.E. 0026 DIRECFIN PNP, 2020.

Variable y dimensiones	Malo		Regular		Bueno		Total N°
	N°	%	N°	%	N°	%	
Desempeño Laboral	11	13.9	64	81	4	5.1	79
D1: Eficacia y eficiencia	21	26.6	58	73.4	0	0	79
D2: Motivación	9	11.4	66	83.5	4	5.1	79
D3: Evaluación	14	17.7	58	73.4	7	8.9	79

Nota: Análisis estadístico SPSS_22 (2020)

Respecto a la variable Desempeño laboral, los resultados demuestran que la categoría más frecuente para la mencionada variable (81%) y las dimensiones fue “Regular”. Asimismo, la última categoría menos frecuente tanto para la variable (5.1%) y las dimensiones fue “Bueno”.

4.2 Análisis inferencial

En el análisis inferencial se consideró lo siguiente:

Nivel de significancia:

El nivel de significación $\alpha=0.05$, corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, se rechaza H_0 ; Si $p_valor \geq 0,05$, se acepta H_0

Hipótesis general

H0. No existe incidencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.

H1. Existe incidencia significativa entre la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.

Tabla 7

Ajuste del modelo y Pseudo R²

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²
Sólo interceptación	55,887				Cox y Snell ,454 Nagelkerke ,652
Final	8,071	47,816	2	,000	McFadden ,508

Función de enlace: Logit.

La prueba de ajuste de modelo en relación al contraste de la razón de verosimilitud demuestra que con resultados de: $\chi^2=47,816$; $p(0,000) < 0,05$ el modelo logístico es significativo, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación: Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la U.E. 0026 DIRECFIN PNP, 2020. Asimismo, respecto al resultado del Pseudo R², se consideró el coeficiente de Nagelkerke (0,652) el cual indica que un 65.2% de la gestión administrativa incide en el desempeño laboral.

Tabla 8

Estimaciones de parámetros mediante RLO.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño_laboral = 1]	-25,012	,592	1784,542	1	,000	-26,173	-23,852
	[Desempeño_laboral = 2]	-,288	,764	,142	1	,706	-1,785	1,209
Ubicación	[Gestión_Administrativa=1]	-25,993	,899	835,253	1	,000	-27,756	-24,230
	[Gestión_Administrativa=2]	-22,050	,000	.	1	.	-22,050	-22,050
	[Gestión_Administrativa=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

El índice Wald para este modelo indicó que la variable gestión administrativa es predictor importante de la variable desempeño laboral; en el nivel 1784,542 asociado a un nivel de significancia de 0,000 que es $< 0,05$. Esto permite concluir que en razón de que mejore la gestión administrativa, mejorara el desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

H0. No existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la eficacia y eficiencia en la Unidad Ejecutora 026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.

H1. Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la eficacia y eficiencia en la Unidad Ejecutora 026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.

Tabla 9

Ajuste del modelo y Pseudo R²

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Sólo interceptación	18,403				Cox y Snell	,134
					Nagelkerke	,195
Final	7,051	11,352	2	,003	McFadden	,124

Función de enlace: Logit.

La prueba de ajuste de modelo en relación al contraste de la razón de verosimilitud demuestra que con resultados de: $\chi^2=11,352$; $p(0,003) < 0,05$ el modelo logístico es significativo, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación: Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la eficacia y eficiencia en la U.E. 0026 DIRECFIN PNP, 2020. Asimismo, respecto al resultado del Pseudo R², se consideró el coeficiente de Nagelkerke (0,195) el cual indica que un 19.5 % de la gestión administrativa incide en la eficacia y eficiencia.

Tabla 10

Estimaciones de parámetros mediante RLO.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Eficacia_y_eficiencia = 1]	-18,519	,304	3699,511	1	,000	-19,116	-17,923
Ubicación	[Gestión_Administrativa=1]	-19,079	,697	749,655	1	,000	-20,445	-17,713
	[Gestión_Administrativa=2]	-17,308	,000	.	1	.	-17,308	-17,308
	[Gestión_Administrativa=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

El índice Wald para este modelo indicó que la variable gestión administrativa es predictor importante de la dimensión eficacia y eficiencia; en el nivel 3699,511 asociado a un nivel de significancia de 0,000 que es $< 0,05$. Esto permite concluir que en razón de que mejore la gestión administrativa, mejorara la eficacia y eficiencia.

Hipótesis específica 2

H0. No existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la motivación en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.

H1. Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la motivación en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.

Tabla 11

Ajuste del modelo y Pseudo R²

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²
Sólo interceptación	40,986				Cox y Snell ,337 Nagelkerke ,506
Final	8,535	32,451	2	,000	McFadden ,374

Función de enlace: Logit.

La prueba de ajuste de modelo en relación al contraste de la razón de verosimilitud demuestra que con resultados de: $\chi^2=32,451$; $p(0,000) < 0,05$ el modelo logístico es significativo, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación: Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la motivación en la U.E. 0026 DIRECFIN PNP, 2020. Asimismo, respecto al resultado del Pseudo R², se consideró el coeficiente de Nagelkerke (0,506) el cual indica que un 50.6 % de la gestión administrativa incide en la motivación.

Tabla 12

Estimaciones de parámetros mediante RLO.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Motivación = 1]	-24,952	,517	2327,028	1	,000	-25,965	-23,938
	[Motivación = 2]	-,288	,764	,142	1	,706	-1,785	1,209
Ubicación	[Gestión_Administrativa=1]	-24,769	,796	967,371	1	,000	-26,330	-23,208
	[Gestión_Administrativa=2]	-22,295	,000	.	1	.	-22,295	-22,295
	[Gestión_Administrativa=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

El índice Wald para este modelo indicó que la variable gestión administrativa es predictor importante de la dimensión motivación; en el nivel 2327,028 asociado a un nivel de significancia de 0,000 que es $< 0,05$. Esto permite concluir que en razón de que mejore la gestión administrativa, mejorara la motivación.

Hipótesis específica 3

H0. No existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la evaluación en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.

H1. Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la evaluación en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.

Tabla 13

Ajuste del modelo y Pseudo R²

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²
Sólo interceptación	62,347				Cox y Snell ,506 Nagelkerke ,652
Final	6,685	55,662	2	,000	McFadden ,471

Función de enlace: Logit.

La prueba de ajuste de modelo en relación al contraste de la razón de verosimilitud demuestra que con resultados de: $\chi^2=55,662$; $p(0,000) < 0,05$ el modelo logístico es significativo, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación: Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la evaluación en la U.E. 0026 DIRECFIN PNP, 2020. Asimismo, respecto al resultado del Pseudo R², se consideró el coeficiente de Nagelkerke (0,652) el cual indica que un 65.2 % de la gestión administrativa incide en la evaluación.

Tabla 14

Estimaciones de parámetros mediante RLO.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Evaluación = 1]	-38,889	,379	10512,201	1	,000	-39,633	-38,146
	[Evaluación = 2]	-18,399	1298,456	,000	1	,989	-2563,325	2526,528
Ubicación	[Gestión_Administrativa=1]	-39,072	,715	2990,165	1	,000	-40,472	-37,671
	[Gestión_Administrativa=2]	-36,998	,000	.	1	.	-36,998	-36,998
	[Gestión_Administrativa=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

El índice Wald para este modelo indicó que la variable gestión administrativa es predictor importante de la dimensión motivación; en el nivel 10512,201 asociado a un nivel de significancia de 0,000 que es $< 0,05$. Esto permite concluir que en razón de que mejore la gestión administrativa, mejorara la evaluación.

V. DISCUSIÓN

En referencia a la hipótesis general, la cual indicó que existe incidencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020, la misma que fue corroborada mediante la prueba de ajuste del modelo que determinó un valor de significancia de $0,000 < 0,05$; asimismo, el Pseudo R^2 a través del índice de Nagelkerke demostró la incidencia de 65.2% de la gestión administrativa y el desempeño laboral. Además, los resultados descriptivos demostraron que el 77.2% de las personas encuestadas coincidieron en que la gestión administrativa fue regular, al igual que el desempeño laboral con un 81%. Los mencionados resultados coincidieron con los de Ramos (2018), en el sentido que el proceso administrativo se relaciona fuertemente con el desempeño laboral, por lo que al aplicar un modelo adecuado de gestión administrativa en una institución pública permitirá mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. Asimismo, guarda relación con los resultados de Bernal (2020), indicando que la gestión administrativa es un factor primordial dentro de una institución, el cual no solo incide en la satisfacción laboral de los colaboradores sino también en el desempeño que realizan en sus labores. Sin embargo, se opone a los resultados de Callirgos (2019), quien considero que tanto la gestión administrativa y el desempeño laboral son variables independientes, esto debido a que la gestión administrativa empleada no considera importante la capacitación del personal, lo cual no coadyuva al buen desempeño en sus actividades. Por otro lado, se corroboró dichos resultados mediante Chiavenato (2004), quien considero que el proceso administrativo es el que permite la corrección y ajuste permanente de las actividades gracias a la retroalimentación, por lo que es primordial que en la Unidad Ejecutora se ejecute una correcta gestión administrativa en todos los procesos con la finalidad de lograr que el talento humano tenga un buen desempeño laboral al realizar las funciones encomendadas lo cual tendrá un efecto directo en la producción del bien o servicio que se otorga a los administrados.

En relación a la hipótesis específica 1, la cual indicó que existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la eficacia y eficiencia en la Unidad

Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020, la misma que fue corroborada mediante la prueba de ajuste del modelo que determinó un valor de significancia de $0,000 < 0.50$; asimismo, el Pseudo R^2 a través del índice de Nagelkerke demostró la influencia de 19.5% de la gestión administrativa y la eficiencia y eficacia. Además, los resultados descriptivos demostraron que el 73.4% de las personas encuestadas coincidieron en que la eficacia y eficiencia en la U.E. 0026 DIRECFIN PNP es regular, y que el 77.2% de encuestados que la gestión administrativa también es regular. Los mencionados resultados coincidieron con los de Lara (2017), donde la gestión administrativa incidió en la eficacia y eficiencia de las actividades que realizaron los colaboradores, debido a que las decisiones que se tomaron mediante una gestión de calidad apoyaron a lograr los objetivos de manera eficaz y priorizando además el uso eficiente de los recursos asignados. Además, se reafirmaron dichos resultados por Robins y Judge (2013) donde manifestaron que mediante una óptima gestión administrativa se puede definir en qué casos es conveniente emplear grupos de trabajos o trabajos individuales para realizar tareas determinadas con la finalidad de lograr un buen nivel de eficiencia y eficacia en el desarrollo de los procesos de la institución. Asimismo, se corroboró lo manifestado por Chiavenato (2004) y Koontz et al., (2012), donde indicaron que una correcta gestión administrativa es primordial en la institución para lograr desarrollar los procesos establecidos orientados a alcanzar los resultados deseados de la manera más eficaz considerando siempre la eficiencia en el uso de los recursos que se necesitan.

En relación a la hipótesis específica 2, la cual indicó que existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la motivación en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020, la misma que fue corroborada mediante la prueba de ajuste del modelo que determinó un valor de significancia de $0,000 < 0.50$; asimismo, el Pseudo R^2 a través del índice de Nagelkerke demostró la influencia de 50.6% de la gestión administrativa y la motivación. Además, los resultados descriptivos demostraron que el 81% de las personas encuestadas coincidieron en que la motivación en la U.E. 0026 DIRECFIN PNP es regular, lo cual guarda relación con los resultados descriptivos de la gestión administrativa que demuestra que un 77.2%

considera que la gestión administrativa en la mencionada entidad también es regular. Los mencionados resultados guardan relación con los de Galarza, Mora y Zambrano (2020) donde indican que el modelo de gestión administrativa empleada en la institución tiene un alto grado de importancia en la planificación de actividades que fomenten la motivación en el personal para disminuir el bajo desempeño en el desarrollo de sus obligaciones, lo que se vería reflejado directamente en los servicios que brindan a los administrados. Por otro lado, se reafirmó dichos resultados con lo señalado por Robbins y Judge (2013) y Koontz et al., (2012) quienes indicaron que la motivación es el factor fundamental que influye en las personas para desarrollar óptimamente sus obligaciones, esto se lograría mediante una óptima gestión administrativa por parte de la dirección a través de actividades que satisfagan los deseos e impulsos de los colaboradores permitiendo así lograr una motivación constante en ellos, de esta manera se orientaría sus esfuerzos hacia el bienestar de la institución. Por último, los resultados fueron ratificados con lo mencionado por David (2013) quien señaló que si el modelo de gestión administrativa abarcaría el desarrollo de relaciones positivas de los líderes con los colaboradores, mediante el buen ejemplo y siendo empáticos con las necesidades que estos presenten, se lograría una motivación adecuada en los colaboradores lo cual permitirá orientarlos e inspirarlos a seguir la visión de la organización consiguiendo además buen nivel en su desempeño laboral.

En relación a la hipótesis específica 3, la cual indicó que existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la evaluación en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020, la misma que fue corroborada mediante la prueba de ajuste del modelo que determinó un valor de significancia de $0,000 < 0.50$; asimismo, el Pseudo R^2 a través del índice de Nagelkerke demostró la incidencia de 65.2% de la gestión administrativa y la evaluación. Además, los resultados descriptivos demostraron que el 73.4% de las personas encuestadas coincidieron en que la evaluación es regular, lo cual guarda relación con los resultados descriptivos de la gestión administrativa que demuestra que un 77.2% considera que la gestión administrativa en la mencionada entidad también es regular. Los mencionados

resultados guardan relación con los resultados de Santana (2016) donde manifiesta que a partir de una correcta evaluación al personal llevada a cabo a raíz de un óptimo modelo de gestión administrativa, permitiría determinar si es necesario realizar capacitaciones para mejorar el desempeño de los colaboradores. Asimismo, coinciden con los resultados de Ferrer (2017), donde señala que mientras mejor capacitado se encuentren los colaboradores de las instituciones, podrán adecuarse de manera rápida a los cambios que demande la gestión administrativa logrando un buen desempeño laboral. Además, dichos resultados fueron comprobados por lo aseverado por Keith y Newstrom (2003) y Robbins y Judge (2013) quienes manifestaron que en tanto el modelo de gestión administrativa considere la evaluación de los colaboradores como medio de control del desempeño laboral, permitirá realizar una correcta toma de decisiones respecto a las recompensas que deben brindarse al personal o despidos que deban realizarse, así como para detectar oportunamente las necesidades de capacitación de los colaboradores lo que coadyuvaría al mejor desarrollo de los procesos administrativos. Para finalizar, los resultados fueron ratificados además por lo definido por Aguirre (2000) señalando que el tener un óptimo modelo de gestión administrativa ayudaría a lograr un buen nivel de evaluación del personal, lo cual permitiría medir e influir sobre el comportamiento y los resultados de las labores que realizan los colaboradores. Esto a fin de poder determinar cuál es su nivel de productividad y en consecuencia planificar, si fuera necesario, actividades que mejoren su desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Respecto al objetivo general, mediante la prueba de ajuste de modelo en relación al contraste de la razón de verosimilitud, se aceptó la hipótesis de investigación: Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.

Segunda:

Con relación al objetivo específico 1, mediante la prueba de ajuste de modelo en relación al contraste de la razón de verosimilitud, se aceptó la hipótesis de investigación: Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la eficacia y eficiencia en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.

Tercera:

En consideración al objetivo específico 2, mediante la prueba de ajuste de modelo en relación al contraste de la razón de verosimilitud, se aceptó la hipótesis de investigación: Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la motivación en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.

Cuarta:

En concordancia al objetivo específico 3, mediante la prueba de ajuste de modelo en relación al contraste de la razón de verosimilitud, se aceptó la hipótesis de investigación: Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la evaluación en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.

VII. RECOMENDACIONES:

Primera:

A las autoridades de la Unidad Ejecutora 0026 DIRECFIN se recomienda fortalecer la gestión administrativa de la institución, a través de capacitaciones y/o cursos dirigidos a los jefes de cada área, para que consideren en el ejercicio de sus funciones la importancia de tener debidamente motivado y capacitado a los colaboradores para generar en ellos un buen desempeño laboral.

Segunda:

A las autoridades de la Unidad Ejecutora 0026 DIRECFIN PNP se recomienda seguir realizando capacitaciones al personal para mejorar el nivel de sus habilidades y conocimientos que los ayuden a alcanzar resultados eficaces, asimismo mediante charlas y talleres orientarlos y concientizarlos a utilizar eficientemente los recursos asignados para el desarrollo de sus labores.

Tercera:

A las autoridades de la Unidad Ejecutora 0026 DIRECFIN PNP se recomienda que los jefes de cada área consideren las opiniones o aportes que brindan los colaboradores para la toma de decisión. Asimismo, se recomienda implementar un sistema para brindar recompensas a quienes logren resultados óptimos en la realización de sus obligaciones, a fin de elevar el nivel de motivación y compromiso hacia la institución.

Cuarta:

A las autoridades de la Unidad Ejecutora 0026 DIRECFIN PNP se recomienda continuar con la supervisión al personal en cuanto a las labores que desempeñan para el cumplimiento de los objetivos institucionales y continuar realizando evaluaciones que permitan identificar oportunamente las deficiencias que puedan presentarse en el desarrollo de sus obligaciones a fin de brindar capacitaciones y especializaciones que fortalezcan las habilidades y conocimientos que poseen para mejorar el desarrollo de sus actividades.

REFERENCIAS:

- Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. España: Ediciones pirámide.
- Auad, V. M. (2017). *Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa*. (Tesis de maestría, Universidad del Desarrollo, Santiago, Chile). Recuperada de <https://bit.ly/3oyn9dw>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2014). *Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas*. Diario Oficial El Peruano, Lima-Perú, 11 de noviembre de 2014. Recuperado de <https://bit.ly/2TosR32>
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la Investigación*. (3º ed.). Colombia: Pearson Educación. Recuperado de <https://bit.ly/34nP4Vs>
- Bernal, V. A. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima, 2019*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperada de <https://bit.ly/31CUD0v>
- Callirgoz, D. E. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete 2019*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperada de <https://bit.ly/3dTzW5e>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Celina, H. y Campo, A. (junio 2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de psiquiatría*, 34(04), 572–580 Recuperado de: <https://bit.ly/3l6Xw0p>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7º ed.). México: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Cohen, E. y Rolando F. (1992). *Evaluación de proyectos sociales*. México: Siglo Veintiuno. Recuperado de <https://bit.ly/3jxUMIM>
- Cordova, F. (2002). *Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario. El Cuestionario*. México: Limusa, S.A. Recuperado de <https://bit.ly/2THZ9WU>
- David, F. (2013). *Conceptos de Administración Estratégica*. (14º ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. Recuperado de <https://bit.ly/3kNuP9j>
- Diario Gestión (14 de octubre de 2017) *Cerca de la tercera parte de los alcaldes son investigados por actos de corrupción*. Recuperado de <https://bit.ly/3oMcFr5>

- Fernández-Ríos, M., y Sánchez, J. (1997). *Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A. Recuperado de <https://bit.ly/34Hmn62>
- Ferrer, M. E. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperada de <https://bit.ly/3808DFA>
- Galarza, M., Mora, J. y Zambrano, H. (2020) Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos – Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Recuperado de <https://bit.ly/2GfIEhL>
- Galindo, M. (2016). *Teoría de la administración pública*. México: Editorial Porrúa. Recuperado de <https://bit.ly/3208IFw>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Editorial Brujas. Recuperado de <https://bit.ly/382preX>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2003). *Metodología de la Investigación*. (3º ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5º ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. Recuperado de <https://bit.ly/3letx6U>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6º ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. Recuperado de <https://bit.ly/381QR4C>
- Hernández, S. y Rodríguez, J. (2011). *Introducción a la Administración*. (5º ed.). México: McGraw-Hill, S.A. de C.V.
- Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social. (2012). *Panorama de la gestión pública en América Latina. Santiago de Chile. Naciones Unidas*. Recuperado de <https://bit.ly/34Ku7Es>
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill.
- Jara, A., Asmat, N. y Alberca, N. (junio 2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83) Recuperado de URL: <https://bit.ly/2TMT9fv>
- Juárez, G. (2016): La administración y el comportamiento organizacional. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. En línea: <https://bit.ly/3eeuhH3>

- Keith, D. y Newstrom, J. (2003) *Comportamiento humano en el trabajo*. (11^o ed.). México: McGraw-Hill.
- Kuhn, T. (1962). *The structure of scientific revolutions*. Chicago: Chicago University. Recuperado de <https://bit.ly/2TD85gk>
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2013). *Elementos de Administración un Enfoque Internacional y de Innovación*. (8^o ed.) México: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Koontz, H., Wehrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial*. (14^o ed.) México: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Lara, J. (2017) Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal - cantón manta. *Revista ECA Sinergia*, 8(2) Recuperado de <https://bit.ly/2JolTbD>
- Marco, F., Loguzzo, H. y Leonel, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche. Recuperado de <https://bit.ly/2JoJ0UB>
- Morone, G. (2013). Métodos y técnicas de la investigación científica. *Documento de trabajo. Valparaíso, Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Sistema de Biblioteca*. Recuperado de <https://bit.ly/2V5C5C9>
- Otzen, T. y Manterola C. (2017) *Sampling Techniques on a Population Study*. *Revista International journal of morphology*, 35(1), 227-232.
- Parada, J. (2017). Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral Docente. *Revista Mundo Fesc*, 14, 42-56. Recuperado de <https://bit.ly/3oUhgak>
- Peña, M. y Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222. Recuperado de <https://bit.ly/3oMHtaS>
- Prieto, J. y Therán, I. (2018). *Administración, teorías, autores, fases y reflexiones*. Colombia: Ediciones de la U.
- Ramírez, A., Ramírez, R. y Calderón, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía*. En línea <https://bit.ly/3kXtVHe>
- Ramos, E. F. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Carabayllo-2018*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperada de: <https://bit.ly/2TGSCfq>

- Ramos, P., Barrada, R., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195 - 205 Recuperado de: <https://bit.ly/3oLn6Ld>
- Rengifo, R. M. (2018). Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperada de <https://bit.ly/3jHEtsJ>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2012). *Administración* (12º Ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15º ed.). México: Prentice Hall.
- Rodríguez, J., Pierdant y Rodríguez, E. (2014). *Estadística para administración*. México: Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://bit.ly/3jGi66V>
- Ruiz, C. (2013). *Un Enfoque Cuantitativo y Cualitativo para la Recolección y Análisis de Datos. Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa*. (3º ed.). USA: DANAGA Training and Consulting.
- Santana, S. E. (2016). *La planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados municipales (GADM) de Tungurahua* (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Abanto, Ecuador). Recuperada de <https://bit.ly/31YZxFb>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima, Perú: Macro. Recuperado de <https://bit.ly/37dOFFn>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (2º ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Villavicencio, E., Torrachi, E., Pariona, M. y Alvear, M. (enero - abril 2019). How to propose the variables of an investigation?: operationalization of the variables. *Revista OACTIVA UC Cuenca*, 4(1), 9-14. Recuperado de <https://bit.ly/34HFCfK>
- Zalayeta, P. (2017). *Consecuencias de la modernización del sistema organizacional en el funcionamiento administrativo de las municipalidades del estado de Nogara*. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León, México).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 0026 DIRECFIN PNP, 2020

Autor: Jeans Jhonatan Damian Jara

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Acceso a la información				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>¿Cuál es la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión administrativa en la eficacia y eficiencia en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020?.</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión administrativa en la motivación en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección</p>	<p>Determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, año 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la eficacia y eficiencia en la Unidad Ejecutora 026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la motivación en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección</p>	<p>Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la eficacia y eficiencia en la Unidad Ejecutora 026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la motivación en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección</p>	1.- Planeación	Objetivos Estrategias Instrumentos de gestión	1, 2, 3, 4, 5	<p>Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta:</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>	<p>Bueno (79 – 105)</p> <p>Regular (50 – 78)</p> <p>Malo (21 – 49)</p>
			2.- Organización	Coordinación Estructura Asignación de actividades	6, 7, 8, 9, 10, 11		
			3.- Dirección	Liderazgo Comunicación Toma de decisiones	12, 13, 14, 15, 16		
			4.- Control	Supervisión Seguimiento Medidas de corrección	17, 18, 19, 20, 21		
			Variable 2: Participación ciudadana				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos

<p>de Economía y Finanzas PNP, 2020?.</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión administrativa en la evaluación en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020?.</p>	<p>de Economía y Finanzas PNP, 2020.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la evaluación en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.</p>	<p>de Economía y Finanzas PNP, 2020.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la evaluación en la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, 2020.</p>	<p>1.- Eficacia y eficiencia</p>	<p>Conocimiento del puesto Productividad Uso de recursos</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7</p>	<p>Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta:</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>	<p>Bueno (79 – 105)</p> <p>Regular (50 – 78)</p> <p>Malo (21 – 49)</p>
<p>2.- Motivación</p>	<p>Clima organizacional Incentivos laborales Compromiso institucional</p>	<p>8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15</p>					
<p>3.- Evaluación</p>	<p>Supervisión del personal Capacitación Actitud ética profesional</p>	<p>16, 17, 18, 19, 20, 21</p>					
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística a utilizar</p>				

<p>Nivel: Descriptivo - causal</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 98 colaboradores de la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP.</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico.</p> <p>Tamaño de muestra: 79 colaboradores de la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP.</p>	<p>Variable 1: Acceso a la información</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Mario Estuardo Ferrer Salaverri (2017) Adaptado por: Jeans Jhonatan Damian Jara Año: 2020 Monitoreo: Se aplicará a los colaboradores de la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP. Ámbito de Aplicación: Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP. Forma de Administración: Directa</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Mario Estuardo Ferrer Salaverri (2017) Adaptado por: Jeans Jhonatan Damian Jara Año: 2020 Monitoreo: Se aplicará a los colaboradores de la Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP. Ámbito de Aplicación: Unidad Ejecutora 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP. Forma de Administración: Directa</p>	<p>Descriptiva: Se elaboró gráficos de barras por variables y dimensiones.</p> <p>Inferencial: Regresión logística ordinal</p> <p>Si $p_valor < 0,05$, rechaza H_0 ; Si $p_valor \geq 0,05$, aceptar H_0</p>
--	---	---	---

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la gestión administrativa en la Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas PNP.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: PLANEACIÓN					
	INDICADOR: Objetivos					
01	La Dirección hace conocer cuáles son los objetivos de la Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas PNP					
02	La institución planifica adecuadamente para alcanzar los objetivos institucionales					
	INDICADOR: Estrategias					
03	Las estrategias planteadas en los planes administrativos contribuyen al desempeño del personal					
04	La institución planifica adecuadamente los recursos para alcanzar las metas institucionales					
	INDICADOR: Instrumentos de gestión					
05	La Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas PNP tiene elaborado los instrumentos de gestión					
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN					
	INDICADOR: Coordinación					
06	Existe comunicación fluida entre áreas de la Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas PNP					
07	Se promueve el trabajo en equipo dentro de la Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas					
	INDICADOR: Estructura					

08	La institución actualiza continuamente la estructura organizacional						
09	La institución posee el personal debidamente capacitado de conformidad al diseño de cargos						
INDICADOR: Asignación de actividades							
10	Para la realización de las actividades encomendadas recibe el apoyo efectivo por parte de los jefes inmediatos.						
11	La asignación de actividades se encuentra acorde a la competencia funcional de cada trabajador						
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN						VALORACIÓN	
INDICADOR: Liderazgo							
12	Considera que el liderazgo que ejercen los superiores apoya al logro de los objetivos institucionales						
INDICADOR: Comunicación							
13	La institución hace conocer oportunamente las disposiciones dadas por los superiores						
14	La institución hace conocer asertivamente los errores y logros del personal						
INDICADOR: Toma de decisiones							
15	Con relación a la toma de decisiones, la institución promueve la participación de los colaboradores a través de sus opiniones.						
16	La institución apoya la toma de decisiones a través de grupos de trabajo a fin de coadyuvar al logro de los objetivos						
DIMENSIÓN: CONTROL						VALORACIÓN	
INDICADOR: Supervisión							
17	La institución cuenta con un área de supervisión para verificar el trabajo de los colaboradores						
18	Se supervisa constantemente para lograr los objetivos establecidos						
INDICADOR: Seguimiento							
19	Se verifican el desarrollo de las actividades planificadas de acuerdo a lo previsto						
20	La institución realiza el seguimiento de los procedimientos establecidos a fin de lograr los objetivos institucionales establecidos						
INDICADOR: Medidas de corrección							
21	La institución adopta medidas correctivas para el mejor desarrollo de los procedimientos administrativos						

Muchas gracias



CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas PNP.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: EFICACIA Y EFICIENCIA						
INDICADOR: Conocimiento del puesto						
01	Las funciones establecidas mediante los instrumentos de gestión ayudan al buen desempeño de los trabajadores					
02	Las funciones definidas en los instrumentos de gestión generan eficiencia y eficacia en el desempeño laboral de los colaboradores					
INDICADOR: Productividad						
03	Las estrategias establecidas logran la eficacia en los resultados de las labores que realizan los colaboradores					
04	Los instrumentos de gestión ayudan a la eficacia para el logro de los objetivos institucionales					
05	Las medidas correctivas tomadas por la entidad han mejorado la productividad de los trabajadores					
INDICADOR: Uso de recursos						
06	La institución busca la eficiencia en el uso de los recursos asignados para el cumplimiento de las tareas laborales					
07	La supervisión de los procedimientos genera la eficiencia en el uso de recursos					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN		VALORACIÓN				
INDICADOR: Clima organizacional						
08	El liderazgo ejercido en la institución genera un buen clima organizacional					
09	La comunicación brindada entre los jefes y trabajadores es cordial					

10	Los jefes responden de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución						
INDICADOR: Incentivos laborales							
11	La institución brinda adecuados incentivos laborales a fin de lograr los objetivos establecidos						
12	La institución brinda recompensas a los colaboradores tras supervisar el desarrollo de sus funciones						
INDICADOR: Compromiso institucional							
13	El personal se siente debidamente comprometido con la institución respecto al cumplimiento de los objetivos establecidos						
14	Los jefes ejecutan una comunicación asertiva con los trabajadores a fin de generar el compromiso institucional						
15	Se considera continuamente la opinión de los colaboradores para la toma de decisiones a fin de generar el compromiso institucional						
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN						VALORACIÓN	
INDICADOR: Supervisión del personal							
16	La supervisión del personal genera eficacia en el desarrollo de las actividades que se realizan para alcanzar los objetivos						
17	La evaluación constante del personal permite que las estrategias se desarrollen eficientemente						
INDICADOR: Capacitación							
18	La institución le brinda la capacitación adecuada para alcanzar los objetivos establecidos						
19	La institución brinda capacitaciones a los colaboradores como medida correctiva de algún procedimiento						
INDICADOR: Actitud ética profesional							
20	Considera que el control ejercido por los superiores fomenta la ética profesional en los trabajadores						
21	La gestión asigna responsabilidades a los trabajadores a fin de motivar en ellos la ética profesional						

Muchas gracias

Anexo 03: Certificado de validez del instrumento



“Gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 0026 DIRECFIN PNP, 2020”

Certificado de validez de contenido del Instrumento que mide la variable: Gestión Administrativa

No.	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Primera Dimensión: Planeación		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La Dirección hace conocer cuáles son los objetivos de la Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas PNP	x		x		x		
2	La institución planifica adecuadamente para alcanzar los objetivos institucionales	x		x		x		
3	Las estrategias planteadas en los planes administrativos contribuyen al desempeño del personal	x		x		x		
4	La institución planifica adecuadamente los recursos para alcanzar las metas institucionales	x		x		x		
5	La Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas PNP tiene elaborado los instrumentos de gestión	x		x		x		
Segunda Dimensión: Organización		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Existe comunicación fluida entre áreas de la Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas PNP	x		x		x		
7	Se promueve el trabajo en equipo dentro de la Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas	x		x		x		
8	La institución actualiza continuamente la estructura organizacional	x		x		x		
9	La institución posee el personal debidamente capacitado de conformidad al diseño de cargos	x		x		x		
10	Para la realización de las actividades encomendadas recibe el apoyo efectivo por parte de los jefes inmediatos.	x		x		x		
11	La asignación de actividades se encuentra acorde a la competencia funcional de cada trabajador	x		x		x		
Tercera Dimensión: Dirección		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera que el liderazgo que ejercen los superiores apoya al logro de los objetivos institucionales	x		x		x		
13	La institución hace conocer oportunamente las disposiciones dadas por los superiores	x		x		x		
14	La institución hace conocer asertivamente los errores y logros del personal	x		x		x		
15	Con relación a la toma de decisiones, la institución promueve la participación de los colaboradores a través de sus opiniones.	x		x		x		
16	La institución apoya la toma de decisiones a través de grupos de trabajo a fin de coadyuvar al logro de los objetivos	x		x		x		
Cuarta Dimensión: Control		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	

17	La institución cuenta con un área de supervisión para verificar el trabajo de los colaboradores	X		X		X		
18	Se supervisa constantemente para lograr los objetivos establecidos	X		X		X		
19	Se verifican el desarrollo de las actividades planificadas de acuerdo a lo previsto	X		X		X		
20	La institución realiza el seguimiento de los procedimientos establecidos a fin de lograr los objetivos institucionales establecidos	X		X		X		
21	La institución adopta medidas correctivas para el mejor desarrollo de los procedimientos administrativos	X		X		X		

Nota: Adaptado por el investigador según el instrumento de Ferrer (2016)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (X) GESTION ADMINISTRATIVA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia en la información**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**x**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador **Dr: Córdova García, Ulises.**

Grado académico del juez validador: **Doctor en Educación**

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación**

El Documento Nacional de Identidad (DNI): **06658910.**

31 de octubre del 2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Ulises Córdova García
FACULTAD DE INVESTIGACIÓN

Firma del Juez Validador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Desempeño Laboral

No.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Primera Dimensión: Eficacia y eficiencia		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las funciones establecidas mediante los instrumentos de gestión ayudan al buen desempeño de los trabajadores	x		x		x		
2	Las funciones definidas en los instrumentos de gestión generan eficiencia y eficacia en el desempeño laboral de los colaboradores	x		x		x		
3	Las estrategias establecidas logran la eficacia en los resultados de las labores que realizan los colaboradores	x		x		x		
4	Los instrumentos de gestión ayudan a la eficacia para el logro de los objetivos institucionales	x		x		x		
5	Las medidas correctivas tomadas por la entidad han mejorado la productividad de los trabajadores	x		x		x		
6	La institución busca la eficiencia en el uso de los recursos asignados para el cumplimiento de las tareas laborales	x		x		x		
7	La supervisión de los procedimientos genera la eficiencia en el uso de recursos	x		x		x		
Segunda Dimensión: Motivación		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
8	El liderazgo ejercido en la institución genera un buen clima organizacional	x		x		x		
9	La comunicación brindada entre los jefes y trabajadores es cordial	x		x		x		
10	Los jefes responden de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución	x		x		x		
11	La institución brinda adecuados incentivos laborales a fin de lograr los objetivos establecidos	x		x		x		
12	La institución brinda recompensas a los colaboradores tras supervisar el desarrollo de sus funciones	x		x		x		
13	El personal se siente debidamente comprometido con la institución respecto al cumplimiento de los objetivos establecidos	x		x		x		
14	Los jefes ejecutan una comunicación asertiva con los trabajadores a fin de generar el compromiso institucional	x		x		x		
15	Se considera continuamente la opinión de los colaboradores para la toma de decisiones a fin de generar el compromiso institucional	x		x		x		
Tercera Dimensión: Evaluación		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	La supervisión del personal genera eficacia en el desarrollo de las actividades que se realizan para alcanzar los objetivos	x		x		x		
17	La evaluación constante del personal permite que las estrategias se desarrollen eficientemente	x		x		x		

18	La institución le brinda la capacitación adecuada para alcanzar los objetivos establecidos	x		x		x		
19	La institución brinda capacitaciones a los colaboradores como medida correctiva de algún procedimiento	x		x		x		
20	Considera que el control ejercido por los superiores fomenta la ética profesional en los trabajadores	x		x		x		
21	La gestión asigna responsabilidades a los trabajadores a fin de motivar en ellos la ética profesional	x		x		x		

Nota: Adaptado por el investigador según el instrumento de Ferrer (2016)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (Y) DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia en la información**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**x**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador **Dr: Córdova García, Ulises.**

Grado académico del juez validador: **Doctor en Educación**

Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación**

El Documento Nacional de Identidad (DNI): **06658910.**

31 de octubre del 2020

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Firma del Juez Validador

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



“Gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 0026 DIRECFIN PNP, 2020”

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Gestión Administrativa

No.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Primera Dimensión: Planeación								
1	La Dirección hace conocer cuáles son los objetivos de la Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas PNP	✓		✓		✓		
2	La institución planifica adecuadamente para alcanzar los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
3	Las estrategias planteadas en los planes administrativos contribuyen al desempeño del personal	✓		✓		✓		
4	La institución planifica adecuadamente los recursos para alcanzar las metas institucionales	✓		✓		✓		
5	La Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas PNP tiene elaborado los instrumentos de gestión	✓		✓		✓		
Segunda Dimensión: Organización								
6	Existe comunicación fluida entre áreas de la Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas PNP	✓		✓		✓		
7	Se promueve el trabajo en equipo dentro de la Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas	✓		✓		✓		
8	La institución actualiza continuamente la estructura organizacional	✓		✓		✓		
9	La institución posee el personal debidamente capacitado de conformidad al diseño de cargos	✓		✓		✓		
10	Para la realización de las actividades encomendadas recibe el apoyo efectivo por parte de los Jefes Inmediatos.	✓		✓		✓		
11	La asignación de actividades se encuentra acorde a la competencia funcional de cada trabajador	✓		✓		✓		
Tercera Dimensión: Dirección								
12	Considera que el liderazgo que ejercen los superiores apoya al logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
13	La institución hace conocer oportunamente las disposiciones dadas por los superiores	✓		✓		✓		
14	La institución hace conocer asertivamente los errores y logros del personal	✓		✓		✓		
15	Con relación a la toma de decisiones, la institución promueve la participación de los colaboradores a través de sus opiniones.	✓		✓		✓		
16	La institución apoya la toma de decisiones a través de grupos de trabajo a fin de coadyuvar al logro de los objetivos	✓		✓		✓		
Cuarta Dimensión: Control								
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	

17	La institución cuenta con un área de supervisión para verificar el trabajo de los colaboradores	/	/	/	
18	Se supervisa constantemente para lograr los objetivos establecidos	/	/	/	
19	Se verifican el desarrollo de las actividades planificadas de acuerdo a lo previsto	/	/	/	
20	La institución realiza el seguimiento de los procedimientos establecidos a fin de lograr los objetivos institucionales establecidos	/	/	/	
21	La institución adopta medidas correctivas para el mejor desarrollo de los procedimientos administrativos	/	/	/	

Nota: Adaptado por el investigador según el instrumento de Ferrer (2016)



CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (X) GESTION ADMINISTRATIVA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr: ZANABRIA SALINAS, ABDEL VIDAL

Grado académico del juez validador: Doctor en Educación

Especialidad del validador: Magister en Administración - Docente Metodología.

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 29271376

..... 28 de octubre del 2020

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Juez Validador
Dr. Abdel Vidal ZANABRIA SALINAS
DOCENTE



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Desempeño Laboral

No.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Primera Dimensión: Eficacia y eficiencia								
1	Las funciones establecidas mediante los instrumentos de gestión ayudan al buen desempeño de los trabajadores	/		/		/		
2	Las funciones definidas en los instrumentos de gestión generan eficiencia y eficacia en el desempeño laboral de los colaboradores	/		/		/		
3	Las estrategias establecidas logran la eficacia en los resultados de las labores que realizan los colaboradores	/		/		/		
4	Los instrumentos de gestión ayudan a la eficacia para el logro de los objetivos institucionales	/		/		/		
5	Las medidas correctivas tomadas por la entidad han mejorado la productividad de los trabajadores	/		/		/		
6	La institución busca la eficiencia en el uso de los recursos asignados para el cumplimiento de las tareas laborales	/		/		/		
7	La supervisión de los procedimientos genera la eficiencia en el uso de recursos	/		/		/		
Segunda Dimensión: Motivación								
8	El liderazgo ejercido en la institución genera un buen clima organizacional	/		/		/		
9	La comunicación brindada entre los jefes y trabajadores es cordial	/		/		/		
10	Los jefes responden de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución	/		/		/		
11	La institución brinda adecuados incentivos laborales a fin de lograr los objetivos establecidos	/		/		/		
12	La institución brinda recompensas a los colaboradores tras supervisar el desarrollo de sus funciones	/		/		/		
13	El personal se siente debidamente comprometido con la institución respecto al cumplimiento de los objetivos establecidos	/		/		/		
14	Los jefes ejecutan una comunicación asertiva con los trabajadores a fin de generar el compromiso institucional	/		/		/		
15	Se considera continuamente la opinión de los colaboradores para la toma de decisiones a fin de generar el compromiso institucional	/		/		/		
Tercera Dimensión: Evaluación								
16	La supervisión del personal genera eficacia en el desarrollo de las actividades que se realizan para alcanzar los objetivos	/		/		/		
17	La evaluación constante del personal permite que las estrategias se desarrollen eficientemente	/		/		/		

18	La institución le brinda la capacitación adecuada para alcanzar los objetivos establecidos	/	/	/		
19	La institución brinda capacitaciones a los colaboradores como medida correctiva de algún procedimiento	/	/	/		
20	Considera que el control ejercido por los superiores fomenta la ética profesional en los trabajadores	/	/	/		
21	La gestión asigna responsabilidades a los trabajadores a fin de motivar en ellos la ética profesional	/	/	/		

Nota: Adaptado por el investigador según el instrumento de Ferrer (2016)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (Y) DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr: ZANABRIA SALINAS, ABDEL VIDAL

Grado académico del juez validador: DOCTOR EN EDUCACION

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION - Docente Metodología

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 29271376

.....de 28 de octubre del 2020

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Juez Validador
.....
Dr. Abdel Vidal ZANABRIA SALINAS
DOCENTE



“Gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 0026 DIRECFIN PNP, 2020”

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Gestión Administrativa

No.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Primera Dimensión: Planeación								
1	La Dirección hace conocer cuáles son los objetivos de la Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas PNP	/	/	/	/	/	/	
2	La institución planifica adecuadamente para alcanzar los objetivos institucionales	/	/	/	/	/	/	
3	Las estrategias planteadas en los planes administrativos contribuyen al desempeño del personal	/	/	/	/	/	/	
4	La institución planifica adecuadamente los recursos para alcanzar las metas institucionales	/	/	/	/	/	/	
5	La Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas PNP tiene elaborado los instrumentos de gestión	/	/	/	/	/	/	
Segunda Dimensión: Organización								
6	Existe comunicación fluida entre áreas de la Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas PNP	/	/	/	/	/	/	
7	Se promueve el trabajo en equipo dentro de la Unidad Ejecutora 002 Dirección de Economía y Finanzas	/	/	/	/	/	/	
8	La institución actualiza continuamente la estructura organizacional	/	/	/	/	/	/	
9	La institución posee el personal debidamente capacitado de conformidad al diseño de cargos	/	/	/	/	/	/	
10	Para la realización de las actividades encomendadas recibe el apoyo efectivo por parte de los jefes inmediatos.	/	/	/	/	/	/	
11	La asignación de actividades se encuentra acorde a la competencia funcional de cada trabajador	/	/	/	/	/	/	
Tercera Dimensión: Dirección								
12	Considera que el liderazgo que ejercen los superiores apoya al logro de los objetivos institucionales	/	/	/	/	/	/	
13	La institución hace conocer oportunamente las disposiciones dadas por los superiores	/	/	/	/	/	/	
14	La institución hace conocer asertivamente los errores y logros del personal	/	/	/	/	/	/	
15	Con relación a la toma de decisiones, la institución promueve la participación de los colaboradores a través de sus opiniones.	/	/	/	/	/	/	
16	La institución apoya la toma de decisiones a través de grupos de trabajo a fin de coadyuvar al logro de los objetivos	/	/	/	/	/	/	
Cuarta Dimensión: Control								

17	La institución cuenta con un área de supervisión para verificar el trabajo de los colaboradores	/	/	/	
18	Se supervisa constantemente para lograr los objetivos establecidos	/	/	/	
19	Se verifican el desarrollo de las actividades planificadas de acuerdo a lo previsto	/	/	/	
20	La institución realiza el seguimiento de los procedimientos establecidos a fin de lograr los objetivos institucionales establecidos	/	/	/	
21	La institución adopta medidas correctivas para el mejor desarrollo de los procedimientos administrativos	/	/	/	

Nota: Adaptado por el investigador según el instrumento de Ferrer (2016)



CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (X) GESTION ADMINISTRATIVA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr: Suarez Ymbertis, Percy Jorge

Grado académico del juez validador: Magis/r en Economía.

Especialidad del validador: Docente - Metodología.

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 07260837

.....de 28 octubre del 2020

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Juez Validador
 Mg. Percy Jorge
 SUAREZ YNBERTIS
 DOCENTE



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Desempeño Laboral

No.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Primera Dimensión: Eficacia y eficiencia								
1	Las funciones establecidas mediante los instrumentos de gestión ayudan al buen desempeño de los trabajadores	/		/		/		
2	Las funciones definidas en los instrumentos de gestión generan eficiencia y eficacia en el desempeño laboral de los colaboradores	/		/		/		
3	Las estrategias establecidas logran la eficacia en los resultados de las labores que realizan los colaboradores	/		/		/		
4	Los instrumentos de gestión ayudan a la eficacia para el logro de los objetivos institucionales	/		/		/		
5	Las medidas correctivas tomadas por la entidad han mejorado la productividad de los trabajadores	/		/		/		
6	La institución busca la eficiencia en el uso de los recursos asignados para el cumplimiento de las tareas laborales	/		/		/		
7	La supervisión de los procedimientos genera la eficiencia en el uso de recursos	/		/		/		
Segunda Dimensión: Motivación								
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
8	El liderazgo ejercido en la institución genera un buen clima organizacional	/		/		/		
9	La comunicación brindada entre los jefes y trabajadores es cordial	/		/		/		
10	Los jefes responden de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución	/		/		/		
11	La institución brinda adecuados incentivos laborales a fin de lograr los objetivos establecidos	/		/		/		
12	La institución brinda recompensas a los colaboradores tras supervisar el desarrollo de sus funciones	/		/		/		
13	El personal se siente debidamente comprometido con la institución respecto al cumplimiento de los objetivos establecidos	/		/		/		
14	Los jefes ejecutan una comunicación asertiva con los trabajadores a fin de generar el compromiso institucional	/		/		/		
15	Se considera continuamente la opinión de los colaboradores para la toma de decisiones a fin de generar el compromiso institucional	/		/		/		
Tercera Dimensión: Evaluación								
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
16	La supervisión del personal genera eficacia en el desarrollo de las actividades que se realizan para alcanzar los objetivos	/		/		/		
17	La evaluación constante del personal permite que las estrategias se desarrollen eficientemente	/		/		/		

18	La institución le brinda la capacitación adecuada para alcanzar los objetivos establecidos	/		/		/	
19	La institución brinda capacitaciones a los colaboradores como medida correctiva de algún procedimiento	/		/		/	
20	Considera que el control ejercido por los superiores fomenta la ética profesional en los trabajadores	/		/		/	
21	La gestión asigna responsabilidades a los trabajadores a fin de motivar en ellos la ética profesional	/		/		/	

Nota: Adaptado por el investigador según el instrumento de Ferrer (2016)



CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (Y) DESEMPEÑO LABORAL.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr: *Suarez Ymbertis Percy Jorge*

Grado académico del juez validador: *Magister en Economía*

Especialidad del validador: *Docente - Metodología.*

El Documento Nacional de Identidad (DNI): *07260837*

28 de *octubre* del 20*20*

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

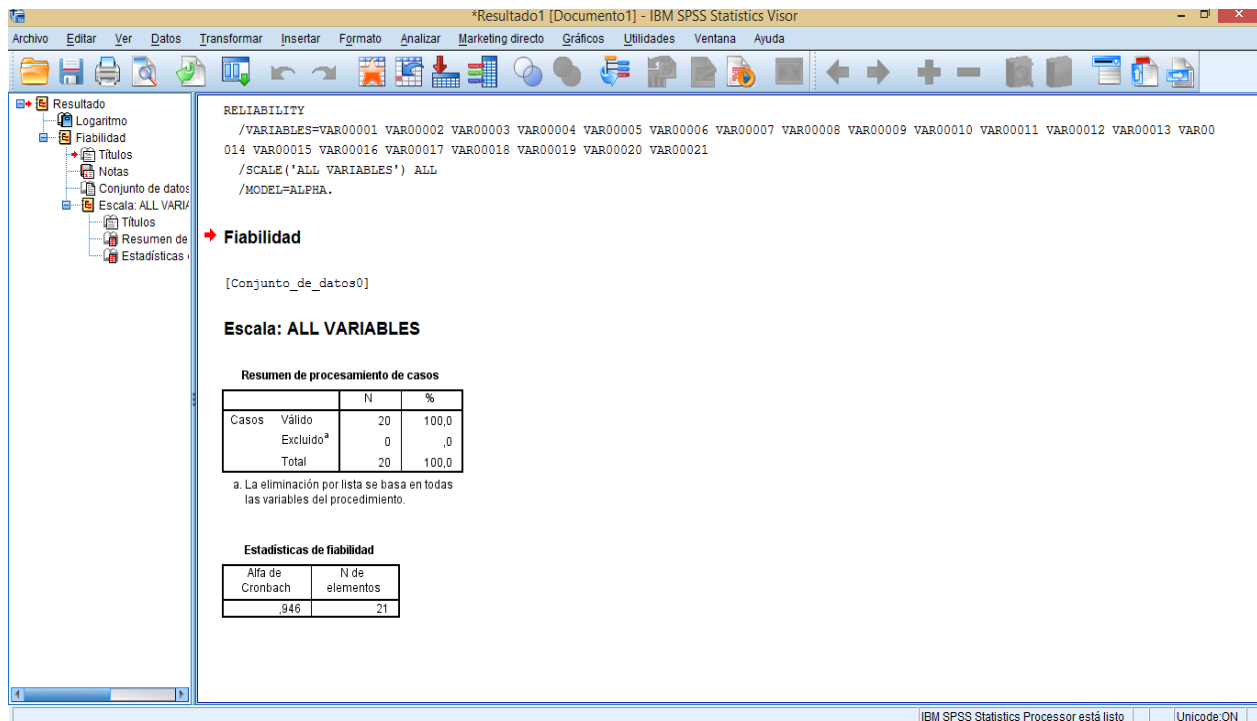
***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]

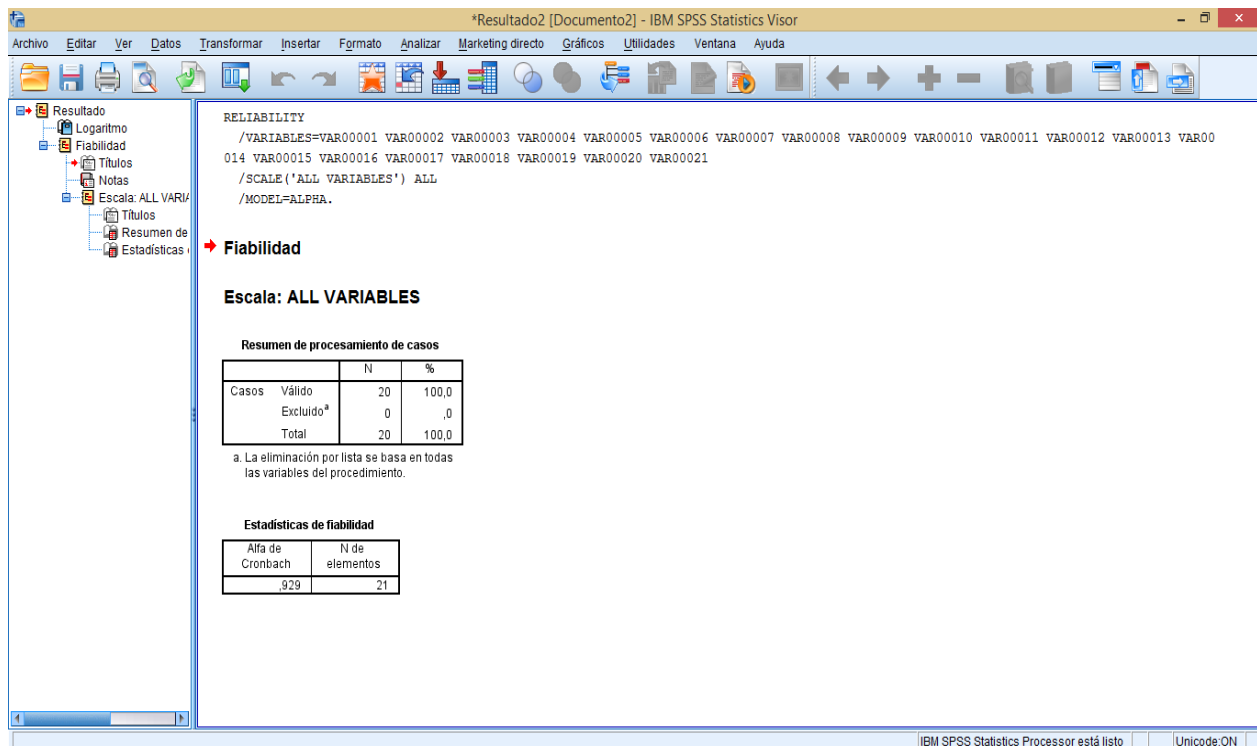
 Firma del Jue. Validador
 Mg. Percy Jorge
 SUAREZ YNBERTIS
 DOCENTE

Anexo 04: Prueba de confiabilidad

Instrumento: Gestión administrativa



Instrumento: Desempeño laboral



Anexo 05: Base de datos

	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	11	D2	12	13	14	15	16	D3	17	18	19	20	21	D4	TOTAL
1	4	3	3	4	3	17	3	3	3	5	4	3	21	2	4	4	3	2	15	3	1	1	4	3	12	65
2	3	2	1	2	1	9	2	2	4	2	4	2	16	1	3	2	2	2	10	2	2	2	3	3	12	47
3	5	3	4	5	3	20	4	5	3	5	5	4	26	3	4	4	3	4	18	3	3	3	5	3	17	81
4	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	3	1	13	3	2	2	5	4	16	68
5	4	2	3	4	2	15	3	4	3	4	5	3	22	1	4	4	3	2	14	3	3	3	4	3	16	67
6	3	3	4	3	3	16	4	4	3	4	4	3	22	2	3	4	3	1	13	3	2	2	5	3	15	66
7	3	3	2	3	1	12	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	1	2	9	2	2	2	3	4	13	49
8	5	4	4	3	3	19	4	5	3	5	5	4	26	4	3	4	3	3	17	3	2	3	5	4	17	79
9	4	2	2	3	2	13	3	3	3	2	3	3	17	1	3	3	2	2	11	1	1	1	5	3	11	52
10	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	5	3	24	1	4	4	3	2	14	3	2	2	4	3	14	69
11	4	3	4	4	3	18	4	4	2	4	4	3	21	2	3	4	3	2	14	3	2	3	4	3	15	68
12	4	1	2	2	2	11	3	3	3	3	3	2	17	1	3	2	2	2	10	2	1	1	3	3	10	48
13	4	4	4	4	2	18	4	4	3	4	4	3	22	2	5	4	2	3	16	3	3	2	4	3	15	71
14	3	2	2	2	2	11	2	2	3	3	2	1	13	2	3	3	2	1	11	1	1	1	2	2	7	42
15	4	3	4	3	3	17	4	4	3	4	4	2	21	2	4	4	2	2	14	2	2	2	5	3	14	66
16	3	3	3	3	3	15	4	4	3	5	4	3	23	2	4	4	3	2	15	4	3	2	5	3	17	70
17	4	3	4	4	3	18	4	4	3	4	4	2	21	2	4	4	2	2	14	3	3	3	4	4	17	70
18	5	2	3	3	3	16	3	3	3	4	4	3	20	2	4	4	3	1	14	2	3	3	4	4	16	66
19	4	3	4	4	3	18	4	4	3	4	5	3	23	2	4	4	3	2	15	2	1	1	4	4	12	68
20	3	2	3	2	1	11	3	3	2	3	4	2	17	2	2	2	2	2	10	2	1	1	3	3	10	48
21	4	2	3	3	3	15	3	3	3	2	4	2	17	1	3	3	2	1	10	2	2	2	2	2	10	52
22	4	4	3	3	3	17	4	3	3	5	5	3	23	2	3	4	3	2	14	3	3	2	4	4	16	70
23	4	2	2	3	2	13	3	3	1	4	3	2	16	2	2	1	2	1	8	1	2	2	3	4	12	49
24	3	2	3	3	2	13	2	2	2	3	3	2	14	2	3	2	2	2	11	2	1	1	4	3	11	49
25	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	4	2	17	1	3	3	2	1	10	2	2	3	2	3	12	52
26	5	4	3	4	3	19	4	4	3	5	4	3	23	2	3	3	3	2	13	3	3	2	5	4	17	72
27	4	2	3	3	3	15	4	4	3	4	4	3	22	2	4	4	3	2	15	3	2	2	5	3	15	67

28	5	4	3	4	3	19	4	4	4	5	4	3	24	3	4	4	3	3	17	3	3	3	5	5	19	79
29	3	2	2	3	2	12	2	3	2	3	3	2	15	1	2	2	2	2	9	1	2	2	4	3	12	48
30	3	2	2	3	1	11	3	2	2	3	3	2	15	2	3	3	2	2	12	1	2	2	3	3	11	49
31	3	2	3	2	2	12	3	4	2	3	4	3	19	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	8	49
32	4	4	3	3	3	17	4	4	3	5	5	3	24	2	3	4	3	2	14	3	2	2	5	3	15	70
33	4	3	4	4	3	18	4	4	2	5	4	3	22	2	3	4	2	1	12	3	1	1	4	3	12	64
34	3	1	2	3	1	10	2	3	2	4	3	1	15	1	3	3	2	1	10	2	3	3	1	3	12	47
35	4	2	3	3	2	14	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	1	2	11	2	2	2	3	3	12	54
36	4	3	3	4	3	17	4	4	3	5	4	3	23	1	3	3	3	1	11	2	2	2	5	3	14	65
37	3	2	3	3	3	14	3	3	3	5	4	3	21	2	4	4	2	2	14	2	1	1	5	4	13	62
38	3	1	2	3	1	10	2	3	1	4	3	2	15	2	3	3	2	2	12	2	1	1	3	3	10	47
39	4	4	4	3	3	18	4	4	3	5	4	3	23	2	3	4	3	2	14	3	2	2	5	3	15	70
40	3	2	1	2	2	10	2	3	2	5	3	2	17	1	3	2	2	1	9	1	1	1	5	4	12	48
41	4	3	3	3	3	16	4	4	3	4	4	3	22	3	5	4	3	2	17	2	1	1	5	4	13	68
42	5	4	3	5	3	20	4	5	3	5	4	4	25	4	4	5	3	3	19	3	3	3	5	4	18	82
43	4	3	3	3	2	15	4	4	3	5	5	3	24	2	3	4	3	2	14	2	1	1	5	4	13	66
44	4	2	3	3	3	15	4	3	3	5	4	3	22	1	4	4	3	2	14	3	2	2	5	3	15	66
45	4	2	3	4	3	16	4	4	3	4	4	2	21	2	3	4	2	2	13	2	2	3	5	3	15	65
46	5	4	3	4	3	19	4	4	2	5	4	3	22	2	4	3	3	2	14	3	2	2	5	4	16	71
47	3	3	2	2	2	12	2	3	2	4	4	2	17	1	2	3	1	1	8	1	2	2	3	3	11	48
48	4	3	3	3	3	16	4	4	3	5	4	3	23	2	4	4	2	2	14	3	1	1	5	4	14	67
49	4	2	4	3	3	16	3	4	3	4	4	2	20	2	3	4	2	1	12	2	3	3	5	3	16	64
50	3	3	4	4	2	16	3	3	4	4	4	3	21	2	4	3	2	2	13	3	1	1	4	3	12	62
51	3	2	1	2	2	10	3	3	3	4	3	2	18	2	3	3	1	1	10	1	2	2	3	3	11	49
52	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	5	4	25	4	3	5	2	3	17	3	2	3	5	4	17	79
53	4	4	3	4	3	18	4	5	3	4	5	3	24	2	4	3	3	3	15	3	2	3	4	3	15	72
54	3	2	2	2	2	11	3	2	3	2	4	1	15	1	3	3	2	1	10	1	1	1	3	3	9	45
55	4	2	3	4	3	16	4	3	3	4	4	3	21	2	4	4	3	3	16	3	1	1	5	4	14	67
56	5	4	3	5	3	20	4	4	3	5	4	3	23	2	3	4	3	2	14	2	3	3	5	4	17	74
57	4	2	3	4	3	16	4	3	2	5	4	3	21	1	4	4	3	2	14	2	2	2	4	3	13	64

58	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	5	3	23	2	4	3	3	1	13	3	2	2	5	4	16	70
59	4	3	4	4	3	18	3	3	2	4	4	3	19	2	3	3	2	2	12	2	2	2	5	4	15	64
60	4	3	2	2	1	12	2	3	2	3	4	2	16	2	2	3	2	2	11	1	1	1	4	3	10	49
61	3	3	4	4	2	16	3	3	3	5	5	3	22	3	3	3	2	1	12	2	1	1	4	3	11	61
62	3	2	3	3	1	12	2	3	1	3	3	2	14	2	2	4	2	1	11	1	1	1	4	3	10	47
63	4	3	4	4	3	18	4	4	3	4	5	2	22	1	4	3	3	2	13	3	3	3	5	3	17	70
64	3	2	2	2	2	11	3	3	2	3	4	2	17	1	3	3	2	1	10	2	1	1	3	4	11	49
65	3	2	3	4	3	15	4	3	3	5	4	3	22	1	3	4	3	1	12	3	2	2	4	4	15	64
66	5	3	3	4	3	18	4	4	4	5	5	3	25	1	3	3	3	1	11	3	2	2	5	3	15	69
67	4	3	3	4	3	17	4	4	3	4	4	3	22	1	4	4	3	2	14	3	2	2	5	3	15	68
68	4	3	3	4	3	17	4	4	3	4	5	3	23	2	4	4	3	1	14	2	1	1	4	3	11	65
69	3	3	3	2	2	13	3	2	1	3	3	2	14	1	4	3	2	2	12	2	2	3	4	3	14	53
70	4	3	3	4	3	17	3	4	3	4	3	3	20	2	4	4	1	2	13	3	2	2	4	3	14	64
71	3	2	2	2	3	12	4	3	4	5	5	2	23	1	3	4	2	2	12	3	2	2	5	4	16	63
72	4	3	3	4	3	17	3	4	2	4	4	3	20	2	4	4	2	2	14	3	2	2	4	3	14	65
73	4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	4	3	23	3	4	4	3	4	18	2	3	3	5	5	18	79
74	4	3	3	5	3	18	4	5	3	4	5	5	26	3	4	5	3	4	19	3	2	2	4	5	16	79
75	4	3	4	3	3	17	4	4	3	4	3	3	21	2	3	4	3	2	14	3	2	3	5	3	16	68
76	4	3	3	3	3	16	4	3	3	5	4	2	21	1	4	4	3	2	14	3	3	3	5	4	18	69
77	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	3	2	14	3	2	2	5	3	15	69
78	4	3	4	4	3	18	3	4	3	4	4	3	21	2	3	4	3	2	14	3	3	3	4	3	16	69
79	3	3	1	3	2	12	2	3	1	4	3	1	14	2	3	3	2	2	12	2	2	1	4	3	12	50

	1	2	3	4	5	6	7	D1	8	9	10	11	12	13	14	15	D2	16	17	18	19	20	21	D3	TOTAL	
1	3	3	2	4	3	2	2	19	2	4	3	3	2	4	2	3	23	2	3	3	3	3	3	3	17	59
2	3	3	1	3	3	2	2	17	2	3	3	3	2	2	3	2	20	2	2	2	3	3	2	14	51	
3	5	3	3	5	4	3	3	26	3	3	4	5	3	4	4	3	29	4	3	5	4	5	3	24	79	
4	4	3	2	4	2	2	3	20	2	3	4	4	3	3	2	3	24	3	3	3	3	4	3	19	63	
5	4	2	3	4	2	2	3	20	2	4	3	4	2	3	2	3	23	3	3	3	3	4	3	19	62	

6	4	3	3	4	3	2	2	21	2	4	4	4	2	3	2	2	23	3	3	2	3	3	3	17	61
7	2	2	2	3	2	3	3	17	2	3	2	3	2	2	3	3	20	1	2	2	2	3	2	12	49
8	5	3	3	4	4	3	3	25	3	5	4	4	3	4	4	3	30	5	3	4	4	5	3	24	79
9	2	2	2	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	2	3	2	20	2	2	1	2	2	2	11	49
10	4	2	3	4	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	4	4	3	20	64
11	4	3	2	4	2	2	3	20	2	3	4	4	3	3	2	3	24	3	3	3	3	4	3	19	63
12	2	2	2	2	3	3	3	17	2	3	3	3	2	2	3	2	20	2	2	2	2	3	3	14	51
13	4	3	3	4	2	3	3	22	3	4	5	4	3	3	2	3	27	3	3	3	4	3	3	19	68
14	3	2	1	3	2	1	2	14	2	3	3	3	2	2	3	2	20	2	3	2	3	3	2	15	49
15	4	3	3	4	3	2	2	21	2	4	4	4	2	3	2	2	23	3	3	2	3	3	3	17	61
16	4	3	3	4	2	3	3	22	2	4	4	4	3	3	4	2	26	2	3	3	4	4	3	19	67
17	4	3	3	4	2	2	3	21	3	4	3	4	3	3	3	2	25	2	3	4	4	4	3	20	66
18	2	2	2	4	3	3	2	18	3	4	3	3	2	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	60
19	4	3	2	4	2	2	3	20	2	3	4	4	3	3	2	3	24	3	3	3	3	4	3	19	63
20	2	3	2	2	2	1	2	14	2	3	3	3	3	2	2	2	20	1	1	3	3	4	2	14	48
21	2	2	1	3	2	1	2	13	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	2	2	3	3	2	14	49
22	4	2	2	4	3	3	2	20	3	4	3	4	3	3	3	3	26	3	3	3	4	4	3	20	66
23	3	3	2	3	2	1	3	17	1	2	3	3	2	2	3	2	18	2	2	2	3	3	2	14	49
24	2	3	2	2	2	1	2	14	2	3	3	3	3	2	2	2	20	1	2	3	3	4	2	15	49
25	2	3	2	2	2	1	2	14	2	3	3	3	3	2	2	2	20	1	2	3	3	4	2	15	49
26	4	3	3	4	3	2	3	22	3	4	4	4	3	3	3	3	27	2	3	3	4	5	3	20	69
27	4	3	3	4	2	2	3	21	3	4	3	3	3	2	3	2	23	2	3	3	4	3	3	18	62
28	5	3	3	5	4	3	3	26	3	4	4	4	2	4	4	3	28	4	3	5	4	5	4	25	79
29	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	2	2	3	2	20	2	2	2	2	3	2	13	48
30	2	2	2	3	3	2	2	16	2	3	3	2	2	2	3	2	19	2	1	2	3	3	3	14	49
31	3	2	1	3	2	2	2	15	2	2	3	3	2	2	3	2	19	2	2	2	3	3	3	15	49
32	4	3	3	4	3	1	3	21	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3	3	3	4	4	2	19	66
33	3	2	2	3	2	2	2	16	2	3	3	4	2	4	3	3	24	2	3	3	3	3	2	16	56
34	2	3	2	3	2	1	3	16	1	3	3	2	2	2	3	2	18	2	2	1	3	3	2	13	47
35	3	3	2	3	3	1	2	17	2	3	3	3	2	3	3	3	22	1	2	1	2	2	2	10	49

36	4	2	2	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	4	3	2	23	3	2	2	3	3	2	15	57
37	3	3	3	3	2	1	3	18	2	3	3	3	2	3	1	2	19	2	3	2	3	3	2	15	52
38	3	2	2	3	2	2	3	17	2	3	2	2	2	2	1	2	16	2	2	2	3	3	2	14	47
39	3	3	2	4	3	3	3	21	2	3	4	4	3	3	4	3	26	4	2	3	4	4	2	19	66
40	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	2	2	3	2	20	2	2	2	2	3	2	13	48
41	4	3	2	4	2	2	3	20	2	3	4	4	3	3	2	3	24	3	3	3	3	4	3	19	63
42	5	3	3	5	4	3	3	26	3	5	4	4	3	4	4	3	30	4	3	5	4	5	3	24	80
43	2	2	2	4	3	3	2	18	3	4	3	3	2	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	60
44	2	2	2	4	3	3	2	18	3	4	3	3	2	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	60
45	3	3	2	3	3	1	3	18	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	2	17	57
46	4	3	3	4	2	1	3	20	3	4	4	4	3	3	3	3	27	3	3	3	4	4	3	20	67
47	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	2	2	3	2	20	2	2	2	2	3	2	13	48
48	4	3	3	4	3	2	2	21	2	4	4	4	2	3	2	2	23	3	3	2	3	3	3	17	61
49	3	2	2	3	3	3	2	18	2	3	3	3	3	4	3	2	23	3	2	2	3	3	2	15	56
50	3	2	2	3	3	1	2	16	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	1	3	3	2	14	52
51	3	2	2	3	2	1	2	15	2	3	3	4	2	2	2	3	21	2	2	2	3	3	1	13	49
52	5	3	3	4	4	3	3	25	3	4	4	4	2	4	4	2	27	4	3	4	4	5	3	23	75
53	4	3	2	4	2	3	3	21	3	4	4	4	2	4	3	3	27	3	3	3	4	4	3	20	68
54	2	2	2	3	2	1	2	14	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	3	3	1	13	45
55	3	3	3	3	2	2	3	19	3	4	3	4	2	3	3	2	24	3	2	4	3	3	3	18	61
56	5	3	3	5	3	2	3	24	3	4	4	3	3	3	3	2	25	3	3	3	5	4	3	21	70
57	3	2	2	3	3	3	2	18	2	3	3	3	3	4	3	2	23	3	2	2	3	3	2	15	56
58	4	3	3	4	3	1	2	20	3	4	4	4	2	4	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	65
59	2	2	3	2	2	1	2	14	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	2	3	3	5	2	18	55
60	2	3	1	3	2	2	2	15	2	3	3	2	2	2	3	3	20	2	2	2	3	3	2	14	49
61	2	2	2	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	2	3	3	22	1	2	1	2	2	2	10	49
62	2	2	2	3	2	1	2	14	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	3	3	1	13	45
63	4	3	2	4	2	3	3	21	2	4	4	4	2	3	3	3	25	3	3	3	4	3	3	19	65
64	2	3	2	2	2	1	2	14	2	3	3	3	3	2	2	2	20	1	2	3	3	4	2	15	49
65	3	2	3	4	2	3	3	20	2	3	3	3	2	2	3	2	20	3	2	2	3	3	2	15	55

66	4	2	3	3	3	3	2	20	3	4	3	3	2	3	3	3	24	2	3	4	4	4	3	20	64
67	4	3	2	4	2	2	3	20	2	3	4	4	3	3	2	3	24	3	3	3	3	4	3	19	63
68	3	3	3	4	2	3	2	20	2	3	3	3	2	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	17	56
69	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	2	2	3	2	20	2	2	2	2	3	2	13	48
70	3	3	3	3	2	1	3	18	1	3	3	3	2	3	3	2	20	2	3	2	3	3	2	15	53
71	3	2	3	3	2	3	2	18	2	3	3	3	2	2	3	2	20	2	3	2	3	3	2	15	53
72	3	3	2	3	2	2	2	17	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	2	2	3	4	2	16	56
73	4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	5	5	3	3	4	3	30	3	3	4	5	4	3	22	74
74	4	2	2	4	3	3	3	21	3	5	4	4	3	4	5	3	31	4	3	3	4	4	4	22	74
75	4	2	3	3	2	3	2	19	2	4	4	3	3	3	3	2	24	3	3	3	4	3	3	19	62
76	4	3	3	4	2	2	3	21	2	4	3	4	2	3	3	3	24	2	3	3	4	4	3	19	64
77	3	3	3	4	3	1	3	20	2	4	4	4	2	3	3	2	24	3	3	3	4	4	3	20	64
78	4	3	1	3	2	2	1	16	2	4	3	3	1	2	2	1	18	1	2	3	3	2	2	13	47
79	2	2	2	3	2	1	2	14	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	3	3	1	13	45

Anexo 06: Prueba de hipótesis

Hipótesis general

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- PLUM - Regresión ord
 - Títulos
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Advertencias
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de l

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje de Marginal
Desempeño laboral	Malo	11	13,9%
	Regular	64	81,0%
	Bueno	4	5,1%
Gestión Administrativa	Malo	11	13,9%
	Regular	61	77,2%
	Bueno	7	8,9%
Válido		79	100,0%
Perdidos		0	
Total		79	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	55,887			
Final	8,071	47,816	2	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desviación	,000	2	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- PLUM - Regresión ord
 - Títulos
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Advertencias
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de l

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desviación	,000	2	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,454
Nagelkerke	,652
McFadden	,508

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [Desempeño_laboral = 1]	-25,012	,592	1784,542	1	,000	-26,173	-23,852
[Desempeño_laboral = 2]	-,288	,764	,142	1	,706	-1,785	1,209
Ubicación [Gestión_Administrativa= 1]	-25,993	,899	835,253	1	,000	-27,756	-24,230
[Gestión_Administrativa= 2]	-22,050	,000	.	1	.	-22,050	-22,050
[Gestión_Administrativa= 3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Hipótesis específica 1

*Resultado4 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- PLUM - Regresión ord
 - Títulos
 - Notas
 - Advertencias
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadr
 - Estimaciones de l

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje de Marginal
Eficacia y eficiencia	Malo	21	26,6%
	Regular	58	73,4%
Gestión Administrativa	Malo	11	13,9%
	Regular	61	77,2%
	Bueno	7	8,9%
Válido		79	100,0%
Perdidos		0	
Total		79	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	18,403			
Final	7,051	11,352	2	,003

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	0	.
Desviación	,000	0	.

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,434

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Resultado4 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- PLUM - Regresión ord
 - Títulos
 - Notas
 - Advertencias
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadr
 - Estimaciones de l

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	0	.
Desviación	,000	0	.

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,134
Nagelkerke	,195
McFadden	,124

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [Eficacia_y_eficiencia = 1]	-18,519	,304	3699,511	1	,000	-19,116	-17,923
Ubicación [Gestión_Administrativa= 1]	-19,079	,697	749,655	1	,000	-20,445	-17,713
[Gestión_Administrativa= 2]	-17,308	,000	.	1	.	-17,308	-17,308
[Gestión_Administrativa= 3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Hipótesis específica 2

*Resultado5 [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- PLUM - Regresión ord
 - Títulos
 - Notas
 - Advertencias
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadra
 - Estimaciones de

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje de Marginal
Motivación	Malo	9	11,4%
	Regular	66	83,5%
	Bueno	4	5,1%
Gestión Administrativa	Malo	11	13,9%
	Regular	61	77,2%
	Bueno	7	8,9%
Válido		79	100,0%
Perdidos		0	
Total		79	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	40,986			
Final	8,535	32,451	2	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desviación	,000	2	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Resultado5 [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- PLUM - Regresión ord
 - Títulos
 - Notas
 - Advertencias
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadra
 - Estimaciones de

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desviación	,000	2	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,337
Nagelkerke	,506
McFadden	,374

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[Motivación = 1]	-24,952	,517	2327,028	1	,000	-25,965	-23,938
	[Motivación = 2]	-,288	,764	,142	1	,706	-1,785	1,209
Ubicación	[Gestión_Administrativa= 1]	-24,769	,796	967,371	1	,000	-26,330	-23,208
	[Gestión_Administrativa= 2]	-22,295	,000	.	1	.	-22,295	-22,295
	[Gestión_Administrativa= 3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Hipótesis específica 3

*Resultado6 [Documento6] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- PLUM - Regresión ord
 - Títulos
 - Notas
 - Advertencias
 - Resumen de proc
 - Información de aji
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de i

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje de Marginal
Evaluación	Malo	14	17,7%
	Regular	58	73,4%
	Bueno	7	8,9%
Gestión Administrativa	Malo	11	13,9%
	Regular	61	77,2%
	Bueno	7	8,9%
Válido		79	100,0%
Perdidos		0	
Total		79	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intercepción	62,347			
Final	6,685	55,662	2	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desviación	,000	2	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

*Resultado6 [Documento6] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- PLUM - Regresión ord
 - Títulos
 - Notas
 - Advertencias
 - Resumen de proc
 - Información de aji
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
 - Estimaciones de i

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desviación	,000	2	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,506
Nagelkerke	,652
McFadden	,471

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [Evaluación = 1]	-38,889	,379	10512,201	1	,000	-39,633	-38,146
[Evaluación = 2]	-18,399	1298,456	,000	1	,989	-2563,325	2526,528
Ubicación [Gestión_Administrativa= 1]	-39,072	,715	2990,165	1	,000	-40,472	-37,671
[Gestión_Administrativa= 2]	-36,998	,000	.	1	.	-36,998	-36,998
[Gestión_Administrativa= 3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Anexo 07: Carta de aceptación



Rímac, 10 de setiembre de 2020

OFICIO N.º 4945-2020-SECEJE PNP/DIRADM-DIVECO.DEPPRE

Señor : Doctor
Carlos VENTURO ORBEGOSO
Jefe de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar
Vallejo – Campus Lima Norte.

Asunto : Autorización de aplicación de encuesta.

Por especial encargo del Sr. Coronel PNP jefe de la División de Economía PNP, tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y manifestarle que se le brindara las facilidades al Br. Jeans Jhonatan DAMIAN JARA para la aplicación del instrumento del estudio "Gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 0026 DIRECFIN PNP 2020", en la División de Economía de la U.E. 0026 Dirección de Economía y Finanzas PNP, lo que se informa para su conocimiento y fines pertinentes.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Dios guarde a Ud.



OS - 00191957
ARHPT VITJAI ZANARRIA SAI INAS
CORONEL S. PNP.
JEFE DEPARTAMENTO DE PRESUPUESTO
DIVISION DE ECONOMIA PNP.

Anexo 09: Tablas de operacionalización

Operacionalización de la gestión administrativa

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE VALORES
Gestión Administrativa	Planeación	Objetivos	1, 2	Escala de Likert
		Estrategias	3, 4	
		Instrumentos de gestión	5	
	Organización	Coordinación	6, 7	1. Nunca
		Estructura	8, 9	2. Casi nunca
		Asignación de actividades	10, 11	3. A veces
	Dirección	Liderazgo	12	4. Casi siempre
		Comunicación	13, 14	5. Siempre
		Toma de decisiones	15, 16	
	Control	Supervisión	17, 18	
		Seguimiento	19, 20	
Medidas de corrección		21		

Nota: Teorías relacionadas a la variable (2020)

Operacionalización del desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE VALORES
Desempeño laboral	Eficacia y eficiencia	Conocimiento del puesto	1, 2	Escala de Likert
		Productividad	3, 4, 5	
		Uso de recursos	6, 7	
	Motivación	Clima organizacional	8, 9, 10	1. Nunca
		Incentivos laborales	11, 12	2. Casi nunca
		Compromiso institucional	13, 14, 15	3. A veces
	Evaluación	Supervisión del personal	16, 17	4. Casi siempre
		Capacitación	18, 19	5. Siempre
		Actitud ética profesional	20, 21	

Nota: Teorías relacionadas a la variable (2020)

Anexo 10: Figuras

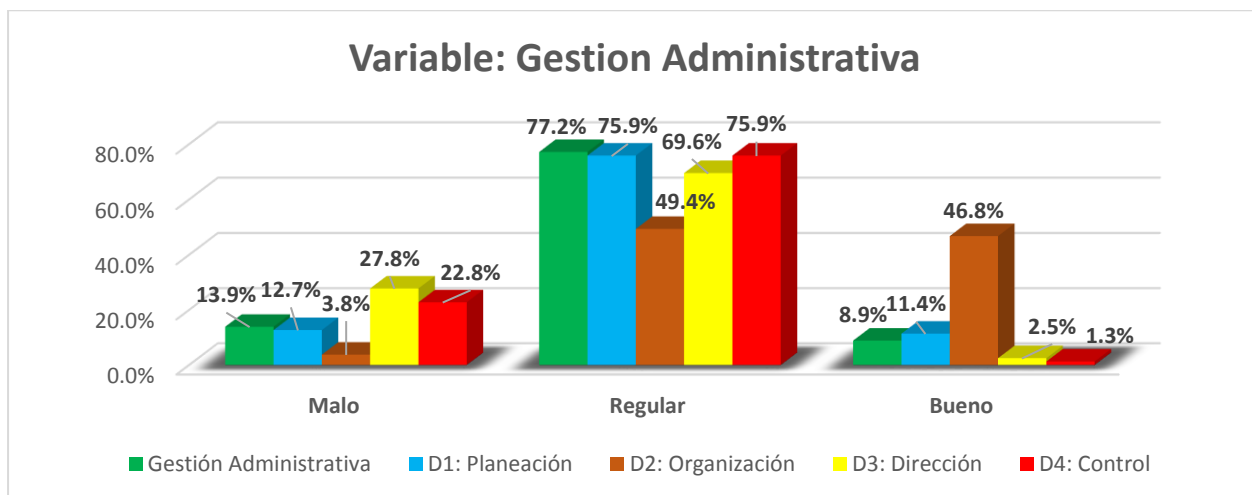


Figura 1. Niveles descriptivos de la variable gestión administrativa y dimensiones en la U.E. 002 DIRECFIN PNP.

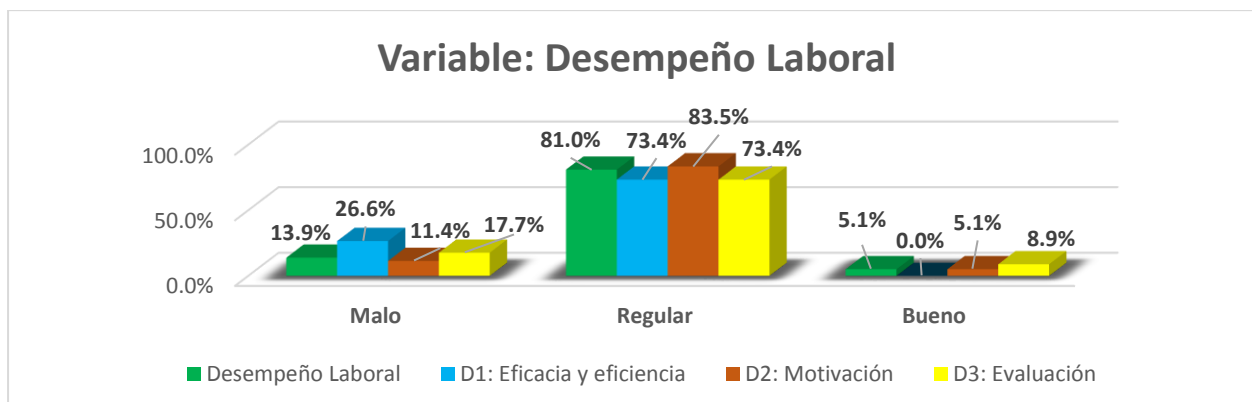


Figura 2. Niveles descriptivos de la variable desempeño laboral y dimensiones en la U.E. 002 DIRECFIN PNP.