



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y desempeño laboral en la Oficina
Descentralizada de Procesos Electorales de San Pablo-
Cajamarca, en tiempos de pandemia**

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

AUTORA:

Aguirre Fernandez, Sharoon Andreina (ORCID: 0000-0003-0482-6339)

ASESOR:

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (ORCID: 0000-0002-2275-7106)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios, por ser mi guía y mi soporte a lo largo de mi camino.

A mis padres, quienes, con su esfuerzo, apoyo y sacrificio, han contribuido sustancialmente al cumplimiento de mis metas trazadas.

La autora.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por permitirme llegar hasta donde estoy, acompañada de mis seres queridos.

Agradezco a mi familia, por ser los forjadores en mí, de una persona con valores y principios, así también por el apoyo brindado durante todo este camino.

Agradezco de manera especial a Jasson Ruíz Sernaqué, por su apoyo y motivación para el logro de esta meta.

Por último, agradezco a mi maestro, Nilthon Pisfil Benites, por compartir sus conocimientos, contribuyendo sustancialmente en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

La autora.

Índice de contenidos

| | |
|---|-------------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 16 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 16 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 17 |
| 3.3. Población y muestra | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 19 |
| 3.5. Procedimientos | 22 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 23 |
| 3.7. Aspectos éticos | 24 |
| IV. RESULTADOS | 26 |
| V. DISCUSIÓN | 44 |
| VI. CONCLUSIONES | 51 |
| VII. RECOMENDACIONES | 52 |
| VIII. PROPUESTA | 53 |
| REFERENCIAS | 54 |
| ANEXOS | 59 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Población de estudio de la ODPE San Pablo | 18 |
| Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos | 22 |
| Tabla 3. Estadísticas sobre la fiabilidad del cuestionario – Gestión administrativa | 22 |
| Tabla 4. Estadísticas sobre la fiabilidad del cuestionario – Desempeño laboral | 22 |
| Tabla 5. Nivel de la variable gestión administrativa | 26 |
| Tabla 6. Nivel de la dimensión planeación en la variable gestión administrativa | 27 |
| Tabla 7. Nivel de la dimensión organización en la variable gestión administrativa | 29 |
| Tabla 8. Nivel de la dimensión dirección en la variable gestión administrativa | 30 |
| Tabla 9. Nivel de la dimensión control en la variable gestión administrativa ... | 31 |
| Tabla 10. Nivel de la variable desempeño laboral | 32 |
| Tabla 11. Nivel de la dimensión eficiencia en la variable desempeño laboral . | 33 |
| Tabla 12. Nivel de la dimensión eficacia en la variable desempeño laboral | 34 |
| Tabla 13. Nivel de la dimensión motivación en la variable desempeño laboral | 35 |
| Tabla 14: Pruebas de normalidad de la variable gestión administrativa | 37 |
| Tabla 15: Pruebas de normalidad de la variable desempeño laboral | 38 |
| Tabla 16. Correlación Rho Spearman de la variable gestión administrativa con la variable desempeño laboral..... | 40 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Gráfico de barras del nivel de la gestión administrativa | 27 |
| Figura 2. Gráfico de barras del nivel de la dimensión planeación | 28 |
| Figura 3. Gráfico de barras del nivel de la dimensión organización | 29 |
| Figura 4. Gráfico de barras del nivel de la dimensión dirección | 30 |
| Figura 5. Gráfico de barras del nivel de la dimensión control | 31 |
| Figura 6. Gráfico de barras del nivel de la variable desempeño laboral | 33 |
| Figura 7. Gráfico de barras del nivel de la dimensión eficiencia | 34 |
| Figura 8. Gráfico de barras del nivel de la dimensión eficacia..... | 35 |
| Figura 9. Gráfico de barras del nivel de la dimensión motivación..... | 36 |
| Figura 10. Histograma de la variable gestión administrativa | 38 |
| Figura 11. Histograma de la variable desempeño laboral | 39 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales (ODPE) de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia; siendo de tipo básica, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y correlacional. Obteniéndose como resultados de la investigación: una significancia de 0,000, siendo evidentemente menor al parámetro de 0,05, permitiendo concluir que la gestión administrativa y el desempeño laboral se correlacionan. Asimismo, respecto al coeficiente de correlación, se tiene 0,910, interpretándose como una alta correlación entre ambas variables, siendo de forma positiva y directa. Siendo así, se arribó a la conclusión que se detalla: Existe una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo-Cajamarca, en tiempos de pandemia, es decir que, ante una mejor gestión administrativa el desempeño laboral en los locadores de servicio de la institución. Asimismo, existe un nivel medio de gestión administrativa, así como de desempeño laboral, cuyas dimensiones fueron percibidas en un nivel medio de planeación, organización y dirección y un nivel alto de control; mientras en un nivel medio de eficiencia y motivación y un nivel alto de eficacia.

Palabras claves: Gestión administrativa, desempeño laboral, planeación y eficiencia.

Abstract

The objective of this research was to analyze the relationship between administrative management and work performance in the Decentralized Office of Electoral Processes (ODPE) of San Pablo- Cajamarca, in times of pandemic; being of basic type, quantitative approach, with non-experimental and correlational design. The results of the research were: a significance of 0.000, which is evidently lower than the parameter of 0.05, allowing the conclusion that administrative management and work performance are correlated. Likewise, the correlation coefficient is 0.910, which is interpreted as a high correlation between both variables, being positive and direct. Thus, the following conclusion was reached: There is a significant and direct relationship between administrative management and work performance in the ODPE of San Pablo-Cajamarca, in times of pandemic, that is to say, in the face of better administrative management, the work performance in the service providers of the institution. Likewise, there is a medium level of administrative management, as well as work performance, whose dimensions were perceived in a medium level of planning, organization and direction and a high level of control; while in a medium level of efficiency and motivation and a high level of effectiveness.

Keywords: administrative management, work performance, planning, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

Durante varias décadas, a nivel mundial, en la administración pública, los funcionarios que han dirigido y administrado las diferentes entidades del Estado han desarrollado funciones sin cumplir con el perfil que se requiere para asumir dicha función y, a la vez, se ha mantenido una mínima relación con el personal que forma parte de dicha institución pública; ello en razón a la falta de estrategia, planificación, organización, pero, sobre todo, la falta de consideración y valor que tiene el desempeño laboral de los trabajadores a cargo para el desarrollo de la institución, más aún en tiempos de pandemia; lo cual trae como consecuencia la insatisfacción no solo con los trabajadores de la entidad, sino también de los usuarios. Pues, tal como refieren Palmar y Valero (2014), el desempeño laboral viene a ser resultado frente al acatamiento de las tareas establecidas, las cuales deben estar acondicionadas a las exigencias y necesidad de la entidad, de tal manera que la eficiencias, eficacia y efectividad permitirán el logro los objetivos de las organizaciones.

En este contexto, la gestión está ligada tanto a las distintas áreas de la organización como también con el área administrativa, la cual se constituye como una herramienta de suma relevancia en cuanto la gestión de tipo administrativa de las entidades, toda vez que permite la administración, planificación, organización y control de las funciones de todas las áreas que la constituyen (Rosales, Alejandro y Toro, 2016).

Asimismo, cabe resaltar que una institución pública para que esté a la vanguardia de la modernidad tiene que aceptar nuevos conceptos de lo que en la actualidad se está realizando en el mundo, como lo es el talento humano, teniendo en cuenta que el desempeño laboral diferencia el compás de toda organización, es decir, que tanto prospera, progresa, se desarrolla o, incluso, todo lo contrario (Medina, 2017). Pues, tal como lo refieren Matadama, Morgan y Díaz (2015), las propuestas formuladas para la mejora y perfeccionamiento de la gestión de tipo administrativa dentro de las entidades deben generar un valor adicional, a fin de perfeccionar la competitividad tanto interna como externa; los procesos deben ser más rápidos con mejor calidad, más

entendibles y que signifique una herramienta útil para el personal, para evaluaciones a futuro del desenvolvimiento laboral y para lograr una apropiada toma de decisiones (Falconi, Luna, Sarmiento y Andrade, 2019).

En las instituciones públicas, generalmente, se encuentra centralizada la toma de decisiones, lo que hace que el ente gubernamental se vuelva más estático y menos eficiente, dado que aquellos que las dirigen, se encuentran poco preparados para ello, tal como lo afirma (García Araque, 2016). Por lo que, para generar cambios que favorezcan lo eficaz y eficiente de la entidad, es importante dejar de centralizar las decisiones en los jefes, gerentes o personas de mando, ya que, como señalan Wynen, Verhoest & Rubecksen (2014), la descentralización de decisiones permite que estas estén relacionadas con el trabajo operativo y sobre todo estratégico, permitiendo así una mayor participación de los trabajadores, luego de delegarle sus funciones, quienes a su vez deben tener la capacidad requerida para el cargo, dándoles autonomía para generar una mayor producción y agilidad de los procesos de la institución. En Latinoamérica, de acuerdo a lo señalado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT,2020), la crisis sanitaria provocó, desde abril de 2020, un menoscabo alrededor del 10,3% de las horas de trabajo, lo que equivaldría a 31 millones de trabajadores a tiempo completo, lo que significaba también un deterioro de la calidad del empleo. He ahí que, en países como Brasil, se ha recalcado la relevancia del talento humano, aplicando prácticas que favorezcan el desempeño laboral del personal de la entidad, pues se ha visto la necesidad de dotar al Estado de servidores públicos innovadores, proactivos y menos burocráticos; esta reforma resulta crucial para garantizar el cumplimiento de tareas de las instituciones y, por ende, del Estado, conforme lo evidencia la experiencia a nivel internacional (Deloitte Consulting, 2018).

Mientras tanto, el Perú no ha logrado determinar un hilo conductor entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, que permita hacer frente a la debilitada estructura del aparato estatal, así como la falta de organización sistémica, tanto en lo estratégico e incluso en el recurso humano, lo que no permite un adecuado funcionamiento del ente estatal. Siendo así que, de acuerdo al informe emitido por el Saratoga de PricewaterhouseCoopers, en el año 2018, el Perú alcanzó el tercer lugar a nivel Latinoamericano, en cuanto a la mayor rotación del personal, representando el 20,7%. Si bien esto se debe a

múltiples factores, un factor muy trascendental es la inadecuada gestión al momento de asignar las actividades para cada puesto, donde el resultado tiende a ser el mismo, el despido; he ahí la relevancia del desempeño laboral en una institución (Bautista, Cienfuegos y Aquilar, 2020).

De ahí que, resulta relevante mantener una adecuada gestión de tipo administrativa en las entidades gubernamentales, más aún en aquellas que conforman el sistema electoral, tal es el caso de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, la cual es un organismo autónomo, cuyo fin es la organización y ejecución de diversos procesos electorales, así como de referéndum y cualquier otra clase de consulta popular, cumpliendo un rol fundamental a nivel nacional, ya que garantiza la fidedigna, libre y espontánea expresión de todos los peruanos. No obstante, al ser una entidad de gran envergadura, tiende a tener deficiencias a nivel de gestión, específicamente administrativa, lo que influye notablemente en el desarrollo de funciones por parte del personal, lo que no solo se ve reflejado en la entidad misma, sino aquellos organismos que emanan de ella, como son las Oficinas Descentralizadas de Procesos Electorales (ODPE).

Las ODPE, son organismos conformados para asegurar la ejecución de acciones sustanciales, con el fin de garantizar el adecuado decurso de todo proceso electoral. Estas oficinas son de carácter temporal, lo que significa que deben garantizar a corto plazo el cumplimiento de sus objetivos. Sin embargo, es común ver en las ODPE una desorganización y descoordinación en cuanto a la gestión administrativa, muchas veces debido a su condición temporal, pues debido a los plazos cortos, no siempre se realiza la contratación de un personal idóneo, la capacitación e inducción del personal a sus puestos en el tiempo debido y la distribución de los recursos imprescindibles para lograr el cumplimiento de las labores diarias, lo que dificulta notablemente el cumplimiento de las metas trazadas a nivel de ODPE. Aunado a ello, que las distintas ODPE se desenvuelven de manera independiente, no presentando una sincronización o articulación entre sí y, por consiguiente, tampoco con la oficina central, lo que coadyuva al desconcierto del personal que la conforman, impidiendo así un desempeño laboral idóneo. Debiendo tener en cuenta lo que manifiestan Eberthard, Moraga, Nun y Madariaga (2017), cuando afirman que, cualquier mejora en la calidad de los trabajadores de una institución puede dar

lugar a un aumento sustancial de la productividad y, por ende, un mejor desempeño laboral.

De esta manera, al propiciar este estudio se plantea el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia?, surgiendo de este los siguientes problemas específicos: a) ¿Cómo es la gestión administrativa en la ODPE San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia?; b) ¿Cómo es el desempeño laboral en la ODPE San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia?; c) ¿Cuál es la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia?.

La justificación social de la presente investigación se da a fin de mejorar el desarrollo de las actividades en una de las instituciones públicas más relevantes en el Perú, a través de la gestión administrativa, lo que generaría un desempeño laboral con mayor productividad, así como un servicio de calidad para los usuarios. Resaltando así la importancia del reconocimiento de las actitudes y capacidades que tiene el trabajador administrativo, con el fin de garantizar un adecuado desempeño en las labores realizadas y optar por las herramientas idóneas para una productividad satisfactoria en favor de la institución.

La justificación metodológica radica en que el presente estudio permitirá que otros investigadores también aborden el tema concerniente a la gestión administrativa y el desempeño laboral, más aún, tratándose de un estudio realizado en una entidad pública, lo que generará encontrar mejoras para las gestiones a nivel estatal.

Respecto a justificación práctica, la presente materia de estudio hará factible el determinar los indicadores con mayor relevancia que deben ser considerados para generar mejoras en el desempeño laboral de los administrativos del sector público, optimizando la gestión de tipo administrativa, la relación entre los servidores e, incluso, la entrega del servicio al usuario.

Es por ello que, en el presente trabajo se ha establecido como objetivo general analizar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño

laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia. Siendo así, se tienen como objetivos específicos los siguientes: a) Describir el nivel de gestión administrativa de la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia. b) Describir el nivel de desempeño laboral de los locadores de la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia. c) Estimar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.

Finalmente, la hipótesis general de la presente investigación es: H_1 : Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia. H_0 : No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.

II. MARCO TEÓRICO

Se determinaron los siguientes **antecedentes** de investigación que contribuyen al tema materia de estudio, los cuales se proceden a detallar:

A nivel internacional, en cuanto a gestión de tipo administrativa, Gavilanes Pinela (2020), analizó la vinculación de la variable gestión de tipo administrativa con la variable comunicación interpersonal de los trabajadores del área de laboratorio clínico del Hospital del Día Sur Valdivia, el cual realizó para la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a fin de alcanzar el grado de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, cuyo método es deductivo, tipo descriptivo y diseño no experimental, aplicada a 36 individuos que constituyen el área de laboratorio de la referida entidad. De ello, se identificó que el alfa de Cronbach fue de 0.918 referente a la variable gestión de tipo administrativa y de 0.967 en cuanto a la variable comunicación, asimismo, la prueba de correlación de Pearson entre ambas variables estudiadas dio un valor de 0.874, comprobándose así que la hipótesis de la investigación en la que se señala que la gestión de tipo administrativa se vincula positiva y significativamente con la comunicación interpersonal de los trabajadores del área referida en dicha entidad.

Enríquez (2014), determinó el nivel de motivación, así como el grado de desempeño de los colaboradores del Instituto de la Visión en México, la cual fue expuesta a la Universidad de Montemorelos, para conseguir el grado de Magíster en Administración. El presente estudio es de tipo cuantitativa, descriptiva, asimismo explicativa, correlacional, de campo y, por último, transversal, aplicado a 164 trabajadores, cabe precisar que, de los dos instrumentos utilizados, el primero de ellos fue de desempeño laboral, contando con cuarenta y ocho ítems y obteniendo una confiabilidad de 0.939, mientras que el segundo instrumento fue sobre motivación, constando de diecinueve ítems y obteniendo una confiabilidad de 0.909. Siendo así, se obtuvieron como resultados que al efectuar el análisis de retrocesión, se pudo apreciar que la motivación reveló el 41.4% de la desviación en cuanto a la variable desempeño. Por último, el R2 obtenido equivale a 0.414, asimismo, forma se

concluyó el valor F equivalente a 116.2 y el valor p equivalente a 0.00, permitiendo establecer que, las variables desempeño laboral y motivación, influyen linealmente de forma positiva y significativa. De esta manera se concluyó que el nivel de motivación es predictor del grado de desempeño de los colaboradores y que, en cuanto a la percepción del grado de motivación y desempeño laboral, los colaboradores tenían una autopercepción de muy buena a excelente en ambas.

Méndez Gabino (2018), determinó la incidencia del estrés laboral en lo que respecta al desempeño de los colaboradores de Comecsa, Centro Comercial, del Cantón La Libertad, la cual fue presentada a la Universidad Católica de Guayaquil, para alcanzar el grado académico de Maestro en Administración de Empresas. El presente estudio es descriptivo, cuyo enfoque es cuantitativo y cualitativo, aplicado a una población de 61 trabajadores de distintas áreas de la entidad, obteniendo como resultando que, por un lado, el 94% alcanzó un desempeño laboral elevado y, por el otro, el 6% evidenció un desempeño nivel medio; sin embargo, el departamento de cobranzas, reflejó a un 86% el desempeño laboral medio, lo que no pasó con el 14% del personal que reflejó un desempeño laboral inferior. Siendo así, se concluyó que ambas variables en cuestión son dependientes, tal como consta en la estadística de Fisher y posee una vinculación negativa respecto al análisis de los residuos conforme a la tabla de contingencia donde se reúnen las dos variables; esto es, a superior nivel de estrés se reduce el grado de desempeño en el centro comercial Comecsa.

Mientras que, **a nivel nacional**, Agurto (2020), quien determinó en los servidores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones del departamento de La Libertad, en el área de la Subgerencia de Transporte Terrestre, la relación de entre las variables gestión de tipo administrativa y el desempeño laboral, el cual fue presentado en la UCV, a fin de alcanzar el grado de Magíster en Gestión Pública. Esta investigación descriptiva y correlacional de enfoque cuantitativo, fue aplicada a 35 servidores del Gobierno Regional del departamento de La Libertad, en la cual se apreció que: el grado de correlación entre la gestión de tipo administrativa y el desempeño laboral establecido por el Rho de Spearman 0,786, así como un valor de significancia

de 0,000, siendo menor a 0,05, lo que demuestra la presencia de una fuerte relación positiva en cuanto a las referidas variables; esto, luego de determinar que el nivel de planeamiento de la gestión de tipo administrativa de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones del departamento de La Libertad, en el área de la Subgerencia de Transporte Terrestre, era percibida en su mayoría en un nivel medio con un porcentaje de 54.3%; similar ocurrió en la dimensión organización, pues se obtuvo un 45.7% percibido en nivel medio, 5,7% nivel bajo; respecto a la dimensión dirección, se obtuvo un 60% nivel medio, 8.6% bajo y 28.6% en un nivel alto; y, en cuanto a la dimensión control, se obtuvo un 57.1% medio, 17.1% bajo y 25.7% alto. Sin embargo, se determinó un nivel de correlación de cada una de estas dimensiones con la variable desempeño laboral, obteniéndose que la planeación tiene un 0,817 de correlación y un grado de significancia de 0,000 con la referida variable, concluyéndose en la existencia de una significativa relación entre la planeación y el desempeño laboral; en cuanto la dimensión organización, se determinó un 0,780 coeficiente de correlación y un grado de significancia de 0,49, por lo que se concluyó en la existencia de una vinculación positiva y significativa con el desempeño laboral; respecto a la dimensión dirección, se obtuvo una correlación de 0,941 y una significancia de 0,013, lo que permitió llegar a la conclusión de afirmar la existencia de una vinculación positiva y significativa entre la dirección y el desempeño laboral. Y, por último, en cuanto la dimensión control, se obtuvo una correlación de 0,821 y una significancia de 0,012, lo que permitió concluir que la dimensión control se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral.

Villegas (2015), estudió la vinculación existente entre la gestión de tipo administrativa y el desempeño docente de la FAP en el año 2012, en la ESCAP (ESCAP), el cual se presentó ante la UNE - Enrique Guzmán y Valle, con el fin de optar por el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional. Este estudio fue de tipo aplicado, no experimental, fue aplicada a ciento cincuenta participantes militares, obteniendo como resultado afirmar la existencia de una vinculación entre la gestión de tipo administrativa y el desempeño docente en la ESCAP de la FAP, de acuerdo a la prueba de Chi-cuadrado, siendo su estadístico igual a 131,769

(p valor $0,000 < 0,05$), el cual viene a ser significativo; esto es, se rechaza la hipótesis nula de independencia. Por lo que, se procedió a concluir que ambas variables en cuestión son dependientes, asimismo, se presenta una vinculación entre sí, así como lo evidencia el valor estadístico emanado del coeficiente rho de Spearman que es 0.751, simbolizando una correlación positiva buena, aceptando así la hipótesis establecida.

Quiñonez (2018), analizó la relación que existe entre la gestión de tipo administrativa y productividad laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de maquinaria y equipo pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, en el año 2018, el cual fue presentado en la Universidad César Vallejo, con el propósito de alcanzar el grado académico de Magíster en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción. Este estudio de tipo básico, no experimental, cuyo nivel fue descriptivo y, a su vez, correlacional, estuvo aplicada a 38 trabajadores de la referida institución, en la cual se evidenció que: el 15.79% de trabajadores percibió un nivel alto de gestión de tipo administrativa, un 52.63% tuvo una percepción de la gestión de tipo administrativa en un nivel medio y el 31.58% percibió un nivel bajo de gestión de tipo administrativa. Asimismo, de las dimensiones de la gestión de tipo administrativa, se tuvo: Respecto a la planeación, se evidenció un 47.37% de percepción en nivel bajo, un 42.11% percibió un nivel medio de planeación, mientras que solo un 10.53% percibió un nivel alto. En cuanto a organización, se evidenció que el 18.95% lo consideraron en un nivel bajo, el 42.11% en un nivel medio y el 28.95% en un nivel alto. De la dimensión dirección se obtuvo que el 23.68% percibió un nivel bajo, el 60.53% un nivel medio y solo el 15.79% un nivel alto de dirección. Por último, se tuvo que, en cuanto a control, los trabajadores percibieron un nivel bajo de 31.58%, un nivel medio de 44.74%, en tanto el 23.68% lo consideró en un nivel alto. Además, concerniente a las dimensiones de la productividad laboral, se tuvo: En cuanto a la eficiencia, el 47.37% reflejó un nivel bajo, el 42.11% reflejó un nivel medio, en tanto el 10.53% reflejó un nivel alto. Y, respecto a la eficacia, el 15.79% de los trabajadores lo consideraron en un nivel bajo, el 50% en un nivel medio y el 34.21% en un nivel alto. Lo antes referido, permitió concluir en la existencia de una vinculación directa media equivalente a 0,534, según Rho Spearman y que

dicha relación es significativa entre la variable gestión de tipo administrativa y la productividad laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de maquinaria y equipo pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo.

Asimismo, en la presente investigación se aplicaron ciertas **teorías**, las cuales se detallan a continuación:

Carmen y Masias (2017) refieren que la administración se basa en los axiomas de Taylor y Fayol, quienes consideraban que las personas eran medios de producción para lograr la eficiencia en la organización, debiendo existir un sistema de autoridad que prime en las organizaciones, de lo contrario se generaría el desorden en las entidades.

Por un lado, la **teoría de la administración científica**, concebida por Federik Taylor buscó encumbrar la productividad de la organización y del trabajador individual, surgiendo de la necesidad de hallar directrices que permitan administrar organizaciones de alta complejidad. Siendo su trascendental contribución desarrollar una ciencia cuya base era la organización del trabajo, la selección de los trabajadores para llevar a cabo una actividad para la cual estuviera más apto, dada la contribución que se estos pueden generar en las organizaciones, todo ello, a través de la gestión, conforme lo señala Turan (2015).

En esta teoría, según refieren Uddin & Hossain (2015), Taylor precisó la maximización de beneficios, mediante la utilización de recursos humanos, recalcando la relevancia de la gestión en el crecimiento de la organización, partiendo desde el comportamiento de los trabajadores, buscando la asignación de tareas por aptitud y la capacitación idónea para alcanzar una máxima producción.

Pues, como señala Gunter (2015), Taylor estaba convencido que el deficiente desempeño de los trabajadores representaba una gran barrera que se interponía en la prosperidad de la organización, cuya solución radicaba en una adecuada gestión de tipo administrativa, en donde el jefe o gerente sería responsable de estudiar las tareas y los métodos laborales que permitieran

maximizar la eficiencia en la producción y minimizar el esfuerzo desperdiciado por parte de los trabajadores.

Es preciso mencionar que esta teoría significó un gran aporte para las entidades públicas, pues favoreció la producción en masa eficiente de servicios públicos estandarizados, pagos emitidos a tiempo, desempeño con errores mínimos, obras y servicios realizados según el plan, siendo la apropiada gestión el principal instrumento para ello (Macrothink Institute, 2015).

Por otro lado, de acuerdo a lo referido por Rocha (2014), la **Teoría Clásica de la Administración** instaurada por Henry Fayol apunta, particularmente, a principios generales de gestión basados en incrementos, enfatizando la estructura formal de la organización del trabajo y la adopción de principios y funciones administrativas.

Para Fayol, tal como refiere Nictora (2020), el esfuerzo personal y la dinámica de equipo eran parte de una organización ideal, siendo cinco las tareas esenciales de la gestión: Planeación, organización, dirección, coordinación y control. Observa que la planificación constituye la tarea más relevante y la falta de planificación adecuada conduce a la ineficiencia en la organización. La creación de la estructura organizativa y el mando es necesaria para ejecutar el plan. La coordinación integra las actividades, el control pregunta si todo avanza de acuerdo con el plan. Fayol, según Kumar (2017), había enfatizado que este principio es aplicable en todas partes, dado que todas las organizaciones requieren gestión, se deduce que la formulación de una teoría de la gestión es necesaria para un desempeño eficaz.

Y por último, la **teoría neoclásica**, reúne características relevantes de las teorías antes descritas, enfatizando su esencia en aspectos prácticos de la administración, buscando resultados concretos y perceptibles, de acuerdo a lo manifestado por Jaramillo (2014). Esta teoría sostiene la relevancia de la gestión de tipo administrativa en una organización, a fin que esta pueda lograr la eficacia y eficiencia, resaltando las necesidades, comportamiento, actitudes, tiempo e impulso de las personas que conforman la organización (Abdelkarin, 2016).

Siendo así, la **teoría neoclásica** desarrolla cuatro dimensiones de la gestión de tipo administrativa, las cuales han sido consideradas en esta investigación para analizar la variable gestión de tipo administrativa, estas son: Planeación, organización, dirección y control.

La **dimensión de planeación**, como refiere Jaramillo (2014), es aquella que determina anticipadamente lo que debe hacerse y establece los objetivos a alcanzar. Cabe precisar que la planificación resulta primordial formular buenas estrategias para ejecutar y evaluar las estrategias planteadas (Vásquez, Mairena y Rivera, 2019).

La **planeación**, de acuerdo a lo establecido por Morales, Holguin y Betancur (2005), requiere tomar decisiones, formulando políticas, estableciendo procedimientos, efectuando presupuestos y pronósticos, así como elaborando programas y planteando estrategias necesarias para asegurar el éxito de la institución. Esta dimensión es la piedra angular de la gestión de tipo administrativa y del resto de funciones que esta tiene, pues esta permitirá lograr los objetivos, de acuerdo a lo planeado.

Esta dimensión favorece la obtención de un modelo o patrón del trabajo a efectuar, asimismo, proporciona las bases sobre las cuales se desarrollarán las otras funciones directivas. Aunado a ello, ayuda a reducir costos y a mejorar la productividad, así también a obtener un aprovechamiento al máximo de los recursos.

La **dimensión organización**, de acuerdo a lo señalado por Guzman parafraseado por Cano (2017), consiste en aquella coordinación de las tareas de los sujetos que constituyen la institución, con el fin de alcanzar el máximo aprovechamiento de todos los recursos o elementos materiales, técnicos, tecnológicos y humanos, enfocándose en los fines que mantiene la entidad.

Así también, Velez (2015) manifiesta que esta dimensión fomenta la cooperación y negociación respecto al personal de la institución y mejora de esta manera la eficacia y eficiencia de las comunicaciones en la entidad, lo que favorece considerablemente el desempeño de estos.

La **dimensión de dirección** se enfoca en la coordinación del esfuerzo común del recurso humano, a fin de lograr el cumplimiento de las metas impuestas por la institución, para obtener, de esta manera, altos niveles de productividad, a través de una adecuada gestión. Siendo así, conforme lo exponen también Gonzáles, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020), radica en la realización de las fases del proceso administrativo en su totalidad, a través del manejo y guía del talento humano, comprendiendo también el tomar decisiones, el supervisar, motivar, comunicar y liderar.

La **dimensión control** involucra el verificar el desempeño del personal que conforma la entidad, durante el proceso o al final del mismo. No obstante, esta verificación se lleva a cabo tomando en cuenta los planes originarios y las decisiones adoptadas respecto a las acciones ejecutadas (Campbell & Wiernik, 2015).

Respecto al desempeño laboral, definido por Campbell & Wiernik (2015) como aquellas actividades que los individuos realizan, las cuales contribuyen a los objetivos trazados por la organización.

Asimismo, Motowidlo & Kell (2014) definen el desempeño laboral como aquel valor total deseado para la organización, considerando los episodios de comportamiento cautos que una persona realiza durante un tiempo establecido.

Griffin, citado por Campbell & Wiernik (2015), presentan su **teoría de la competencia, adaptabilidad y proactividad**, en donde el desempeño laboral no se enfoca directamente en la estructura latente del comportamiento de desempeño, sino que postula una dimensión que representa el nivel organizacional (individuo, equipo y organización), la segunda dimensión de competencias se rige desde las tareas prescritas hasta adaptarse a los cambios tanto individuales, de equipo u organizacionales y, por último, el ser proactivo en la institución, estableciendo nuevos métodos y/o soluciones a nivel individual, equipo y organizacional.

Por otro lado se tiene la **teoría de la equidad**, sobre la cual Klingner & Nabaldian, citado por Arroyo (2018), asumen que el desempeño laboral se relaciona íntimamente con la percepción del individuo con el trato que recibe,

señalando que la imparcialidad y un trato adecuado, son elementos esenciales, así como la comunicación entre directivo y subordinado. Esta teoría está conformada por 02 aspectos: El primero de ellos es el rendimiento y, el segundo, es la equiparación con otros.

Siendo así, Agurto (2020) cita a Robbins y Judge, ambas teorías son aplicables al desempeño laboral, señalando como dimensiones de la variable desempeño laboral la eficiencia, eficacia y la motivación.

En la **dimensión eficiencia**, se debe tener en cuenta lo señalado por Chiavenato (2014), quien lo define como aquel vínculo entre el resultado y el esfuerzo, es decir, la relación entre los recursos empleados y el producto obtenido al final. Asimismo, Almeida y Olicares, citados por Agurto (2019), refieren que la eficiencia es aquel uso responsable de los recursos, lo que permitirá tener una alta calidad del servicio brindado.

En la **dimensión eficacia**, según refiere Chiavenato (2014), es aquella capacidad de satisfacer una necesidad que, en este caso, tiene la institución, a través de sus productos o servicios. Almeida y Olicares, citados por Agurto (2019), entienden a la efectividad como aquella medida en que la organización obtiene los resultados propuestos.

La **dimensión motivación** es aquel proceso que recae en la energía, persistencia y dirección del ahínco que efectúa el individuo para lograr los objetivos propuestos; no obstante, tal como señala Chiavenato (2017), la motivación no puede ser apreciada visualmente, al contrario, lo puede ser a través de la conducta del individuo.

A continuación, se presenta el **marco conceptual**, a través del cual se detallan definiciones que resultan relevantes, a fin de lograr un mayor entendimiento respecto al tema investigado:

Administración, tal como lo indica Ramírez & Ramírez (2016), es aquella acción humana, a través de la que los individuos pretenden conseguir resultados. Dicha actividad se lleva a cabo al ejecutar los procesos de planeación, organización, dirección y control.

El control, concebido como el proceso de generar información con el fin de tomar decisiones respecto a la ejecución de objetivos, permite que la organización se mantenga direccionada y enfocada en los propósitos trazados (Gómez, 2014).

Desempeño, conforme lo establecen Armstrong & Taylor (2014), es el comportamiento o acciones que realiza el individuo y se ve reflejado en resultados.

Dirección, es aquella función administrativa enmarcada en los nexos interpersonales de los dirigentes con los trabajadores (Chiavenato, 2014).

Eficacia, tal como lo establecido por Chiavenato (2014), es la medida obtenida del logro de resultados, es decir, la capacidad que se tiene para satisfacer las necesidades de la sociedad, mediante el producto ofrecido, ya sean bienes o servicios.

Eficiencia, está referida a cantidad de recursos empleados para lograr las metas fijadas por la organización (Chiavenato, 2014).

Gestión, es la capacidad que permite alcanzar las metas con el uso racional de los recursos y el talento humano (Agurto, 2020).

Organización, es el proceso de agrupar y distribuir los recursos humanos, físicos, financieros, informativos y de cualquier tipo que resulten imprescindibles para lograr las metas (Lieberman, 2014).

Planeación, según Lloyd & Aho (2020), es aquel establecimiento de objetivos o metas que deben alcanzarse dentro de un tiempo determinado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.3.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue básica, pues tuvo como fin perfeccionar el conocimiento *per se*, más que producir resultados o tecnologías que favorezcan a la comunidad, sobre todo en un futuro inmediato (Tam, Vera y Oliveros, 2008).

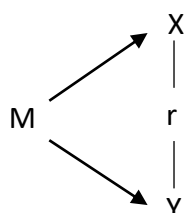
Asimismo, fue cuantitativa pues se basó en analizar datos numéricos, considerando ciertos niveles de medición. Siendo así, se centró en los números emitidos para cada respuesta, una vez realizada la codificación (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

A su vez, fue correlacional, pues su fin fue determinar el grado de correlación estadística existente entre dos variables (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

3.3.2. Diseño de investigación

Esta investigación fue no experimental, pues no pretende la manipulación de las variables, sino la observación de fenómenos, conforme se desarrollaron en su contexto originario (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

La presente investigación presentó el siguiente diseño:



En donde:

M = Muestra de estudio

X = Gestión administrativa

Y = Desempeño laboral

R = Vinculación entre las dos variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Gestión de tipo administrativa

Definición contextual: Cúmulo de acciones que están orientadas al cumplimiento de objetivos en una organización, a través del logro y la aplicación óptima del proceso administrativo (Ramírez y Ramírez, 2016).

Definición operacional: La gestión de tipo administrativa cuenta con cuatro dimensiones, las cuales son: Planeación, organización, dirección y control.

Escala de medición: Ordinal.

Variable: Desempeño Laboral

Definición contextual: Es el efecto frente al acato de las tareas establecidas, las cuales deben estar acondicionadas a las exigencias y necesidad de la entidad, de tal manera que la eficiencia, eficacia y efectividad permitirán el logro los objetivos de las organizaciones (Palmar, Rafael y Valero, 2014).

Definición operacional: El desempeño laboral consta de cuatro dimensiones, siendo estas: Eficiencia, eficacia, motivación.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Es el cúmulo de elementos definidos, limitados y asequibles, que constituirán el referente para escoger la muestra, cumpliendo con una serie de criterios previamente establecidos. (Arias, Villasís y Miranda Novales, 2016)

La población se encontró conformada por el personal de planta que laboró en las dos sedes de la ODPE San Pablo, siendo 34 locadores de las distintas áreas que la conforman, es decir, jefatura, administración, recursos humanos, legal, centro de cómputo descentralizado, operaciones, tópico, auxiliar técnico, capacitación, logística, supervisora y prensa.

Tabla 1

Población de estudio de la ODPE San Pablo

| Oficina | Total |
|----------------------|--------------|
| Jefatura | 02 |
| Administración | 06 |
| Recursos humanos | 03 |
| Operaciones | 05 |
| Prensa | 01 |
| Legal | 01 |
| Auxiliar técnico | 04 |
| Capacitación | 01 |
| Logística y Revisión | 02 |
| Supervisión | 01 |
| Tópico | 01 |
| Total | 35 |

Fuente: Elaboración propia

Criterios de inclusión:

- Personal cuya modalidad de contrato sea locador de servicios.
- Personal que labore en planta, en cualquiera de las dos sedes de la institución.
- Personal cuya participación sea voluntaria durante la aplicación del instrumento.

Criterios de exclusión:

- Personal de campo, que no labore en cualquiera de las dos sedes de la ODPE San Pablo.

3.3.2. Muestra

La muestra, según refiere Nardi (2018), es el subconjunto de una población determinada, la cual participa de un estudio; es decir, una fracción del total de los seleccionados para participar en un proyecto de investigación.

Al tratarse de una población reducida no resultó necesario calcular una muestra, pues fue la misma que la población, dado que el autor contó con las condiciones y los recursos para poder aplicar a toda la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de encuesta

La encuesta, es aquella técnica que permite alcanzar un mayor acopio de información, siendo esta la más viable, puesto que su fundamento está en el diseño y aplicación de determinados enigmas dirigidos a obtener ciertos datos (Gomez, 2014).

Es por ello que la técnica aplicada en la presente investigación fue la encuesta, cuyo fin era la obtención de información, mediante la aplicación de la Escala de Likert, la que me permitió una mayor comprensión respecto a la relación existente entre las variables estudiadas.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

En este estudio, para la recolección de datos, el instrumento empleado fue el cuestionario, pues, según refiere Lundberg, citado por Gomez (2014), este viene a ser una representación puntual de lo que es la técnica de observación, permitiendo que el examinador se enfoque en determinadas particularidades y estas estén sujetos a ciertos requisitos.

Siendo así, el instrumento seleccionado fue aplicado al personal seleccionado de la ODPE San Pablo, mediante el cual se establecieron ciertas preguntas enfocadas a la obtención de información que permitió lograr los objetivos planteados en la misma.

Validez de contenido

En la presente investigación se consideró pertinente tener en cuenta la opinión de expertos tanto en el área de gestión pública, así como en materia de talento humano, aunado a ello, se consideró también a un experto metodológico, lo que permitió la idoneidad de las preguntas a aplicar en el cuestionario, a fin de

obtener información relevante para la investigación. En razón a ello, se solicitó la validación respectiva de los instrumentos, a través del juicio de tres expertos, los cuales dictaminaron sobre la pertinencia de los instrumentos. Los expertos fueron:

- Mg. Katherin Medalip Inoñán Castañeda
- Mg. Marco Antonio Cabrera Atoche
- Mg. Giancarlo Ralph Junior Arribasplata Chávez

Estos especialistas realizaron las observaciones respectivas, a fin de modificar y mejorar los enunciados expuestos en los instrumentos, de tal manera que estuvieran alineados a los objetivos planteados en el presente proceso de investigación y pudieran ser aplicados.

Validez de criterio

Las variables fueron descritas teniendo en cuenta el marco teórico, asimismo, considerando también su operacionalización, lo que permitió identificar las dimensiones e indicadores para ambas variables. Siendo así, en la variable “Gestión de tipo administrativa” se establecieron cuatro dimensiones acogidas de la teoría neoclásica, de la cuales despliegan doce indicadores.

Por otro lado, la variables “Desempeño laboral” tuvo tres dimensiones, de acuerdo a lo señalado por Robbins y Judge citados por Agurto (2020), de las cuales se desplegaron nueve indicadores.

Validez de constructo

Las variables de estudio se encontraron enmarcadas por autores que han sido debidamente citados, tal es así que la variable “Gestión de tipo administrativa” estuvo basada en los conceptos de Carmen y Masias (2017), Turan (2015), Uddin & Hossain (2015), Gunter (2015), Macrothink Institute (2015), Nictora (2020), Kumar (2017), Jaramillo (2014), Abdelkarin (2016), Vásquez, Mairena y Rivera (2019), Morales, Holguin y Betancur (2005), Cano (2017), Veléz (2015), Gonzáles, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020). Asimismo, la variable “Desempeño laboral” estuvo basada en los conceptos de Campbell & Wiernik (2015), Motowidlo & Kell (2014), Arroyo (2018), Agurto (2020), Chiavenato (2014), Chiavenato (2017).

Confiabilidad

La confiabilidad, de acuerdo a lo señalado por Mujis citado por Md Gazali (2016), es la medida en que los puntajes de las pruebas figuran sin margen de errores de medición; es decir, es la medida de estabilidad o consistencia interna de un instrumento para medir ciertos aspectos o conceptos.

En el presente estudio, la confiabilidad se obtuvo a través del Alfa de Cronbach y sus magnitudes de consistencia, cuyo índice debía ser igual o superior a 0.75, para calificar un óptimo grado de confiabilidad, ya que establece qué tan relacionado están los cúmulos de ítems. Siendo así, la confiabilidad fue realizada a través del instrumento “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca de la gestión de tipo administrativa” y “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca del desempeño laboral”.

Los valores conseguidos resultaron de la práctica de una prueba piloto en la muestra seleccionada, conformada por 10 colaboradores de planta de la institución. De esta manera, el valor obtenido en la variable Gestión de tipo administrativa fue de 0,953 y en la variable Desempeño Laboral fue de 0,951, por lo que los instrumentos aplicados fueron los idóneos.

A continuación, se procede a detallar la fórmula del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 = Es la varianza el ítem i

S_T^2 = Es la varianza de la suma de todos los ítems

K = Es el número de preguntas o ítems.

Seguidamente, de la aplicación de la fórmula anterior, se exponen los resultados alcanzados:

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|--------------|-----------------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procesamiento.
Nota: Elaboración basado en el análisis de datos.

Tabla 3

Estadísticas sobre la fiabilidad del cuestionario – Gestión administrativa

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| ,953 | 24 |

Nota: Elaboración basado en el análisis de datos.

Tabla 4

Estadísticas sobre la fiabilidad del cuestionario – Desempeño laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,951 | 20 |

Nota: Elaboración basado en el análisis de datos.

3.5. Procedimientos

El procedimiento realizado en esta investigación está conformado por tres fases:

- 1) Análisis de la teorías de la Gestión de tipo administrativa y del Desempeño Laboral en la ODPE San Pablo; en esta fase fue necesaria la búsqueda exhaustiva de material que trate los temas materia de estudio, para posteriormente seleccionar entre ellas las teorías que se aplicarían al presente para que sean posteriormente analizadas.
- 2) Aplicación de los instrumentos por cada variable materia de estudio; para llevar a cabo esta fase, resultó necesario la formulación de los instrumento a aplicar, así como la validación respectiva de los tres expertos. Asimismo, fue

necesaria la autorización del jefe de la ODPE San Pablo, a fin de poder realizar este trabajo de aplicación en la institución y aplicar los instrumentos al personal, para lo cual también se requirió su consentimiento de estos últimos.

- 3) Interpretación de datos y resultados; esta fase se llevará a cabo una vez aplicados los instrumentos al personal que conforma la ODPE San Pablo, de manera que, por medio del análisis de la información conseguida, sea posible la identificación de la correlación existente entre ambas variables que son materia de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos se llevaron a cabo cuadros y gráficos que describieron la relación entre gestión de tipo administrativa y desempeño laboral, los cuales fueron recolectados a través del instrumento cuestionario y analizados desde el enfoque cuantitativo y tipo correlacional.

Pruebas previas: Se empleó la prueba estadística de normalidad, basada en datos Shapiro Wilk, a fin de determinar si las variables se distribuyen normal, esto en otras palabras, se midió la distribución de cúmulo de datos, así como la posibilidad de inferencia estadística. Asimismo, se utilizó como herramienta el software estadístico SPSS versión 25, mediante el cual se probó la hipótesis de normalidad de datos, con el estadístico de Shapiro Wilk.

Hi: Existe relación directa y significativa entre la gestión de tipo administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.

H0: No existe relación directa y significativa entre la gestión de tipo administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.

Generación de datos: Con los datos conseguidos de las dos variables en cuestión, conjuntamente con la aplicación de los softwares informáticos Microsoft Excel y SPSS, fue posible obtener datos en base a la información plasmada en los cuestionarios.

Pruebas finales: Se empleó el estadístico de correlación Rho de Spearman, ya que en esta investigación se buscó examinar el grado de vinculación entre

ambas variables de estudio, las cuales fueron de tipo cuantitativo (Mondragón, 2014).

Tipo de análisis: Se efectuó un análisis de tipo cuantitativo e inferencial, dado a que la propuesta de investigación tuvo un enfoque cuantitativo y cuyo alcance era correlacional.

Visualización de datos: A fin de desarrollar el análisis sobre la correlación de la gestión de tipo administrativa con el desempeño laboral, se emplearon las tablas de estadísticas tipo descriptivas y de frecuencia, así como los gráficos de barras y dispersión, etc; los que fueron de suma utilidad para los resultados.

Análisis e interpretación de datos: Con la finalidad de concretar el análisis de cada una de las variables, estas son la “Gestión de tipo administrativa” y “Desempeño Laboral”, fue necesario la aplicación de las estadísticas descriptivas e inferenciales, llegando a interpretaciones de los resultados de acuerdo a los objetivos establecidos. Asimismo, el testeó de las hipótesis específicas permitieron que se obtengan las conclusiones parciales, de tal manera que estas pudieron ser comparadas con la hipótesis general de la presente investigación. Cabe precisar que, estas comparaciones de hipótesis específicas hicieron factible obtener un resultado parcial, el cual fue comparado con la hipótesis general, a fin de obtener la conclusión general de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

El presente se llevó a cabo bajo el respeto estricto de las normas éticas profesionales, tanto para la recopilación de datos, aplicación de instrumentos, obtención de resultados y elaboración de las conclusiones respectivas.

Cabe precisar que, para la elaboración de esta investigación, se contó con la autorización del Jefe de la ODPE San Pablo, así como el consentimiento del personal al cual se le aplicaron los instrumentos, manifestándoles que su participación en el presente estudio es totalmente voluntaria.

Una vez recabada la información obtenida tras haber aplicado los instrumentos, esta contó con la seguridad y resguardo que ameritó, a fin que los datos expresados no sean manipulados ni expuestos de forma indebida.

Aunado a ello, los datos brindados fueron procesados sin alteración alguna, de tal manera que su credibilidad y validez no se vio afectada. Debe entenderse

por credibilidad, según Polit u& Beck citados por Methods & Meanings (2014), a la veracidad de los datos o las opiniones de los encuestados y la interpretación y representación de estos por parte del investigador. Asimismo, refieren Bos, Strietholt, & Gustafsson (2014), respecto a la validez como el instrumento a través del cual se realizan las afirmaciones y se evalúa la credibilidad de observaciones, interpretaciones y/o generalizaciones.

IV. RESULTADOS

En la presente sección se plasmarán los resultados en función a los objetivos específicos planteados en la presente, los cuales se detallan a continuación:

a) Describir el nivel de gestión administrativa de la ODPE de San Pablo-Cajamarca, en tiempos de pandemia.

A continuación, se describirá el el nivel de la gestión de tipo administrativa y, posteriormente, cada uno de los niveles de las dimensiones consideradas para la variable gestión de tipo administrativa, estos son: Planeación, organización, dirección y control, ello en función de la información obtenida, luego de haber aplicado los instrumentos.

Tabla 5

Nivel de la variable gestión administrativa

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nivel medio | 21 | 61,8 | 61,8 | 61,8 |
| | Nivel alto | 13 | 38,2 | 38,2 | 100,0 |
| | Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Elaboración basado en el análisis de datos.

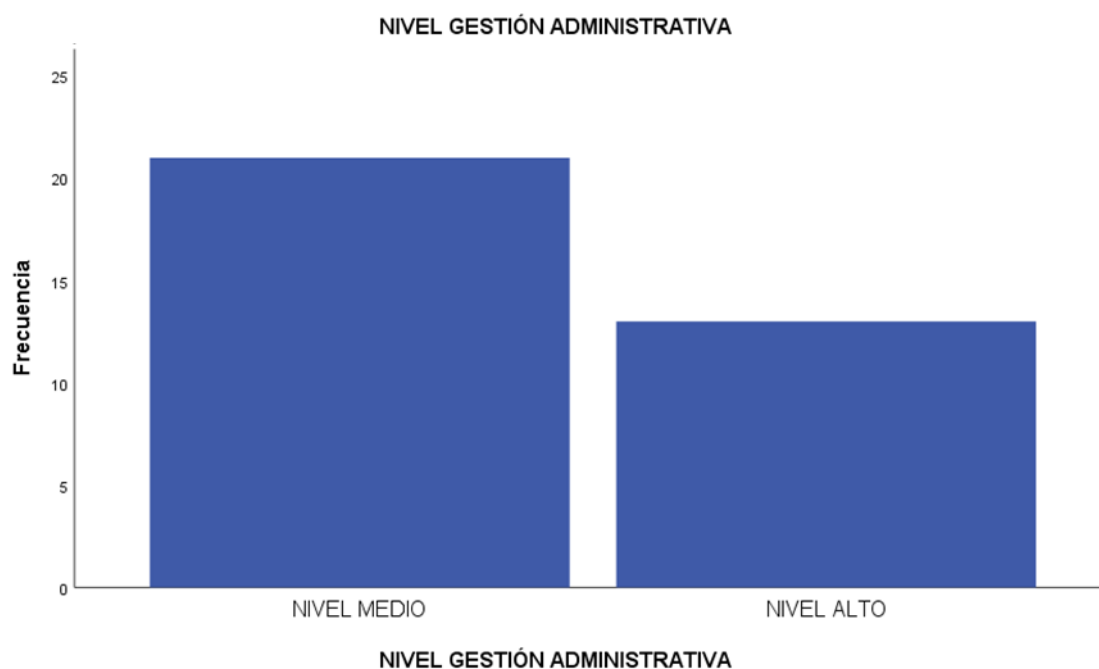
Interpretación:

Se puede visualizar, a través de la tabla 5, que la variable gestión de tipo administrativa tuvo un nivel medio, con una frecuencia de 21 y un porcentaje de 61,8%, en tanto el nivel alto estuvo representado por una frecuencia de 13 y un porcentaje del 38,2%; no percibiéndose un nivel bajo.

Lo antes expuesto se ve reflejado en el gráfico de barras que se adjunta.

Figura 1

Gráfico de barras del nivel de la gestión administrativa



Nota: Elaborado en base al análisis de datos.

Interpretación:

A través de la figura 1, se puede visualizar como referente a la variable gestión de tipo administrativa, el nivel medio se superpone al nivel alto, no apreciándose un nivel bajo.

Tabla 6

Nivel de la dimensión planeación en la variable gestión administrativa

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nivel bajo | 4 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| Nivel medio | 13 | 38,2 | 38,2 | 50,0 |
| Nivel alto | 17 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Elaboración basado en el análisis de datos.

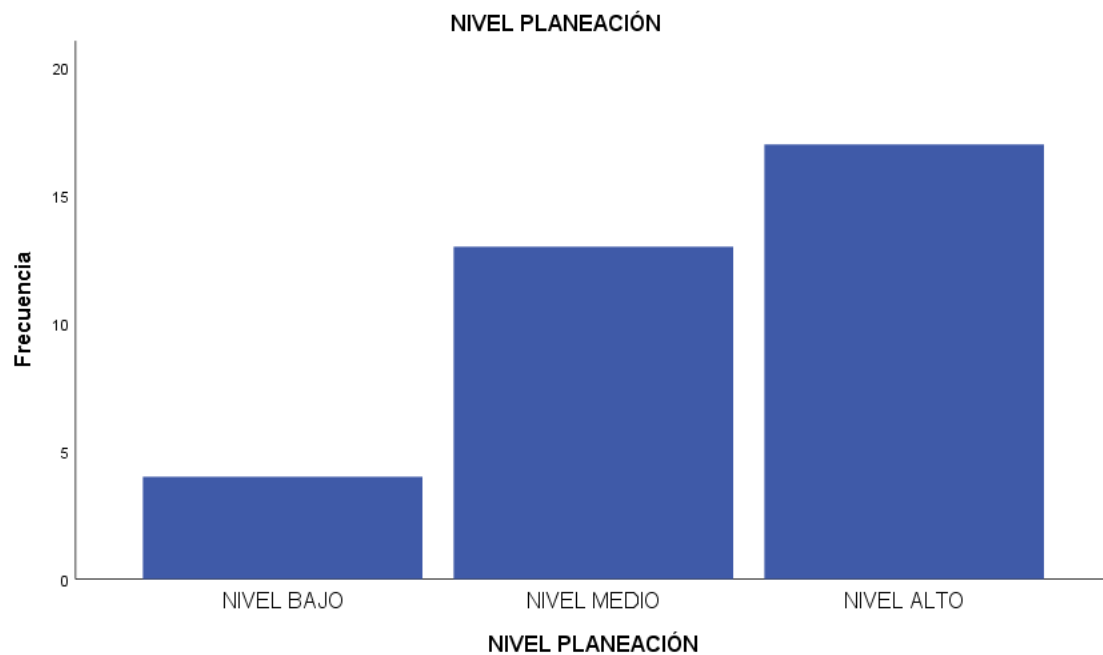
Interpretación:

Se puede visualizar, a través de la tabla 6, que la dimensión planeación tuvo un nivel alto, con una frecuencia de 17 y un porcentaje de 50%, en tanto el nivel

medio estuvo representado por una frecuencia de 13 y un porcentaje del 38,2%; y, un nivel bajo, equivalente a una frecuencia de 4 y un porcentaje del 11,8%, por lo que concierne a la variable gestión de tipo administrativa. Lo antes expuesto se ve reflejado en el gráfico de barras que se adjunta.

Figura 2

Gráfico de barras del nivel de la dimensión planeación



Nota: Elaborado en base al análisis de datos.

Interpretación:

Gráficamente, se puede visualizar como en la variable gestión de tipo administrativa, en cuanto a la dimensión de planeación, el nivel alto se superpone a los niveles bajo y medio; sin embargo, la suma de estos dos últimos niveles es equivalente al nivel alto.

Tabla 7

Nivel de la dimensión organización en la variable gestión administrativa

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nivel medio | 17 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | Nivel alto | 17 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Elaboración en base al análisis de datos.

Interpretación:

En la tabla 7, se puede visualizar que, de las 34 personas a las que se les aplicó los instrumentos, la mitad consideró que la organización fue de suma relevancia en la variable gestión de tipo administrativa.

Lo que puede apreciarse a través del gráfico de barras que se muestra.

Figura 3

Gráfico de barras del nivel de la dimensión organización



Nota: Elaborado en base al análisis de datos.

Interpretación:

Gráficamente, se puede visualizar como en la variable gestión de tipo administrativa, en cuanto a la dimensión de organización, el nivel alto y medio son equivalentes, no apreciándose un nivel bajo de la referida dimensión.

Tabla 8

Nivel de la dimensión dirección en la variable gestión administrativa

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nivel medio | 21 | 61,8 | 61,8 | 61,8 |
| Nivel alto | 13 | 38,2 | 38,2 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Elaboración en base al análisis de datos

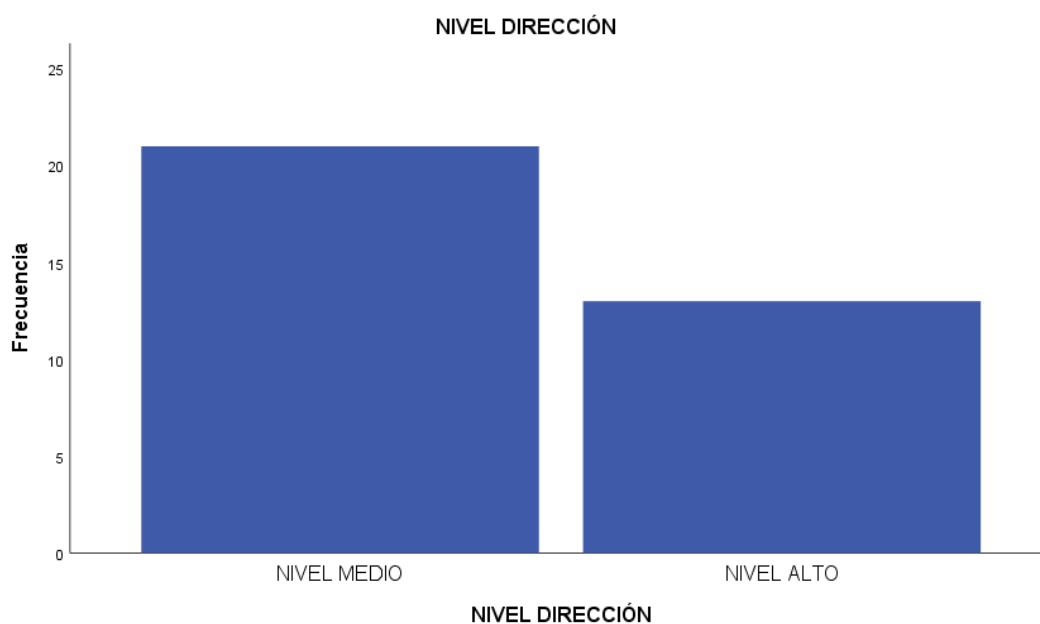
Interpretación:

Mediante la tabla 8, se puede apreciar que, 13 locadores consideraron que la dimensión dirección tuvo un nivel alto con un porcentaje de 38,2% de implicancia dentro de la dimensión gestión de tipo administrativa, mientras que 21 locadores consideraron que tiene un nivel medio con un porcentaje de 61,8% de implicancia.

Lo que puede apreciarse mediante el gráfico de barras que se muestra.

Figura 4

Gráfico de barras del nivel de la dimensión dirección



Nota: Elaborado en base al análisis de datos.

Interpretación:

Gráficamente, se puede visualizar como en la variable gestión de tipo administrativa, en cuanto a la dimensión de dirección, el nivel medio se superpone al nivel alto; no apreciándose un nivel bajo de la referida dimensión.

Tabla 9

Nivel de la dimensión control en la variable gestión administrativa

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nivel medio | 6 | 17,6 | 17,6 | 17,6 |
| Nivel alto | 28 | 82,4 | 82,4 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Elaboración en base al análisis de datos.

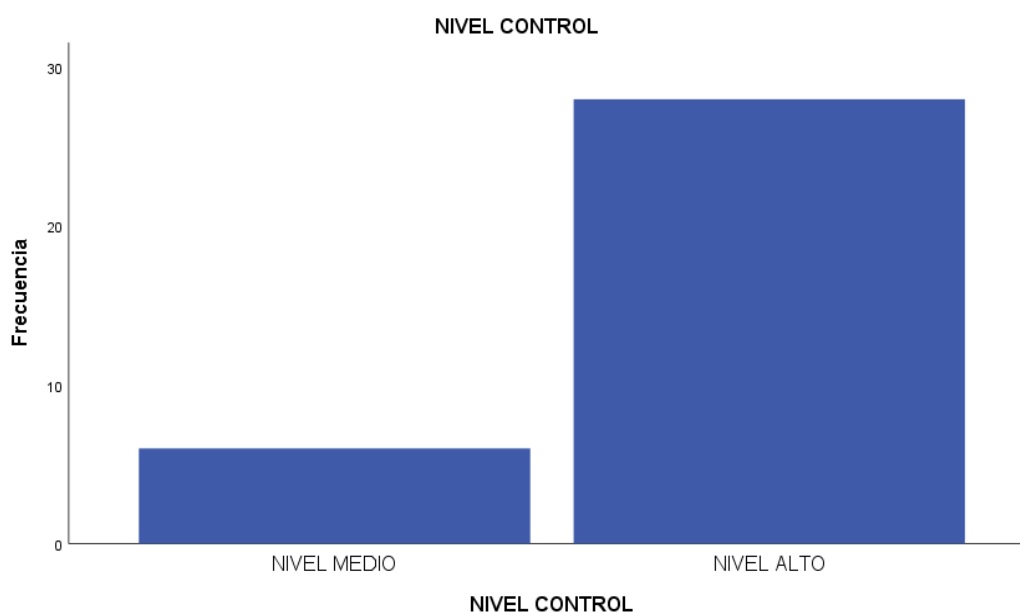
Interpretación:

En la tabla 9 se aprecia que, respecto a la dimensión control, se tuvo un nivel medio con una frecuencia de 6, representado por un porcentaje de 17,6%, mientras que, el nivel alto con una frecuencia de 28 y un porcentaje de 82,4%, en cuanto a la variable gestión de tipo administrativa.

Lo que se condice con el gráfico de barras que se muestra.

Figura 5

Gráfico de barras del nivel de la dimensión control



Nota: Elaboración en base al análisis de datos.

Interpretación:

Gráficamente, se puede visualizar como en la variable gestión de tipo administrativa, en cuanto a la dimensión de control, el nivel alto se superpone al nivel medio de forma considerable; no apreciándose un nivel bajo de la referida dimensión.

b) Describir el nivel de desempeño laboral de los locadores de la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.

A continuación, se describirá el el nivel del desempeño laboral y, posteriormente, cada uno de los niveles de las dimensiones consideradas respecto al desempeño laboral, estos son: Eficiencia, eficacia y motivación, ello en función de la información obtenida, luego de haber aplicado los instrumentos.

Tabla 10

Nivel de la variable desempeño laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nivel medio | 23 | 67,6 | 67,6 | 67,6 |
| | Nivel alto | 11 | 32,4 | 32,4 | 100,0 |
| | Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

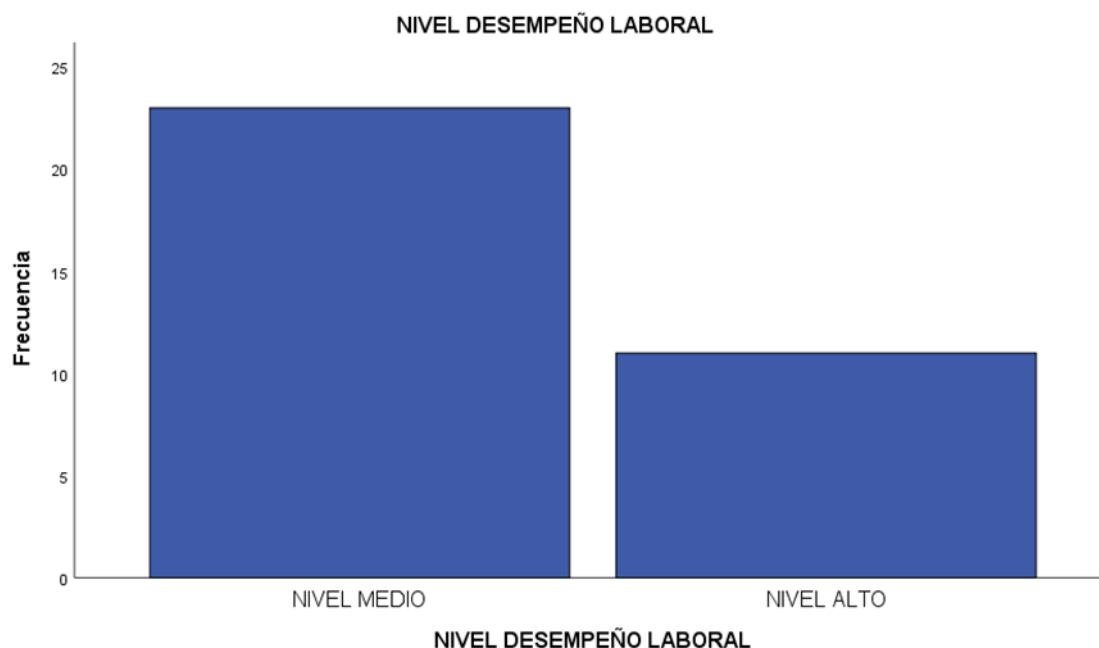
Nota: Elaboración en base al análisis de datos

Interpretación:

Mediante la tabla 10 se observa que, de los locadores de la ODPE San Pablo, 23 de ellos reflejaron un nivel medio de desempeño laboral, con un porcentaje de 67,6%, mientras que 11 reflejaron un nivel alto, con un porcentaje de 32,4%. Lo que se puede apreciar a través del gráfico de barras que se muestra.

Figura 6

Gráfico de barras del nivel de la variable desempeño laboral



Nota: Elaboración en base al análisis de datos.

Interpretación:

Gráficamente, se puede visualizar como en la variable desempeño laboral, en tiene un nivel alto que es considerablemente superado por el nivel medio; no apreciándose un nivel bajo de la referida variable.

Tabla 11

Nivel de la dimensión eficiencia en la variable desempeño laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nivel medio | 23 | 67,6 | 67,6 | 67,6 |
| Nivel alto | 11 | 32,4 | 32,4 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Elaboración en base al análisis de datos

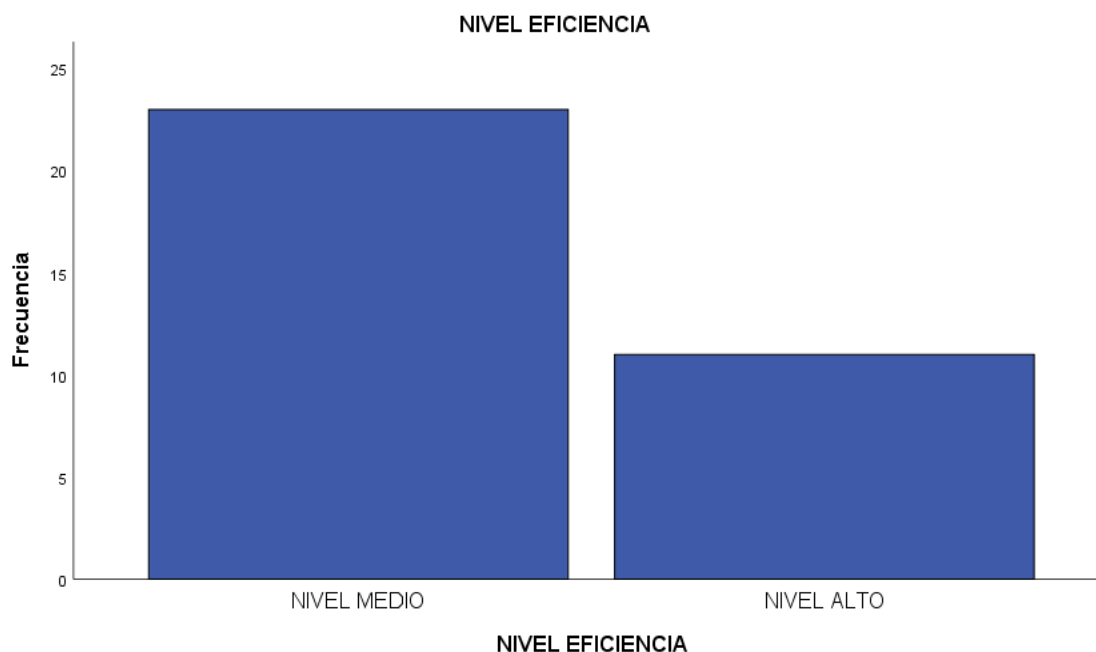
Interpretación:

Mediante la tabla 11 se observa que, de los locadores de la ODPE San Pablo, 23 de ellos reflejaron un nivel medio de eficiencia, con un porcentaje de 67,6%, mientras que 11 reflejaron un nivel alto, con un porcentaje de 32,4%.

Lo que se puede apreciar a través del gráfico de barras que se muestra.

Figura 7

Gráfico de barras del nivel de la dimensión eficiencia



Nota: Elaboración en base al análisis de datos.

Interpretación:

Mediante la figura 7, se puede evidenciar que, en la variable gestión laboral, en cuanto a la dimensión de eficiencia, el nivel medio se superpone al nivel alto de forma considerable; no apreciándose un nivel bajo de la referida dimensión.

Tabla 12

Nivel de la dimensión eficacia en la variable desempeño laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nivel medio | 9 | 26,5 | 26,5 | 26,5 |
| Nivel alto | 25 | 73,5 | 73,5 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Elaboración en base al análisis de datos

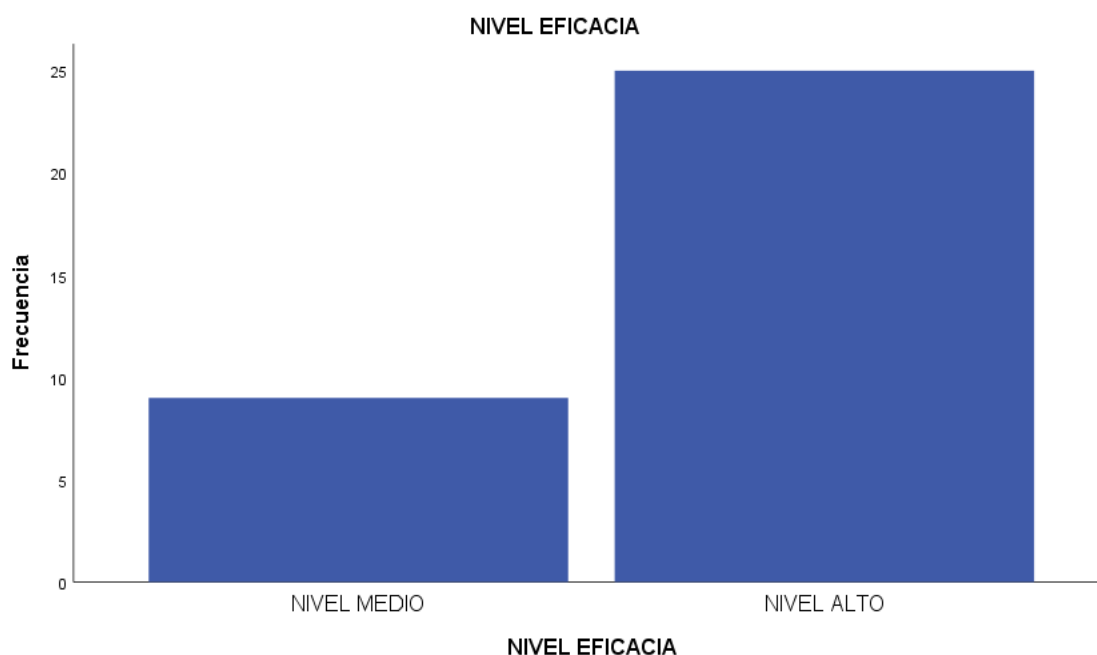
Interpretación:

Mediante la tabla 12 se observa que, de los locadores de la ODPE San Pablo, 9 establecieron un nivel medio de eficacia, con un porcentaje de 26,5%, mientras que 25 reflejaron un nivel alto de eficacia, con un porcentaje de 73,5%.

Lo que se puede apreciar, a través del gráfico de barras que se muestra.

Figura 8

Gráfico de barras del nivel de la dimensión eficacia



Nota: Elaboración en base al análisis de datos

Interpretación:

Mediante la figura 8, se puede evidenciar que, en la variable gestión laboral, en cuanto a la dimensión de eficacia, el nivel alto se superpone al nivel medio de forma considerable; no apreciándose un nivel bajo de la referida dimensión.

Tabla 13

Nivel de la dimensión motivación en la variable desempeño laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nivel bajo | 3 | 8,8 | 8,8 | 8,8 |
| Nivel medio | 21 | 61,8 | 61,8 | 70,6 |
| Nivel alto | 10 | 29,4 | 29,4 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Elaboración en base al análisis de datos.

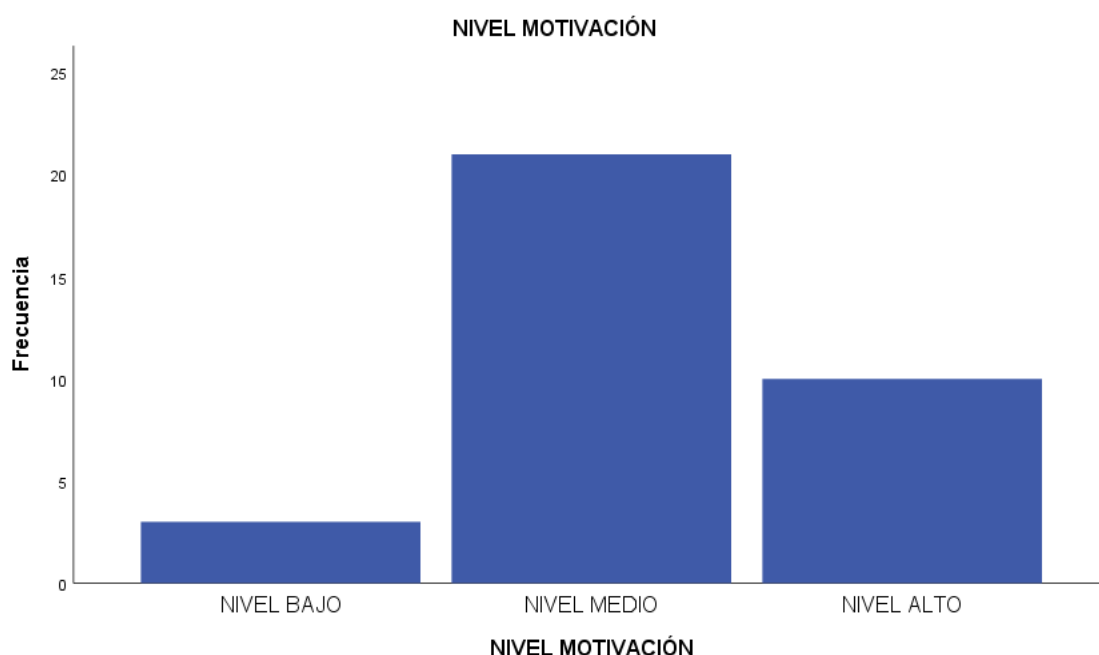
Interpretación:

Mediante la tabla 13 se aprecia que, de los locadores de la ODPE San Pablo, 3 manifestaron un nivel bajo de motivación, con un porcentaje de 8,8%; 21 locadores, consignaron un nivel medio, con un porcentaje 61,8%, mientras que 10 de ellos, un nivel alto, con un porcentaje de 29,4%.

Lo que se puede apreciar, a través del gráfico de barras que se muestra.

Figura 9

Gráfico de barras del nivel de la dimensión motivación



Nota: Elaboración en base al análisis de datos.

Interpretación:

Mediante la figura 9, se puede evidenciar que, en la variable gestión laboral, en cuanto a la dimensión de motivación, el nivel medio se superpone a los niveles alto y bajo de forma considerable.

c) Estimar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.

En el presente objetivo específico se estimó la relación entre gestión de tipo administrativa y el desempeño laboral, habiendo sido necesario para ello, previamente, desarrollar la prueba de normalidad de la gestión de tipo

administrativa y el desempeño laboral, lo que nos permitió determinar la aplicación del criterio de Kolmogorov Smirnov o Shapiro Wilk.

4.1. Prueba de Normalidad

Para realizar la prueba en mención, será preciso establecer las siguientes hipótesis:

Gestión administrativa

H1: La variable gestión de tipo administrativa no distribuye normal.

H0: La variable gestión de tipo administrativa distribuye normal.

Tabla 14

Pruebas de normalidad de la variable gestión administrativa

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | ,239 | 34 | ,000 | ,864 | 34 | ,001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Obtención a partir de análisis de datos.

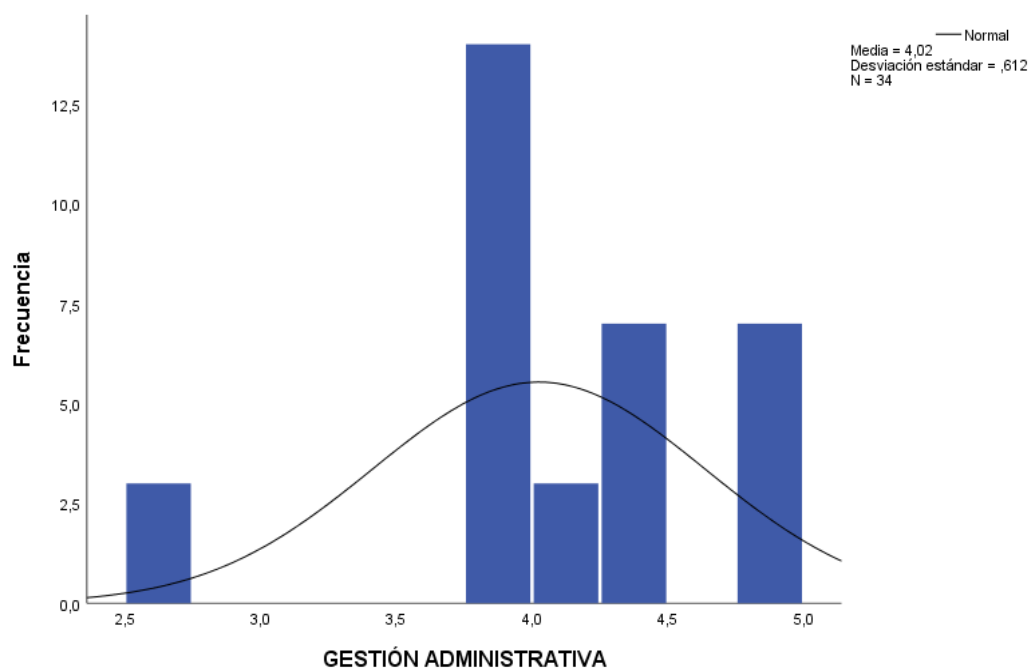
Interpretación:

Se puede visualizar que, al tratarse de una muestra conformada por 34 individuos, corresponde aplicar el criterio de Shapiro Wilk, siendo esto menor al criterio de 50 unidades de estudio. Es así que, se procedió a evaluar la significancia (sig= 0,001), lo que fue menor a 0,05; es decir, se cuenta con evidencia para declinar la hipótesis nula, donde se estableció que la variable gestión de tipo administrativa se distribuye normal, por consiguiente, la variable gestión de tipo administrativa no distribuye normal.

Para fines de mayor explicación, se incluye el gráfico de histograma, conforme se muestra.

Figura 10

Histograma de la variable gestión administrativa.



Nota: Elaboración a partir de análisis de datos.

Interpretación:

De la figura 8, se evidencia que, de los datos recabados en la aplicación de los instrumentos a los locadores de servicios de la ODPE San Pablo, en cuanto a la variable gestión de tipo administrativa, la curva refleja una distribución no normal.

Desempeño laboral

H1: La variable desempeño laboral no distribuye normal.

H0: La variable desempeño laboral distribuye normal.

Tabla 15

Pruebas de normalidad de la variable desempeño laboral

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|--------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| DESEMPEÑO LABORAL | ,110 | 34 | ,200* | ,931 | 34 | ,032 |

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración a partir de análisis de datos.

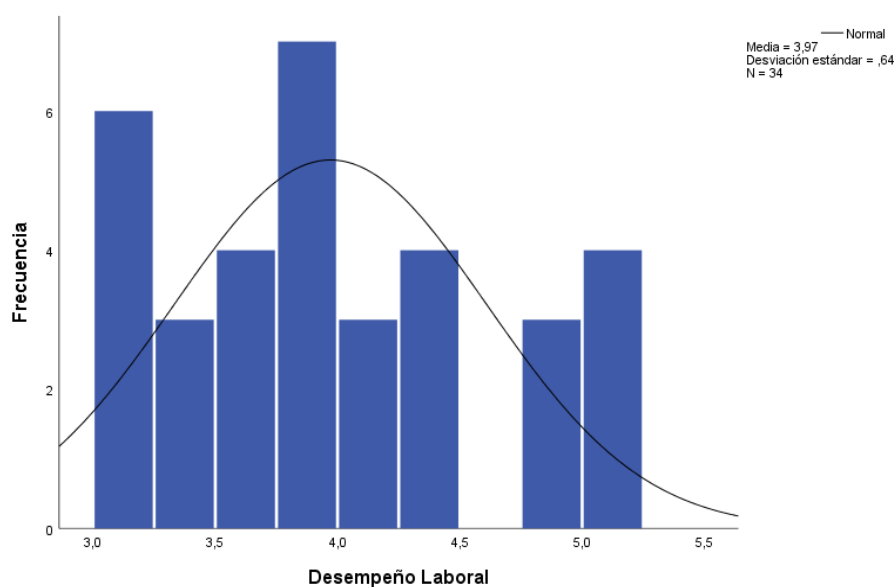
Interpretación:

Se puede visualizar que, de la tabla 13, se puede visualizar que se analizó el criterio de Shapiro Wilk, dado que la muestra está conformada por 34 personas, siendo esto menor al criterio de 50 unidades de estudio. Es así que, se procedió a evaluar la significancia ($\text{sig} = 0,032$), lo que fue menor a 0,05; es decir, se cuenta con evidencia para declinar la hipótesis nula, donde se estableció que la variable desempeño laboral se distribuye normal, por consiguiente, se tiene que la variable desempeño laboral no distribuye normal.

Para fines de mayor explicación, se incluye el gráfico de histograma, conforme se muestra.

Figura 11

Histograma de la variable desempeño laboral



Nota: Elaboración a partir de análisis de datos.

Interpretación:

De la figura 9, se evidencia que, de los datos recabados en la aplicación de los instrumentos a los locadores de servicios de la ODPE San Pablo, en cuanto a la variable desempeño laboral, la curva refleja una distribución no normal.

Lo antes señalado nos permitió realizar la aplicación de estadísticos no paramétricos, tal como es el caso de Rho Spearman, toda vez que ambas variables materia de estudio no distribuyen normal.

4.2. Correlación de Rho Spearman

Para realizar la prueba en mención, será preciso establecer las siguientes hipótesis:

H1: las variables gestión de tipo administrativa y desempeño laboral se correlacionan.

H0: las variables gestión de tipo administrativa y desempeño laboral NO se correlacionan.

Tabla 16

| <i>Correlaciones</i> | | | | |
|----------------------|----------------|-----------------------------|---------------------------|----------------------|
| | | | GESTIÓN ADMINISTRATIVA | DESEMPEÑO LABORAL |
| Rho de Spearman | GESTIÓN | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,910** |
| | ADMINISTRATIVA | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 34 | 34 |
| | DESEMPEÑO | Coefficiente de correlación | ,910** | 1,000 |
| | LABORAL | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 34 | 34 |

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

Nota: Elaboración a partir de análisis de datos.

Interpretación:

Se puede visualizar que, se obtuvo una significancia de 0,000, lo que fue evidentemente menor a 0,05; siendo así, se tuvo por rechazada la hipótesis nula, lo que permitió llegar a la conclusión que las variables estudiadas se poseen una relación significativa. Asimismo, tienen una correlación cuyo coeficiente resulta ser de 0,910, lo que nos permitió establecer la existencia de una correlación alta, de tipo positiva y directa entre las variables referidas, es decir, mientras la variable gestión de tipo administrativa mejore, el desempeño laboral mejorará de igual manera.

Lo antes referido, permite lograr el objetivo general formulado en la presente:

Analizar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.

En el referido objetivo general se procedió analizar, de la información recabada por los objetivos específicos, la relación entre las variables estudiadas, se detalla a continuación.

De la descripción del nivel de la variable gestión de tipo administrativa y los niveles de cada una de las dimensiones consideradas en la referida variable, conforme a lo plasmado por los locadores de servicios de la ODPE San Pablo, se tuvo lo siguiente:

De acuerdo a la tabla 5, se evidenció que, con referencia a la gestión de tipo administrativa, se percibió un nivel medio, representado por un 61,8%, mientras que un nivel alto con un menor porcentaje, esto es el 38,2%, no apreciándose un nivel bajo.

Además, de la tabla 6, se pudo verificar que la dimensión planeación tuvo un nivel alto, con un porcentaje de 50%, superior a los niveles medio y bajo, con porcentajes de 38,2% y 11,8%, respectivamente; no obstante, es preciso mencionar que la suma de las dos últimas cifras equivale al porcentaje del nivel alto.

Asimismo, se pudo apreciar que, la dimensión organización se vio reflejada en un nivel alto al 50%, al igual que en el nivel medio, no observándose un nivel bajo por parte de los locadores, conforme a la tabla 7.

De la tabla 8, se verificó que, respecto a la dimensión dirección, si bien el nivel alto obtuvo un porcentaje de 28,2%, sobresalió el nivel medio con un porcentaje de 61,8%, cabe precisar que tampoco se observó un nivel bajo.

Y, de la tabla 9, se pudo verificar que, en la ODPE se apreció un nivel alto de control, con un porcentaje de 82,4%, en tanto el nivel medio se vio representado por el 17,6%.

Por otro lado, de la descripción del nivel de la variable desempeño laboral y los niveles de cada una de las dimensiones consideradas en la variable

desempeño laboral, conforme a lo plasmado por los locadores de servicios de la ODPE San Pablo, se tuvo lo siguiente:

Se pudo verificar, a través de la tabla 10, que con referencia a la variable desempeño laboral, primó el nivel medio, con un porcentaje de 67,6%, en tanto el nivel alto tuvo un porcentaje de 32,4%.

Así también, de la tabla 11 se pudo apreciar que en la ODPE se vio reflejada la dimensión eficiencia en un nivel medio, esto es en un 67,6%, mientras que menos de la mitad estableció un nivel alto, esto es un 32,4% de los locadores.

Por el contrario, mediante la tabla 12, se evidenció que respecto a la dimensión eficacia, el 26,5% de los locadores percibió un nivel medio, en tanto el 73,5% un nivel alto.

Y, en cuanto a la dimensión motivación, se pudo observar, a través de la tabla 13, que el 8,8% de locadores reflejaron un nivel bajo, el 61,8% reflejaron un nivel medio y un 29,4% reflejaron un nivel alto, por lo que, se puede apreciar que las dos primeras cifras superan considerablemente el nivel alto de motivación en la ODPE.

Finalmente, se logró estimar la relación existente entre las variables gestión de tipo administrativa y desempeño laboral en la ODPE San Pablo, obteniéndose lo siguiente:

Para estimar la relación de ambas variables, previamente, fue necesario efectuar la prueba de normalidad a cada una de ellas, de tal manera que se pueda determinar la aplicación del criterio de Kolmogorov Smirnov o Shapiro Wilk. Siendo así, al tratarse de una muestra conformada por 34 personas, lo que es menor a 50 unidades de estudio, se emplearía el criterio de Shapiro Wilk, obteniéndose, de acuerdo a la tabla 14, un 0,001 de significancia concerniente a la variable gestión de tipo administrativa, es decir, al ser menor de 0,05, se pudo determinar que la variable gestión de tipo administrativa no distribuía normal. Lo mismo ocurrió con la variable desempeño laboral, donde se obtuvo una significancia de 0,032, conforme a la tabla 15, por lo que se pudo determinar que la referida variable no distribuía normal.

Posteriormente, se condujo a determinar la correlación de Rho Spearman, estableciéndose las hipótesis que a continuación se detallan:

H1: las variables gestión de tipo administrativa y desempeño laboral se correlacionan.

H0: las variables gestión de tipo administrativa y desempeño laboral NO se correlacionan.

De esta manera, conforme a la tabla 16, se evidenció una significancia de 0,000, lo que permitió rechazar la hipótesis nula, concluyendo que ambas variables se relacionaban significativamente. Aunado a ello, se observó un coeficiente de correlación de 0,910, lo que nos permitió establecer la existencia de una correlación alta, de tipo positiva y directa entre las referidas variables, lo que quiere decir que mientras la variable gestión de tipo administrativa se optimice, lo mismo ocurrirá con la variable desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, en mérito al objetivo general, del análisis de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE San Pablo-Cajamarca, en tiempos de pandemia, se obtuvo que: concerniente a la variable gestión de tipo administrativa se tuvo una percepción de nivel medio de gestión de tipo administrativa preponderante, cuyos niveles de sus dimensiones fueron nivel medio de planeación, dirección y organización y un nivel alto de control; asimismo, en cuanto a la variable desempeño laboral se obtuvo un nivel medio, cuyos niveles de sus dimensiones fueron nivel medio de eficiencia, en tanto que respecto a eficacia se obtuvo un nivel alto y, de motivación, un nivel medio. Estos resultados se asemejan parcialmente a los obtenidos por Quiñonez (2018), quien encontró un nivel medio preponderante de percepción en cuanto a la gestión de tipo administrativa en los trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración de maquinaria y equipo pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2018 y respecto a los niveles de las dimensiones de la gestión de tipo administrativa, habiendo obtenido un nivel medio de organización y dirección; sin embargo, difiere en los resultados de la presente investigación, en cuanto a los niveles de las dimensiones planeación y control obtuvieron un nivel bajo y medio, respectivamente. Así también, los resultados de la presente se asemejan parcialmente a los hallados por Agurto (2020), quien obtuvo de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones del departamento de La Libertad, en el área de la Subgerencia de Transporte Terrestre, referente a las dimensiones de la gestión de tipo administrativa un nivel medio de planeamiento, organización, dirección; sin embargo, difiere en el resultado obtenido en la presente investigación, por cuanto la dimensión control, en su entidad también obtuvo un nivel medio. Siendo así, en el presente objetivo también se encontró que ambas variables poseen una significancia de 0,000; esto es que, las variables tienen una relación significativa. Asimismo, estas variables se correlacionan de forma alta, directa y positiva, con un coeficiente de 0,910, conforme se evidenció en los resultados obtenidos. Estos resultados son semejantes a los alcanzados por Agurto (2020), quien confirmó la existencia de relación entre la

gestión de tipo administrativa y desempeño laboral, al haber obtenido un coeficiente de correlación de 0,000, según Rho de Spearman, concluyendo con la afirmación que el favorecimiento esperado en cuanto a la estructura profesional y la gestión que esta implique es el resultado de una gestión de tipo administrativa que amerita abordar cambios, es decir, situaciones novedosas para la institución con cierta velocidad en la respuesta a las necesidades que esta tiene. De igual manera, sucede con los resultados obtenidos por Villegas (2015), quien también confirmó la vinculación existente entre la gestión de tipo administrativa y el desempeño docente en la ESCAP- FAP, habiendo obtenido estadístico igual a 131,769 (p valor $0,000 < 0.05$) y un coeficiente rho de Spearman que es 0.751, por lo que llegó a concluir que las dos variables de investigación son dependientes, asimismo, en la presencia de vinculación entre ambas. De tal manera, los resultados obtenidos guardan relación con lo referido por Gunter (2015), al señalar que Federik Taylor estaba convencido que el deficiente desempeño de los trabajadores representaba una gran barrera que se interponía en la prosperidad de la organización, cuya solución radicaba en una adecuada gestión de tipo administrativa, donde quien encabezara la institución debía analizar y determinar los mecanismos para optimar la eficiencia en el rendimiento, contrarestando el esfuerzo vano de los trabajadores.

En la presente investigación se tuvo como primer objetivo específico describir el nivel de gestión administrativa de la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia; siendo así, en razón al nivel de la gestión de tipo administrativa se tuvo que, en la ODPE, el 61,8% de los locadores percibió un nivel medio, superando considerablemente al nivel alto, quien obtuvo un 38,2%, no percibiéndose un nivel bajo. Lo que se asemeja a los resultados hallados por Quiñonez (2018), ya que, en el Órgano Desconcentrado de Administración de maquinaria y equipo pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, el 15.79% de trabajadores percibió un nivel alto de gestión de tipo administrativa, por el contrario, un 52.63% tuvo una percepción de la gestión de tipo administrativa en un nivel medio e, incluso, el 31.58% percibió un nivel bajo de gestión de tipo administrativa. En lo que respecta a la planeación en la variable gestión de tipo administrativa, se pudo determinar que si bien la mitad de locadores consideró

un nivel alto de planeación, también lo es que la otra mitad lo calificó en un nivel medio y bajo, ello se pudo deber a que, en la institución, debido a su carácter temporal, internamente no se diseñaban a tiempo los programas estratégicos o en caso de lograrse, estos no eran puestos de conocimiento inmediato al personal, lo que impedía cumplir a tiempo con los objetivos, asimismo, al tratarse de una institución que emanaba de otra (ONPE), estaba sujeta a los cambios y/o modificaciones que esta realizara, lo cual incluso se daba hasta en último momento, por lo que no siempre se comunicaba a tiempo. Estos resultados se relacionan con los hallados por Agurto (2020), quien, al determinar el nivel de planeamiento en la variable gestión de tipo administrativa, pudo encontrar que el nivel medio primaba con un 54.3% de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones del departamento de La Libertad, en el área de la Subgerencia de Transporte Terrestre. De igual manera, ocurre con Quiñonez (2018), quien obtuvo como resultado de los trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración de maquinaria y equipo pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, que el 47.37% tuvo una percepción de nivel bajo, un 42.11% percibió un nivel medio de planeación, mientras que solo un 10.53% percibió un nivel alto. De ello, se recalca la relevancia del planeamiento en la presente investigación, pues tal como lo refería Nictora (2020), en cuanto a la Teoría Clásica de la Administración, constituye la tarea más relevante y la falta de planificación adecuada conduce a la ineficiencia en la organización. Respecto a la dimensión organización, se obtuvo que la mitad de los locadores percibieron un nivel medio, ello pudo deberse a que en la ODPE, el personal no era proporcional en las áreas de trabajo, así como tampoco era el idóneo o iba en la línea formativa que las funciones a desempeñar ameritaban. Además, pese a tener los manuales o programas establecidos, la comunicación no era del todo fluida, lo que no permitía la articulación de las actividades desempeñadas por el personal en una misma área. Cabe precisar que, en la presente no se percibió un nivel bajo de la dimensión organización. Similar resultado mostró Agurto (2020) en su investigación, pues al determinar el nivel de la organización encontró que un 45,7% de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones del departamento de La Libertad, en el área de la Subgerencia de Transporte Terrestre, percibían un nivel medio. Sin embargo,

difiere de la presente investigación, referente a que en la investigación de Agurto incluso se halló un nivel bajo percibido, con un porcentaje de 5,7% sobre esta dimensión. Así también, parecidos fueron los resultados de Quiñonez (2018), quien encontró de los trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración de maquinaria y equipo pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo que, en razón al nivel organización, el 42.11% en un nivel medio y el 28.95% en un nivel alto. Diferiendo también con la presente investigación en el sentido que Quiñonez encontró también un nivel bajo de organización, reflejado en un porcentaje de 18.95%. De esta manera, con los hallazgos encontrados, se puede confirmar lo aseverado por la teoría neoclásica, pues tal como lo refiere Cano (2017), la organización resulta ser la armonización de las actividades con los fines de alcanzar el máximo aprovechamiento de todos los recursos o elementos materiales, lo que posibilita el favorecimiento considerable del desempeño de los colaboradores. En cuanto a la dimensión dirección, los locadores de la ODPE, reflejaron en un 28,2% el nivel alto, siendo superado considerablemente por un nivel medio con un porcentaje de 61,8%, no apreciándose un nivel bajo. Esto puede darse en razón a que si bien existían las charlas de inducción, estas se daban a destiempo, es decir, las de inducción, mucho después de haber iniciado labores, haciendo que el personal se sienta desorientado al realizar su función e incluso los realicen con errores. Estos resultados se aproximan a los hallados por Agurto (2020), quien encontró la dimensión dirección de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones del departamento de La Libertad, en el área de la Subgerencia de Transporte Terrestre un nivel alto con porcentaje de 28,6%; sin embargo, prevalecía considerablemente el nivel medio con un 60%. No obstante, es preciso señalar que estos resultados difieren con los encontrados en la presente investigación, pues en la ODPE no se presentó un nivel bajo, mientras que de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones del departamento de La Libertad, en el área de la Subgerencia de Transporte Terrestre sí se percibió, con un porcentaje de 8,6%. Similares también son los resultados obtenidos por Quiñonez (2018), quien encontró una percepción considerable en nivel medio con un 60.53% e, incluso, un nivel bajo de 23.68% y una mínima percepción de nivel alto con el 15.79% en el Órgano Desconcentrado de Administración de maquinaria y

equipo pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo. De esta manera, se confirma la teoría neoclásica, cuando Gonzáles, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020), sostienen que la coordinación del esfuerzo común del recurso humano permite, a través de una adecuada gestión, alcanzar las metas de la institución, obteniendo de esta manera altos niveles de productividad. Por último, referente a la dimensión control de la gestión de tipo administrativa, si bien se obtuvo un nivel considerablemente alto con un porcentaje de 82,4%, se hizo presente un nivel medio con un porcentaje de 17,6%, no presentándose un nivel bajo. Estos resultados difieren de los encontrados por Agurto (2020), pues de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones del departamento de La Libertad, en el área de la Subgerencia de Transporte Terrestre, se percibió principalmente un nivel medio 57.1% e incluso un nivel bajo con un 17.1%, mientras que la diferencia es considerable con el nivel alto, pues se obtuvo un porcentaje de 25.7%. Lo mismo ocurre con lo hallado por Quiñonez (2018), quién encontró un 31.58% nivel bajo, el 44.74% lo consideró en un nivel medio, en tanto el 23.68% lo consideró en un nivel alto en el Órgano Desconcentrado de Administración de maquinaria y equipo pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo. De lo antes señalado, se puede confirmar lo establecido por la teoría neoclásica, conforme lo refiere Abdelkarin (2016), cuando sostiene que esta teoría recalca la relevancia de la gestión de tipo administrativa en una organización, a fin que esta pueda lograr la eficacia y eficiencia, resaltando las necesidades, comportamiento, actitudes, tiempo e impulso de las personas que conforman la organización.

Por otro lado, se tuvo el segundo objetivo específico, el cual consistió en describir el nivel de desempeño laboral de la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia; por lo que, se pudo evidenciar que el nivel de desempeño laboral tuvo una percepción del 67.6% en nivel medio y el 32,4% de nivel alto, lo que se asemeja a lo encontrado por Mendez (2018), quien obtuvo del Centro Comercial Comecsa, un nivel medio de desempeño laboral, representado por un 86%. Por otro lado, también se encontró en la presente investigación, respecto a las dimensiones del desempeño laboral el nivel de la eficiencia, eficacia y motivación, obteniéndose lo siguiente: En la ODPE San Pablo, se exteriorizó por parte de los locadores de servicios que la eficiencia tuvo un nivel medio con un 67,6%, superior al nivel alto con un porcentaje de

32,4%, siendo la diferencia considerable. Cabe precisar que no se presentó un nivel bajo de percepción por parte de los trabajadores de la institución. Estos resultados se pueden deber a que, si bien la entidad presentó un nivel alto de planeación y control, no se logró lo mismo respecto a la organización y dirección, pues estos son igualmente sustanciales para poder cumplir con los objetivos de la entidad, pero sobre todo para que se realice un uso adecuado tanto del recurso humano como de los materiales. Parecidos fueron los resultados recabados por Quiñonez (2018), encontrando que, en los trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración de maquinaria y equipo pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, respecto a la eficiencia, ya la mayoría reflejó un nivel entre bajo y medio, con un 47.37% y 42.11%, respectivamente, mientras que solo el 10.53% reflejó un nivel alto. Los referidos resultados reafirman lo referido por Chiavenato (2014), quien establece que la eficiencia es el vínculo entre el resultado y el esfuerzo, es decir, el nexo entre los recursos empleados y el resultado conseguido al final, siendo así, señalan Almeida y Olicares, citados por Agurto (2019) que, esto permitirá obtener una alta calidad del servicio que otorguen los colaboradores en el ejercicio de sus funciones. Así también, en el presente trabajo de investigación se encontraron los niveles de la eficacia en el desempeño laboral, percibiéndose un nivel medio con un 26,5%, imponiéndose a esta un nivel alto cuyo porcentaje fue de 73,5%, lo que quiere decir que, los trabajadores de la ODPE percibieron una buena obtención de resultados propuestos, pues, tal como refieren Almeida y Olicares, citados por Agurto (2019), es la medida en que la organización obtiene los resultados propuestos. Mientras que Quiñonez (2018) obtuvo unos resultados distintos respecto a la eficacia, pues de los trabajadores del Órgano Desconcentrado de Administración de maquinaria y equipo pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, el 15.79% percibieron un nivel bajo y el 50% un nivel medio, en tanto el que solo el 34.21% percibió un nivel alto. Y, en cuanto a la dimensión motivación, se pudo evidenciar que el 8.8% reflejaron un nivel bajo y el 61.8% reflejaron un nivel medio, ambas superando considerablemente a la percepción del nivel alto, el cual estuvo representado por un 29.4% en la ODPE San Pablo. Estos resultados difieren de los encontrados por Enríquez (2014), quien determinó el nivel de motivación, así como el grado de desempeño de los colaboradores del Instituto

de la Visión en México, en donde la motivación en esta institución, tuvo un nivel alto, según lo percibido por sus trabajadores, con un porcentaje de 41.4%.

En último lugar, de acuerdo al tercer objetivo específico, se pudo estimar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia, obteniéndose que las variables cuentan con un valor de 0,000 de significancia, así como una alta correlación, la cual también es directa y positiva, con un coeficiente de 0,910, lo que significa que si la gestión de tipo administrativa presenta alguna mejoría, el desempeño laboral también mejorará. Estos resultados se asemejan a los encontrados por Agurto (2020), quien recabó de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones del departamento de La Libertad, en el área de la Subgerencia de Transporte Terrestre el grado de correlación entre la gestión de tipo administrativa y el desempeño laboral establecido por el Rho de Spearman 0,786, así como un valor de significancia de 0,000, siendo menor a 0,05, lo que demuestra la presencia de una fuerte relación positiva en cuanto a las referidas variables. Lo mismo ocurre con lo hallado por Quiñonez (2018), quien concluyó que sí existe una vinculación directa media, equivalente a 0,534, según Rho Spearman y que dicha relación es significativa entre la variable gestión de tipo administrativa y la productividad laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de maquinaria y equipo pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Existe una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia, lo que quiere decir que, ante una mejor gestión administrativa esta contribuirá a la mejora del desempeño laboral en los locadores de servicio de la institución. Asimismo, existe un nivel medio de gestión administrativa, así como de desempeño laboral, cuyas dimensiones fueron percibidas en un nivel medio de planeación, organización y dirección y un nivel alto de control; en tanto que, en un nivel medio de eficiencia y motivación y un nivel alto de eficacia, respectivamente.

SEGUNDO: La gestión administrativa tuvo un nivel medio, evidenciándose, respecto a sus dimensiones un nivel de planeación medio, un nivel de organización medio, un nivel de dirección medio y un nivel de control alto en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.

TERCERO: El desempeño laboral tuvo un nivel medio, evidenciándose, respecto a sus dimensiones un nivel de eficiencia medio, un nivel de eficacia alto y un nivel de motivación medio en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.

CUARTO: La gestión administrativa y el desempeño laboral tienen una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,910, existiendo una alta relación de ambas variables en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: El Jefe de la ODPE San Pablo debe garantizar una adecuada gestión administrativa, llevando a cabo una planeación, organización, dirección y control de forma idónea, con el fin de fomentar un desempeño laboral óptimo por parte de sus trabajadores, con el objetivo de realizar sus actividades con excelencia, lo que permitirá el logro de los objetivos y metas esbozadas de acuerdo al Plan de Acción de las ODPE.

SEGUNDO: El Jefe de la ODPE San Pablo debe realizar y poner de conocimiento programas estratégicos de forma oportuna a sus trabajadores, así como fomentar reuniones en las distintas áreas de trabajo y entre sí, con el objetivo de intercambiar ideas, criterios y propuestas, manteniendo una comunicación fluida entre los locadores y sus jefes directos.

TERCERO: El Jefe de la ODPE San Pablo debe promover y motivar el esfuerzo de sus colaboradores, a fin de alcanzar un óptimo desempeño laboral, a través de talleres y sesiones motivacionales, así como reconocimiento mensual de los trabajadores con mayor empeño en el ejercicio de su función.

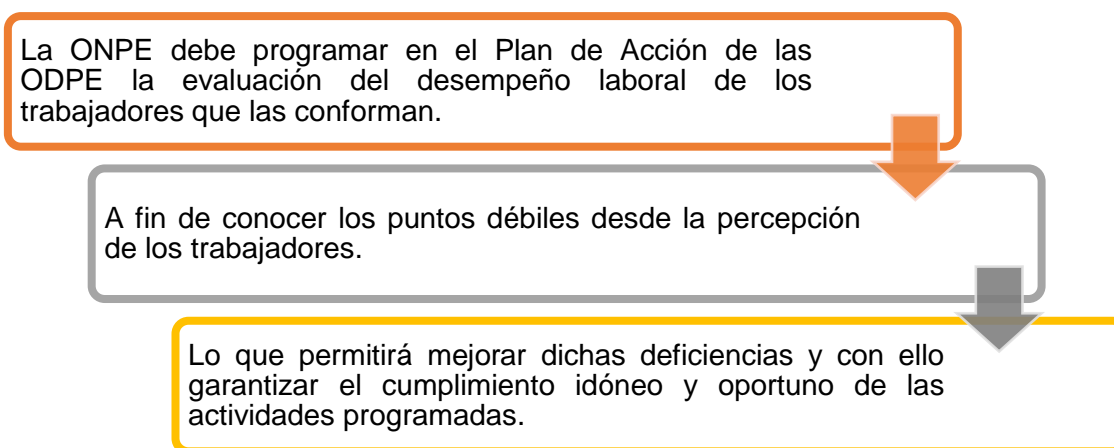
CUARTO: El Jefe de la ODPE San Pablo debe poner mayor énfasis en la planeación, organización y dirección, mediante estrategias, capacitaciones y talleres de liderazgo, a fin que sus trabajadores mejoren su desempeño laboral.

VIII. PROPUESTA

A partir de las evidencias encontradas en la presente investigación, se ha obtenido un nivel medio de desempeño laboral, por lo que la autora ha considerado realizar la siguiente propuesta:

La ONPE debe programar, en el Plan de Acción de las ODPE, la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores que las conforman, a fin de conocer los puntos débiles desde la percepción de los trabajadores, lo que permitirá mejorar dichas deficiencias y con ello garantizar el cumplimiento idóneo y oportuno de las actividades programadas.

Para mayor apreciación, se presenta un gráfico a continuación:



Asimismo, se proceder a detallar los recursos a emplear para la aplicación de la referida propuesta, así como las metas a lograr con ella:

| Recursos a usar | Metas |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Materiales:<ul style="list-style-type: none">- Hojas- Lapiceros- Plataformas virtuales- Personal• Humanos:<ul style="list-style-type: none">- Locadores de servicios- Profesional especializado en la aplicación de la evaluación. | <ul style="list-style-type: none">• Alcanzar un alto nivel de planeación, dirección y organización en la ODPE.• Mantener un alto grado de comunicación por parte de los trabajadores con sus jefes directos y entre sí.• Fomentar un alto nivel de motivación, que se vea reflejado en el óptimo desempeño de sus funciones. |

REFERENCIAS

- Abdelkarin, K. (2016). Overview of the managerial thoughts and theories from the history: Classical Management Theory to Modern Management Theory. *Indian Journal of Management Science*, (pp. 16-21).
- Agurto Montero, J. M. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno Regional de la Libertad, 2020*. Trujillo.
- Agurto Távara, E. M. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo Slu Sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017*. Huacho.
- Arellano Romero, J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajos de la UGEL. Pasco*.
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M., & Miranda Novales, M. (2016). *El protocolo de investigación III: La población de estudio*. Revista Alergia México, 201-206.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13 ed. ed.). London.
- Arroyo Vicuña, N. T. (2018). *El Desempeño docente y su relación con la formación de profesores en biología en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación- Enrique Guzmán y Valle*. Lima.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60.
- Bos, W., Strietholt, R., & Gustafsson, J.-E. (2014). *Educational Policy Evaluation through International Comparative Assessments*. New York: Waxmann.
- Campbell, J., & Wiernik, B. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance*. Minneasota.

- Cano Plata, C. (2017). *La administración y el proceso administrativo*. Bogotá.
- Carmen Panta, K., & Masias Castillo, R. (2017). *Factores relevantes en las teorías de la administración*. Piura: Universidad de Piura.
- Chiavenato. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional- La dinámica en el éxito de las organizaciones*. México: Manole.
- Deloitte Consulting. (2018). *Gestión de RRHH en América Latina*.
- Denisa Rocha Araújo, Francisco M. Correia Sampaio, Marilisa Costa e Castro, Sofia A. Vieira Pinheiro, Ana P. Macedo. (2014). *Testing in time: from the classical management theory to the current organisation of Nursing work*. Revista de Enfermagem Referência, 111-119.
- Eberhard, J., Moraga, G., Nun, E., & Madariaga, A. (2017). *The On-the-Job Training decision in Latin America*. Washington D. C.: Inter- American Development Bank.
- Enríquez Loredo, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. México.
- Falconi, Luna, Sarmiento y Andrade. (2019). *Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes*. Ciencia Digital Editorial.
- Ferdous, J. (2016). *Organización theories: From classical perspective*. International Journal of Business, Economics and Law, 01-06.
- García Araque, Y. Y. (2016). *Estrategias para la descentralización en la toma de decisiones gerenciales, en empresas PYMES Constructoras*. Bogotá.
- Gavilanes Pinela, H. (2020). *Gestión Administrativa y su relación con la comunicación interpersonal de los colaboradores del área de Laboratorio Clínico del Hospital del Día Sur Valdivia*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

- Gómez Liriano, S. (2014). *Diseño de estrategias gerenciales para la empresa pública municipal mancomunada Aguapen EP, en la provincia de Santa Elena, 2014*. La Libertad.
- González Rodríguez, S., Viteri Intriago, D., Izquierdo Morán, A., & Verdezoto Córdova, G. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. Ecuador.
- Gunter, N. (2015). *Gaines S. Dobbins and Scientific Management Theory in 20TH Century Church education*. GAINES S. DOBBINS AND SCIENTIFIC, 355-371.
- Jaramillo Rivas, M. (2014). *Enfoque Neoclásico de la Administración*. Venezuela.
- Kumar, P. (2017). *Analysis the Impact of Classical Management Approaches on the Management Practices*. Revista asiática de gestión.
- Liberman, L. (2014). *The impact of a Paternalistic Style of Management and delegation of Authority on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Chile and the US*. . US: Innovar.
- Lloyd, R., & Aho, W. (2020). *The four functions of management: An essential Guide to Management Principles*. Kansas: Digital Pressbooks.
- López Roldan, P. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Grup de Recerca en Educació i Treball.
- Macrothink Institute. (2015). *Relevance of Classical Management Theories to Modern Public Administration: A Review* . *Journal of Public Administration and Governance*, 165-179.
- Matadamas Ramirez, S., Morgan Beltrán, J., & Díaz Nieto, S. (2015). *Gestión por procesos como factor de competitividad de PYMES del Sector Industrial en el Estado de Querétaro*. Querétaro: Red Internacional de Investigadores en Competitividad. Memoria del IX Congreso.
- Md Gazali, N. (2016). *A Reliability and Validity of an Instrument to Evaluate the School- Based Assessment System: A Pilot Study*. International Journal

- of Evaluation and Research in Education (IJERE), (pp. 148-157). Malaysia.
- Medina Cervasco, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Chimbote.
- Méndez Gabino, J. (2018). *El estrés laboral y el desempeño de los empleados del Centro Comercial COMECSA del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Methods & Meanings. (2014). *Methods and Meanings: Credibility and Trustworthiness of Qualitative Research*. Oncology Nursing Forum. Vol. 41, 89-91.
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). *Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia*. Movimiento Científico- Ibero Americana, 8, 98-104.
- Morales Rodríguez, M., Holguin Farfán, N., & Betancurt Aristizabal, L. (2005). *Análisis de las funciones del administrador (planeación, organización, dirección y control) en el sector de las ferreterías del Municipio de Granada*. Granada.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2014). *Manual de psicología*. Wiley.
- Nardi, P. M. (2018). *Doing survey research a Guide to Quantitative Methods* (4ta edi. ed.). New York: Routledge.
- Nictora, A. (2020). *Origins and Traditions of Organizational Communication: A Comprehensive Introduction to the Field*. New York.
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. México.
- Quiñonez Huamaní, R. A. (2018). *Gestión administrativa y productividad laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018*. Ilo.

- Ramírez Cardona, C., & Ramírez, M. d. (2016). *Fundamentos de administración*. Bogotá: ECOE.
- Rosales Bobor, F., Alejandro Lindao, M., Alejandro Lindao, M., & Toro Alava, W. (2016). *Sistema contable en la gestión administrativa de las Mipymes de la Provincia de Santa Elena, año 2016*. Revista de Negocios & PyMES, 33-43.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima.
- Tam Málaga, J., Vera, G., & Oliveros Ramos, R. (2008). *Tipos, métodos y estrategias de investigación. Pensamiento y Acción*. Lima.
- Turan, H. (2015, Noviembre). *Taylor's "Scientific Management Principles": Contemporary Issues in Personnel Selection Period*. *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 3. Retrieved Mayo 16, 2021
- Uddin, N., & Hossain, F. (2015). *Evolution of modern management through Taylorism: An adjustment of Scientific Management comprising behavioral science*. *The 2015 Internacional Conference on Soft Computing and Software Engineering (SCSE 2015)*. Berkeley.
- Vásquez Urbina, W., Mairena Blandón, M., & Rivera Zeledón, A. (2019). *Funcionamiento del proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control) para la atención al cliente en la Empresa Hard Bar, en la ciudad de Estelí, en el periodo 2017-2018*. Estelí.
- Veléz, C. (2015-2020). *Plan estratégico*. Bogotá.
- Villegas Pérez, L. R. (2015). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP-2012*. Lima.
- Wynen, J., Verhoest, K., & Rubecksen, K. (2014). *Decentralization within public sector organizations: Do organizational autonomy and result control lead to decentralization towards lower hierarchical levels? Public Performance & Management Review*, 1-32.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | | | |
|------------------------|---|--|--------------|--|--------------------|--------------|---------|------------|
| Gestión administrativa | Según Ramírez y Ramírez (2016) la gestión administrativa es aquel cúmulo de acciones que están orientadas al cumplimiento de objetivos en una organización, a través del logro y la aplicación óptima del proceso administrativo. | La gestión administrativa está conformada por cuatro dimensiones, las cuales son: Planeación, organización, dirección y control. | Planeación | Establece metas claras y precisas. | Siempre | | | |
| | | | | Establece presupuestos idóneos para el logro de los objetivos y metas. | | | | |
| | | | Organización | Efectúa programas estratégicos. | | Casi siempre | | |
| | | | | Articula la división del trabajo en las distintas áreas. | | | | |
| | | | Dirección | Puntualiza las funciones minuciosamente. | | | A veces | |
| | | | | Efectúa coordinaciones de manera pertinente. | | | | |
| | | | Control | Toma de decisiones oportunas y adecuadas. | | | | Casi nunca |
| | | | | Emplea comunicación clara y fluida. | | | | |
| Desempeño Laboral | Es el efecto frente al acato de las tareas establecidas, las cuales deben estar acondicionadas a las exigencias y necesidad de la entidad, de tal manera que la eficiencia, eficacia y efectividad permitirán el logro los objetivos de las organizaciones. (Palmar, Rafael y Valero, 2014) | El desempeño laboral, según refieren Robbins y Judge, citados por Agurto (2020), consta de cuatro dimensiones, siendo estas: Eficiencia y eficacia, motivación y evaluación. | Eficiencia | Aplica el liderazgo | Nunca | | | |
| | | | | Efectúa supervisión constante. | | | | |
| | | | Eficacia | Evalúa el cumplimiento de los procesos. | | Nunca | | |
| | | | | Verifica el alcance de los objetivos. | | | | |
| | | | Motivación | Emplea recursos de forma adecuada. | | | Nunca | |
| | | | | Conoce el cargo ocupacional. | | | | |
| | | | Motivación | Desarrolla actividades de forma eficiente. | | | | Nunca |
| | | | | Cumple las metas establecidas. | | | | |
| Motivación | Muestra responsabilidad en el trabajo. | Nunca | | | | | | |
| | Desarrolla un buen rendimiento | | | | | | | |
| Motivación | Existe compromiso institucional. | | Nunca | | | | | |
| | Promueven los incentivos laborales. | | | | | | | |
| Motivación | Percepción de la remuneración. | | | Nunca | | | | |
| | Percepción de la remuneración. | | | | | | | |

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.

| FORM. PROBLEMA | HIPÓTESIS | OBJETIVOS | VARIABLES E INDICADORES | | |
|---|--|---|---|--|--|
| <p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cómo es la gestión administrativa en la ODPE San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia? ¿Cómo es el desempeño laboral en la ODPE San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia? ¿Cuál es la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia?</p> | <p>HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.</p> <p>H0: No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.</p> | <p>OBJETIVO GENERAL: Analizar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Describir el nivel de gestión administrativa de la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia. b) Describir el nivel de desempeño laboral de los locadores de la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia. c) Estimar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.</p> | VARIABLE: Gestión administrativa | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
| | | | Planeación | <ul style="list-style-type: none"> • Establece metas claras y precisas. • Establece presupuestos idóneos para el logro de los objetivos y metas. • Efectúa programas estratégicos. | Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) |
| | | | Organización | <ul style="list-style-type: none"> • Articula la división del trabajo en las distintas áreas. • Puntualiza las funciones minuciosamente. • Efectúa coordinaciones de manera pertinente. | |
| | | | Dirección | <ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones oportunas y adecuadas. • Emplea comunicación clara y fluida. • Aplica el liderazgo | |
| | | | Control | <ul style="list-style-type: none"> • Efectúa supervisión constante. • Evalúa el cumplimiento de los procesos. • Verifica el alcance de los objetivos. | |
| | | | Fuente: Jaramillo (2014) | | |
| | | | VARIABLE: Desempeño laboral | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
| | | | Eficiencia | <ul style="list-style-type: none"> • Emplea recursos de forma adecuada. • Conoce el cargo ocupacional. • Desarrolla actividades de forma eficiente. | Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) |
| Eficacia | <ul style="list-style-type: none"> • Cumple las metas establecidas • Muestra responsabilidad en el trabajo. • Desarrolla un buen rendimiento. | | | | |
| Motivación | <ul style="list-style-type: none"> • Existe compromiso institucional. • Promueven los incentivos laborales. • Percepción de la remuneración. | | | | |
| Fuente: Robbins y Judge citados por Agurto (2020) | | | | | |

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO APLICADO A LOCADORES DE SERVICIOS DE LA ODPE SAN PABLO- CAJAMARCA ACERCA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Área laboral:.....

Sexo: Masculino () Femenino ()

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como finalidad determinar la relación entre la Gestión administrativa y desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia.

Cabe precisar que esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA y sus resultados serán RESERVADOS, los cuales serán utilizados para fines exclusivamente académicos, por lo que le solicitamos SINCERIDAD en sus respuestas.

Instrucciones: Marque usted con una X el numeral de respuesta que considere pertinente, conforme a lo señalado en el enunciado del presente cuestionario, teniendo en cuenta que la ESCALA VALORATIVA es la siguiente:

| PUNTAJE | CÓDIGO | CATEGORIA |
|---------|--------|--------------|
| 5 | S | Siempre |
| 4 | CS | Casi Siempre |
| 3 | AV | A veces |
| 2 | CN | Casi Nunca |
| 1 | N | Nunca |

| VARIABLE: GESTIÓN ADMISNITRATIVA | | | | | | |
|----------------------------------|--|--------|---|---|---|---|
| DIMENSIONES / ITEMS | | ESCALA | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Planeación | | | | | | |
| 1 | La institución establece metas de forma clara y precisa al iniciar las actividades. | | | | | |
| 2 | La entidad destina de forma eficiente y oportuna los recursos para el cumplimiento de metas. | | | | | |
| 3 | La institución da a conocer a sus colaboradores la misión institucional de forma oportuna, para el logro de los objetivos y metas. | | | | | |
| 4 | La institución cumple los objetivos en los plazos establecidos. | | | | | |
| 5 | Desarrolla programas estratégicos para el cumplimiento de objetivos. | | | | | |
| 6 | Los programas estratégicos permiten cumplir a tiempo los objetivos. | | | | | |
| Organización | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | El personal está distribuido de forma proporcional en las diversas áreas, a fin de alcanzar una mayor eficiencia las tareas a desarrollar. | | | | | |
| 8 | El personal cumple con la especialización que amerita el cargo o área en donde se va a desempeñar. | | | | | |
| 9 | El personal tiene claras sus funciones y actividades a realizar. | | | | | |
| 10 | Las diferentes áreas de trabajo cuentan con manuales, programas y/o monitoreo que precisen sus funciones. | | | | | |
| 11 | Existe la comunicación fluida entre trabajadores y jefes inmediatos. | | | | | |
| 12 | Se llevan a cabo reuniones que permitan el intercambio de ideas, criterios y propuestas. | | | | | |
| Dirección | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | Las decisiones adoptadas por el jefe inmediato son acertadas. | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 14 | Se toman decisiones conjuntas entre los funcionarios y responsables de áreas. | | | | | |
| 15 | Se convoca a reuniones con el personal de forma constante y oportuna. | | | | | |
| 16 | Existe comunicación fluida entre los trabajadores. | | | | | |
| 17 | Se realizan charlas de inducción, orientación y motivación. | | | | | |
| 18 | El jefe inmediato promueve el trabajo en equipo. | | | | | |
| Control | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | En la institución existe una supervisión constante durante el desarrollo de las actividades. | | | | | |
| 20 | La supervisión favorece el cumplimiento de las actividades y logro de metas. | | | | | |
| 21 | El personal cumple con las normas establecidas por la institución. | | | | | |
| 22 | El personal cumple con las metas planteadas. | | | | | |
| 23 | Se verifican y supervisan las actividades realizadas por el personal de forma constante. | | | | | |
| 24 | Se monitorea el avance y el cumplimiento de objetivos del personal. | | | | | |

CUESTIONARIO APLICADO A LOCADORES DE SERVICIOS DE LA ODPE SAN PABLO- CAJAMARCA ACERCA DEL DESEMPEÑO LABORAL

Área laboral:.....

Sexo: Masculino () Femenino ()

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como finalidad determinar la relación entre la Gestión de tipo administrativa y desempeño laboral en la ODPE de San Pablo- Cajamarca en tiempos de pandemia.

Cabe precisar que esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA y sus resultados serán RESERVADOS, los cuales serán utilizados para fines exclusivamente académicos, por lo que le solicitamos SINCERIDAD en sus respuestas.

Instrucciones: Marque usted con una X el numeral de respuesta que considere pertinente, conforme a lo señalado en el enunciado del presente cuestionario, teniendo en cuenta que la ESCALA VALORATIVA es la siguiente:

| PUNTAJE | CÓDIGO | CATEGORIA |
|---------|--------|--------------|
| 5 | S | Siempre |
| 4 | CS | Casi Siempre |
| 3 | AV | A veces |
| 2 | CN | Casi Nunca |
| 1 | N | Nunca |

| VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | |
|-----------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| DIMENSIONES / ITEMS | | ESCALA | | | | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Eficiencia | | | | | | |
| 1 | Los recursos son usados adecuadamente en cada actividad. | | | | | |
| 2 | Los recursos financieros utilizados son menores a los estimados para la ejecución de actividades. | | | | | |
| 3 | Existe un uso y control idóneo de los recursos que se emplean para cada una de las actividades. | | | | | |
| 4 | El uso de los recursos financieros se planifica de forma previa. | | | | | |
| 5 | Los trabajadores tienen la formación adecuada para el cargo que desempeñan. | | | | | |
| 6 | Los trabajadores conocen las funciones que involucra el perfil ocupacional que desempeñan. | | | | | |
| 7 | Los trabajadores cumplen a tiempo con las tareas encomendadas. | | | | | |
| 8 | Se cumplen con las actividades programadas antes de la hora o plazo estimado. | | | | | |
| Eficacia | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Las metas planteadas se cumplen en el plazo establecido. | | | | | |
| 10 | Se obtienen los resultados esperados. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 11 | Los trabajadores reportan el avance de las actividades encomendadas, conforme al cronograma establecido. | | | | | |
| 12 | Los trabajadores realizan sus funciones oportuna y adecuadamente. | | | | | |
| 13 | Los trabajadores desarrollan sus actividades en su totalidad y tienen tiempo para apoyar a los demás. | | | | | |
| 14 | Los trabajadores cumplen las tareas encomendadas de manera correcta y oportuna. | | | | | |
| | Motivación | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | Los trabajadores se sienten identificados con su institución. | | | | | |
| 16 | Los trabajadores reflejan un grado de compromiso por la institución. | | | | | |
| 17 | La gestión actual, promueve incentivos no salariales para el cumplimiento de metas. | | | | | |
| 18 | El jefe inmediato reconoce el esfuerzo de los trabajadores. | | | | | |
| 19 | La remuneración percibida es proporcional a la carga laboral. | | | | | |
| 20 | La remuneración es suficiente para solventar las necesidades del trabajador. | | | | | |

Anexo 4. Validez de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos "Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo-Cajamarca acerca de la gestión administrativa" y "Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca del desempeño laboral", que la investigadora Sharon Aguirre Fernández usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA ODPE DE SAN PABLO- CAJAMARCA, EN TIEMPOS DE PANDEMIA".

El instrumento mide las variables gestión administrativa y desempeño laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general: 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2. Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden); y, 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por la referida investigadora.

04 de junio de 2021

Marco A. Cabrera Atoche
Docente investigador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento denominado “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca del desempeño laboral”, en tiempos de pandemia.

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

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

| | |
|--|--|
| Nombre del juez: | MARCO ANTONIO CABRERA ATOCHE |
| Grado profesional: | Maestro () Bachiller () Doctor (x) |
| Área de Formación académica: | Gestión pública () Política y gobernabilidad () Administración o economía () Otra _____ (x) |
| Áreas de experiencia profesional: | Docencia e investigación |
| Institución donde labora: | Universidad Nacional de Tumbes |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (x) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. |

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos. El instrumento a aplicar en este proyecto de investigación será un cuestionario, para la misma muestra, con preguntas diseñadas para cada variable, que obtendrán información necesarios para alcanzar los objetivos planteados, cabe indicar que se tendrá como informantes a los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancabamba.

Según Ramirez y Swerg (2012), el cuestionario es el instrumento conformado por un conjunto de interrogantes que el investigador aplica a la muestra para obtener información de las variables en estudio y tener respuesta a las interrogantes planteadas.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca del desempeño laboral” |
| Autor (a)(es): | Bach. Aguirre Fernandez Sharoon Andreina |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | Entre 10 minutos a 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Personal de planta de la ODPE San Pablo |
| Significación: | Esta escala está compuesta por 44 reactivos, contiene 02 variables, donde la variable gestión administrativa tiene 04 dimensiones con 24 indicadores, mientras la variable desempeño laboral contiene 03 dimensiones con 20 indicadores. La variable gestión administrativa contiene: La dimensión Planeación, la cual tiene como indicadores (Establece metas claras y precisas, establece presupuestos idóneos |

para el logro de objetivos y metas, lleva a cabo programas estratégicos); la dimensión organización tiene como indicadores (Articula la división del trabajo en las distintas áreas, puntualiza las funciones minuciosamente, efectúa coordinaciones de manera pertinente); la dimensión dirección tiene los indicadores (toma de decisiones oportunas y adecuadas, uso de comunicación clara y fluida, aplica el liderazgo); la dimensión control tiene los indicadores (efectúa supervisión constante, cumplen las normas establecidas y las metas planteadas, evaluación de las actividades). La variable desempeño laboral contiene: La dimensión Eficiencia tiene como indicadores (Emplea recursos de forma adecuada, conoce el cargo ocupacional, desarrolla actividades de forma eficiente); la dimensión eficacia tiene como indicadores (cumple las metas establecidas, muestra responsabilidad en el trabajo, desarrolla un buen rendimiento) y la dimensión motivación tiene como indicadores (existe compromiso institucional, promueven los incentivos laborales, percepción de la remuneración).

4. SOPORTE TEÓRICO

| Escala/ VARIABLE | Sub escala (dimensiones) | Definición / Explicación |
|-------------------------------|-----------------------------|---|
| Gestión administrativa | Planeación | Es aquella que determina anticipadamente lo que debe hacerse y establecer los objetivos a alcanzar. (Jaramillo, 2014) |
| | Organización | Según Guzman parafraseado por Cano (2017), consiste en aquella coordinación de las actividades de los individuos que conforman la institución, con el fin de alcanzar el máximo aprovechamiento de todos los recursos o elementos materiales, técnicos, tecnológicos y humanos, enfocándose en los fines que mantiene la entidad. |
| | Dirección | Consiste en la realización de todas las etapas del proceso administrativo, mediante el manejo y la orientación del talento humano, además, incluye la toma de decisiones, supervisión, motivación, comunicación y el liderazgo (González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto, 2020). |
| | Control | Involucra el verificar el desempeño del personal que conforma la entidad, durante el proceso o al final del mismo (Campbell & Wiernik, 2015). |

| Escala/ VARIABLE | Sub escala (dimensiones) | Definición / Explicación |
|--------------------------|-----------------------------|---|
| Desempeño laboral | Eficiencia | Chiavenato (2014) la define como aquel vínculo entre el resultado y el esfuerzo, es decir, la relación entre los recursos empleados y el producto obtenido al final. |
| | Eficacia | Es aquella capacidad de satisfacer una necesidad que, en este caso, tiene la institución, a través de sus productos o servicios (Chiavenato, 2014). |
| | Motivación | Es el proceso que incide en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza el individuo para lograr los objetivos propuestos; no obstante, tal como señala (Chiavenato, 2017). |

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento los instrumentos “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca del desempeño laboral”, elaborado por la Bach. Sharon Andrina Aguirre Fernandez. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|-------------------------------|------------------------------|----------------------|
| CLARIDAD El ítem se | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |

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

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

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: “CUESTIONARIO APLICADO A LOCADORES DE SERVICIOS DE LA ODPE SAN PABLO- CAJAMARCA ACERCA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA” Y “CUESTIONARIO APLICADO A LOCADORES DE SERVICIOS DE LA ODPE SAN PABLO- CAJAMARCA ACERCA DEL DESEMPEÑO LABORAL”

Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- Primera dimensión: Planeación

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 1. Establece metas claras y precisas. 2. Establece presupuestos idóneos para el logro de los objetivos y metas. 3. Efectúa programas estratégicos. | 1. La institución establece metas de forma clara y precisa al iniciar las actividades. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. La entidad destina de forma eficiente y oportuna los recursos para el cumplimiento de metas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. La institución da a conocer a todo el personal la misión de forma oportuna, para el logro de los objetivos y metas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. La institución cumple los objetivos en los | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|
| | plazos establecidos. | | | | |
| | 5. Desarrolla programas estratégicos para el cumplimiento de objetivos. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. Los programas estratégicos permiten cumplir a tiempo los objetivos. | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Organización

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 1. Articula la división del trabajo en las distintas áreas. 2. Puntualiza las funciones minuciosamente. 3. Efectúa coordinaciones de manera pertinente. | 1. El personal está distribuido de forma proporcional en las diversas áreas, a fin de alcanzar una mayor eficiencia las tareas a desarrollar. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. El personal cumple con la especialización que amerita el cargo o área en donde se va a desempeñar. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. El personal tiene claras sus funciones y actividades a realizar. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Las diferentes áreas de trabajo cuentan con manuales, programas y/o monitoreo que precisen sus funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. Existe la comunicación fluida entre trabajadores y jefes inmediatos. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. Se llevan a cabo reuniones que permitan el intercambio de ideas, criterios y propuestas. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Dirección

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 1. Toma de decisiones oportunas y adecuadas. 2. Emplea comunicación clara y fluida. 3. Aplica el liderazgo | 1. Las decisiones adoptadas por el jefe inmediato son acertadas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. Se toman decisiones en conjunto entre los funcionarios y responsables de áreas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. Se convoca a reuniones con el personal de forma constante y oportuna. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Existe comunicación fluida entre los trabajadores. | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| | 5. Se realizan charlas de inducción, orientación y motivación. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. Los jefes inmediatos promueven el trabajo en equipo. | 4 | 4 | 4 | |

- Cuarta dimensión: Control

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 1.Efectúa supervisión constante. 2.Evalúa el cumplimiento de los procesos. 3.Verifica el alcance de los objetivos. | 1. En la institución existe una supervisión constante durante el desarrollo de las actividades. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. La supervisión favorece al cumplimiento de las actividades y logro de las metas trazadas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. El personal cumple con las normas establecidas por la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. El personal cumple con las metas planteadas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. Se verifican y supervisan las actividades realizadas por el personal de forma constante. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. Se monitorea el avance y el cumplimiento de objetivos del personal. | 4 | 4 | 4 | |

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Eficiencia

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 1. Emplea recursos de forma adecuada. 2. Conoce el cargo ocupacional. 3. Desarrolla actividades de forma eficiente. | 1. Los recursos son usados adecuadamente en cada actividad. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. Los recursos financieros utilizados son menores a los estimados para la ejecución de actividades. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. Existe un uso y control idóneo de los recursos que se emplean para cada una de las actividades. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Los trabajadores tienen la formación adecuada para el cargo que desempeñan. | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. Los trabajadores conocen las funciones que involucra el cargo ocupacional que desempeña. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. Los trabajadores cumplen a tiempo con las tareas encomendadas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 7. Se cumplen con las actividades | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | programadas antes de la hora o plazo estimado. | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

- Segunda dimensión: Eficacia

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 1. Cumple las metas establecidas. 2. Muestra responsabilidad en el trabajo. 3. Desarrolla un buen rendimiento. | 1. Las metas planteadas se cumplen en el plazo establecido. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. Se obtienen los resultados esperados. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. Los trabajadores reportar sus avances de las actividades encomendadas, conforme al cronograma establecido. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Los trabajadores realizan sus funciones oportuna y adecuadamente. | | 4 | 4 | |
| | 5. Los trabajadores desarrollan sus actividades a la totalidad y tienen tiempo para apoyar a los demás. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. Los trabajadores cumplen las tareas encomendadas de manera correcta y oportuna. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Motivación

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 1. Existe compromiso institucional. 2. Promueven los incentivos laborales. 3. Percepción de la remuneración. | 1. Los trabajadores se sienten identificados con su institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. Los trabajadores reflejan un grado de compromiso por la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. La gestión actual promueve los incentivos no salariales para el cumplimiento de las metas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Los jefes inmediatos reconocen el esfuerzo de los trabajadores. | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. La remuneración percibida es proporcional a la carga laboral. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. La remuneración es suficiente para solventar las necesidades del trabajador. | 4 | 4 | 4 | |



Dr. Marco Antonio Cabrera Atoche
Docente investigador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos "Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo-Cajamarca acerca de la gestión administrativa" y "Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca del desempeño laboral", que la investigadora Sharoon Andreina Aguirre Fernandez usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA ODPE DE SAN PABLO- CAJAMARCA, EN TIEMPOS DE PANDEMIA".

El instrumento mide las variables gestión administrativa y desempeño laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general: 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2. Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden); y, 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por la referida investigadora.

04 de junio de 2021


Katherin M. Inoñan Castañeda
PSICÓLOGA
C. Ps. P. N° 28237


Mg. KATHERIN MEDALIP INOÑAN CASTAÑEDA
PSICÓLOGA

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento denominado “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca del desempeño laboral”.

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

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

| | | |
|--|--|--|
| Nombre del juez: | Katherin Medalip Inoñan Castañeda | |
| Grado profesional: | Maestro (<input type="checkbox"/>) Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>) | Bachiller (<input type="checkbox"/>) |
| Área de Formación académica: | Gestión pública (<input type="checkbox"/>) Administración o economía (<input type="checkbox"/>) | Política y gobernabilidad (<input type="checkbox"/>) Otra _____ (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | Psicología organizacional | |
| Institución donde labora: | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | |

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

El instrumento a aplicar en este proyecto de investigación será un cuestionario, para la misma muestra, con preguntas diseñadas para cada variable, que obtendrán información necesarios para alcanzar los objetivos planteados, cabe indicar que se tendrá como informantes a los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancabamba.

Según Ramirez y Swerg (2012), el cuestionario es el instrumento conformado por un conjunto de interrogantes que el investigador aplica a la muestra para obtener información de las variables en estudio y tener respuesta a las interrogantes planteadas.

6. DATOS DEL CUESTIONARIO

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca del desempeño laboral” |
| Autor (a)(es): | Bach. Aguirre Fernandez Sharoon Andreina |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | Entre 10 minutos a 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Personal de planta de la ODPE San Pablo |
| Significación: | Esta escala está compuesta por 44 reactivos, contiene 02 variables, donde la variable gestión administrativa tiene 04 dimensiones con 24 indicadores, mientras la variable desempeño laboral contiene 03 dimensiones con 20 indicadores. La variable gestión administrativa contiene: La |

| | |
|--|--|
| | <p>dimensión Planeación, la cual tiene como indicadores (Establece metas claras y precisas, establece presupuestos idóneos para el logro de objetivos y metas, lleva a cabo programas estratégicos); la dimensión organización tiene como indicadores (Articula la división del trabajo en las distintas áreas, puntualiza las funciones minuciosamente, efectúa coordinaciones de manera pertinente); la dimensión dirección tiene los indicadores (toma de decisiones oportunas y adecuadas, uso de comunicación clara y fluida, aplica el liderazgo); la dimensión control tiene los indicadores (efectúa supervisión constante, cumplen las normas establecidas y las metas planteadas, evaluación de las actividades). La variable desempeño laboral contiene: La dimensión Eficiencia tiene como indicadores (Emplea recursos de forma adecuada, conoce el cargo ocupacional, desarrolla actividades de forma eficiente); la dimensión eficacia tiene como indicadores (cumple las metas establecidas, muestra responsabilidad en el trabajo, desarrolla un buen rendimiento) y la dimensión motivación tiene como indicadores (existe compromiso institucional, promueven los incentivos laborales, percepción de la remuneración).</p> |
|--|--|

3. SOPORTE TEÓRICO

| Escala/VARIABLE | Sub escala (dimensiones) | Definición / Explicación |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Gestión administrativa | Planeación | Es aquella que determina anticipadamente lo que debe hacerse y establecer los objetivos a alcanzar. (Jaramillo, 2014) |
| | Organización | Según Guzman parafraseado por Cano (2017), consiste en aquella coordinación de las actividades de los individuos que conforman la institución, con el fin de alcanzar el máximo aprovechamiento de todos los recursos o elementos materiales, técnicos, tecnológicos y humanos, enfocándose en los fines que mantiene la entidad. |
| | Dirección | Consiste en la realización de todas las etapas del proceso administrativo, mediante el manejo y la orientación del talento humano, además, incluye la toma de decisiones, supervisión, motivación, comunicación y el liderazgo (González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto, 2020). |
| | Control | Involucra el verificar el desempeño del personal que conforma la entidad, durante el proceso o al final del mismo (Campbell & Wiernik, 2015). |

| Escala/VARIABLE | Sub escala (dimensiones) | Definición / Explicación |
|--------------------------|--------------------------|---|
| Desempeño laboral | Eficiencia | Chiavenato (2014) la define como aquel vínculo entre el resultado y el esfuerzo, es decir, la relación entre los recursos empleados y el producto obtenido al final. |
| | Eficacia | Es aquella capacidad de satisfacer una necesidad que, en este caso, tiene la institución, a través de sus productos o servicios (Chiavenato, 2014). |
| | Motivación | Es el proceso que incide en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza el individuo para lograr los objetivos propuestos; no obstante, tal como señala (Chiavenato, 2017). |

4. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento los instrumentos “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca del desempeño laboral”, elaborados por la Bach. Sharon Andreina Aguirre Fernandez. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: “CUESTIONARIO APLICADO A LOCADORES DE SERVICIOS DE LA ODPE SAN PABLO- CAJAMARCA ACERCA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA” Y “CUESTIONARIO APLICADO A LOCADORES DE SERVICIOS DE LA ODPE SAN PABLO- CAJAMARCA ACERCA DEL DESEMPEÑO LABORAL”

Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- Primera dimensión: Planeación

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 1. Establece metas claras y precisas. 2. Establece presupuestos idóneos | 1. La institución establece metas de forma clara y precisa al iniciar las actividades. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. La entidad destina de | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|
| para el logro de los objetivos y metas. 3. Efectúa programas estratégicos. | forma eficiente y oportuna los recursos para el cumplimiento de metas. | | | | |
| | 3. La institución da a conocer a sus colaboradores la misión institucional de forma oportuna, para el logro de los objetivos y metas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. La institución cumple los objetivos en los plazos establecidos. | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. Desarrolla programas estratégicos para el cumplimiento de objetivos. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. Los programas estratégicos permiten cumplir a tiempo los objetivos. | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Organización

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 1. Articula la división del trabajo en las distintas áreas. 2. Puntualiza las funciones minuciosamente. 3. Efectúa coordinaciones de manera pertinente. | 1. El personal está distribuido de forma proporcional en las diversas áreas, a fin de alcanzar una mayor eficiencia las tareas a desarrollar. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. El personal cumple con la especialización que amerita el cargo o área en donde se va a desempeñar. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. El personal tiene claras sus funciones y actividades a realizar. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Las diferentes áreas de trabajo cuentan con manuales, programas y/o monitoreo que | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|
| | precisen sus funciones. | | | | |
| | 5. Existe la comunicación fluida entre trabajadores y jefes inmediatos. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. Se llevan a cabo reuniones que permitan el intercambio de ideas, criterios y propuestas. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Dirección

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 1. Toma de decisiones oportunas y adecuadas. 2. Emplea comunicación clara y fluida. 3. Aplica el liderazgo | 1. Las decisiones adoptadas por el jefe inmediato son acertadas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. Se toman decisiones conjuntas entre los funcionarios y responsables de áreas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. Se convoca a reuniones con el personal de forma constante y oportuna. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Existe comunicación fluida entre los trabajadores. | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. Se realizan charlas de inducción, orientación y motivación. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. El jefe inmediato promueve el trabajo en equipo. | 4 | 4 | 4 | |

- Cuarta dimensión: Control

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 1. Efectúa supervisión constante. | 1. En la institución existe una supervisión constante durante el desarrollo de las actividades. | 4 | 4 | 4 | |
| 2. Evalúa el cumplimiento de los procesos. | | | | | |
| 3. Verifica el alcance de los objetivos. | 2. La supervisión favorece el cumplimiento de las | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|
| | actividades y logro de metas. | | | | |
| | 3. El personal cumple con las normas establecidas por la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. El personal cumple con las metas planteadas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. Se verifican y supervisan las actividades realizadas por el personal de forma constante. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. Se monitorea el avance y el cumplimiento de objetivos del personal. | 4 | 4 | 4 | |

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Eficiencia

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 1. Emplea recursos de forma adecuada. 2. Conoce el cargo ocupacional. 3. Desarrolla actividades de forma eficiente. | 1. Los recursos son usados adecuadamente en cada actividad. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. Los recursos financieros utilizados son menores a los estimados para la ejecución de actividades. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. Existe un uso y control idóneo de los recursos que se emplean para cada una de las actividades. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Los trabajadores tienen la formación adecuada para el cargo que desempeñan. | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. Los trabajadores conocen las funciones que involucra el | 4 | 4 | 4 | |

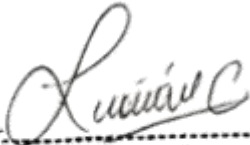

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| | perfil ocupacional que desempeñan. | | | | |
| | 6. Los trabajadores cumplen a tiempo con las tareas encomendadas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 7. Se cumplen con las actividades programadas antes de la hora o plazo estimado. | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Eficacia

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 1. Cumple las metas establecidas. 2. Muestra responsabilidad en el trabajo. 3. Desarrolla un buen rendimiento. | 1. Las metas planteadas se cumplen en el plazo establecido. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. Se obtienen los resultados esperados. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. Los trabajadores reportan el avance de las actividades encomendadas, conforme al cronograma establecido. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Los trabajadores realizan sus funciones oportuna y adecuadamente. | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. Los trabajadores desarrollan sus actividades en su totalidad y tienen tiempo para apoyar a los demás. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. Los trabajadores cumplen las tareas encomendadas de manera correcta y oportuna. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Motivación

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 1. Existe compromiso institucional. 2. Promueven los incentivos laborales. 3. Percepción de la remuneración. | 1. Los trabajadores se sienten identificados con su institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. Los trabajadores reflejan un grado de compromiso por la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. La gestión actual, promueve incentivos no salariales para el cumplimiento de metas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. El jefe inmediato reconoce el esfuerzo de los trabajadores. | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. La remuneración percibida es proporcional a la carga laboral. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. La remuneración es suficiente para solventar las necesidades del trabajador. | 4 | 4 | 4 | |


 Katherin M. Inoñan Castañeda

 PSICÓLOGA
 C. Ps. P. N° 26237

Mg. KATHERIN MEDALIP INOÑAN CASTAÑEDA
 PSICÓLOGA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos "Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo-Cajamarca acerca de la gestión administrativa" y "Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca del desempeño laboral", que la investigadora Sharon Andreina Aguirre Fernandez usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA ODPE DE SAN PABLO- CAJAMARCA, EN TIEMPOS DE PANDEMIA".

El instrumento mide las variables gestión administrativa y desempeño laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general: 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2. Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden); y, 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por la referida investigadora.

04 de junio de 2021

Mg. Giancarlo Ralph Arriaga Chávez
Maestro en Gestión Pública

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento denominado “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca del desempeño laboral”, en tiempos de pandemia.

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

7. DATOS GENERALES DEL JUEZ

| | | |
|--|---|--|
| Nombre del juez: | Giancarlo Ralph Junior Arriaga Chávez | |
| Grado profesional: | Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor () | Bachiller () |
| Área de Formación académica: | Gestión pública (<input checked="" type="checkbox"/>) Administración o economía () | Política y gobernabilidad () Otra _____ (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | Jefe de la Unidad de Logística | |
| Institución donde labora: | Región Policial Lambayeque | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. | |

8. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

El instrumento a aplicar en este proyecto de investigación será un cuestionario, para la misma muestra, con preguntas diseñadas para cada variable, que obtendrán información necesarios para alcanzar los objetivos planteados, cabe indicar que se tendrá como informantes a los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancabamba.

Según Ramirez y Swerg (2012), el cuestionario es el instrumento conformado por un conjunto de interrogantes que el investigador aplica a la muestra para obtener información de las variables en estudio y tener respuesta a las interrogantes planteadas.

9. DATOS DEL CUESTIONARIO

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca del desempeño laboral” |
| Autor (a)(es): | Bach. Aguirre Fernandez Sharoon Andreina |
| Procedencia: | Perú |
| Administración: | Individual |
| Tiempo de aplicación: | Entre 10 minutos a 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Personal de planta de la ODPE San Pablo |
| Significación: | Esta escala está compuesta por 44 reactivos, contiene 02 variables, donde la variable gestión administrativa tiene 04 dimensiones con 24 indicadores, mientras la variable desempeño laboral contiene 03 dimensiones con 20 indicadores. La variable gestión administrativa contiene: La dimensión Planeación, la cual tiene como indicadores |

| | |
|--|--|
| | (Establece metas claras y precisas, establece presupuestos idóneos para el logro de objetivos y metas, lleva a cabo programas estratégicos); la dimensión organización tiene como indicadores (Articula la división del trabajo en las distintas áreas, puntualiza las funciones minuciosamente, efectúa coordinaciones de manera pertinente); la dimensión dirección tiene los indicadores (toma de decisiones oportunas y adecuadas, uso de comunicación clara y fluida, aplica el liderazgo); la dimensión control tiene los indicadores (efectúa supervisión constante, cumplen las normas establecidas y las metas planteadas, evaluación de las actividades). La variable desempeño laboral contiene: La dimensión Eficiencia tiene como indicadores (Emplea recursos de forma adecuada, conoce el cargo ocupacional, desarrolla actividades de forma eficiente); la dimensión eficacia tiene como indicadores (cumple las metas establecidas, muestra responsabilidad en el trabajo, desarrolla un buen rendimiento) y la dimensión motivación tiene como indicadores (existe compromiso institucional, promueven los incentivos laborales, percepción de la remuneración). |
|--|--|

10. SOPORTE TEÓRICO

| Escala/ VARIABLE | Sub escala (dimensiones) | Definición / Explicación |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Gestión administrativa | Planeación | Es aquella que determina anticipadamente lo que debe hacerse y establecer los objetivos a alcanzar. (Jaramillo, 2014) |
| | Organización | Según Guzman parafraseado por Cano (2017), consiste en aquella coordinación de las actividades de los individuos que conforman la institución, con el fin de alcanzar el máximo aprovechamiento de todos los recursos o elementos materiales, técnicos, tecnológicos y humanos, enfocándose en los fines que mantiene la entidad. |
| | Dirección | Consiste en la realización de todas las etapas del proceso administrativo, mediante el manejo y la orientación del talento humano, además, incluye la toma de decisiones, supervisión, motivación, comunicación y el liderazgo (González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto, 2020). |
| | Control | Involucra el verificar el desempeño del personal que conforma la entidad, durante el proceso o al final del mismo (Campbell & Wiernik, 2015). |

| Escala/ VARIABLE | Sub escala (dimensiones) | Definición / Explicación |
|--------------------------|--------------------------|---|
| Desempeño laboral | Eficiencia | Chiavenato (2014) la define como aquel vínculo entre el resultado y el esfuerzo, es decir, la relación entre los recursos empleados y el producto obtenido al final. |
| | Eficacia | Es aquella capacidad de satisfacer una necesidad que, en este caso, tiene la institución, a través de sus productos o servicios (Chiavenato, 2014). |
| | Motivación | Es el proceso que incide en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza el individuo para lograr los objetivos propuestos; no obstante, tal como señala (Chiavenato, 2017). |

11. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca de la gestión administrativa” y “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca del desempeño laboral”, elaborado por la Bach. Sharon Andreina Aguirre Fernandez. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: “CUESTIONARIO APLICADO A LOCADORES DE SERVICIOS DE LA ODPE SAN PABLO- CAJAMARCA ACERCA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA” Y “CUESTIONARIO APLICADO A LOCADORES DE SERVICIOS DE LA ODPE SAN PABLO- CAJAMARCA ACERCA DEL DESEMPEÑO LABORAL”

Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- Primera dimensión: Planeación

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|-----------------|-------------------|-------------------|---------------------------------------|
| 1. Establece metas claras y precisas. 2. Establece presupuestos idóneos para el logro de los objetivos y metas. 3. Efectúa programas estratégicos. | 1. La institución establece metas de forma clara y precisa al iniciar las actividades. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. La entidad destina de forma eficiente y oportuna los recursos para el cumplimiento de metas. | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|
| | 3. La institución da a conocer a sus colaboradores la misión institucional de forma oportuna, para el logro de los objetivos y metas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. La institución cumple los objetivos en los plazos establecidos. | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. Desarrolla programas estratégicos para el cumplimiento de objetivos. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. Los programas estratégicos permiten cumplir a tiempo los objetivos. | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Organización

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 1. Articula la división del trabajo en las distintas áreas. 2. Puntualiza las funciones minuciosamente. 3. Efectúa coordinaciones de manera pertinente. | 1. El personal está distribuido de forma proporcional en las diversas áreas, a fin de alcanzar una mayor eficiencia las tareas a desarrollar. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. El personal cumple con la especialización que amerita el cargo o área en donde se va a desempeñar. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. El personal tiene claras sus funciones y actividades a realizar. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Las diferentes áreas de trabajo cuentan con manuales, programas y/o | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|
| | monitoreo que precisen sus funciones. | | | | |
| | 5. Existe la comunicación fluida entre trabajadores y jefes inmediatos. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. Se llevan a cabo reuniones que permitan el intercambio de ideas, criterios y propuestas. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Dirección

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 1. Toma de decisiones oportunas y adecuadas. 2. Emplea comunicación clara y fluida. 3. Aplica el liderazgo | 1. Las decisiones adoptadas por el jefe inmediato son acertadas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. Se toman decisiones conjuntas entre los funcionarios y responsables de áreas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. Se convoca a reuniones con el personal de forma constante y oportuna. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Existe comunicación fluida entre los trabajadores. | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. Se realizan charlas de inducción, orientación y motivación. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. El jefe inmediato promueve el trabajo en equipo. | 4 | 4 | 4 | |

- Cuarta dimensión: Control

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 1. Efectúa supervisión constante. 2. Evalúa el cumplimiento de los procesos. | 1. En la institución existe una supervisión constante durante el desarrollo de las | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|
| 3. Verifica el alcance de los objetivos. | actividades. | | | | |
| | 2. La supervisión favorece el cumplimiento de las actividades y logro de metas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. El personal cumple con las normas establecidas por la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. El personal cumple con las metas planteadas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. Se verifican y supervisan las actividades realizadas por el personal de forma constante. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. Se monitorea el avance y el cumplimiento de objetivos del personal. | 4 | 4 | 4 | |

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Eficiencia

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| 1. Emplea recursos de forma adecuada. 2. Conoce el cargo ocupacional. 3. Desarrolla actividades de forma eficiente. | 1. Los recursos son usados adecuadamente en cada actividad. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. Los recursos financieros utilizados son menores a los estimados para la ejecución de actividades. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. Existe un uso y control idóneo de los recursos que se emplean para cada una de las actividades. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Los trabajadores tienen la formación adecuada para el cargo que desempeñan. | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|
| | 5. Los trabajadores conocen las funciones que involucra el perfil ocupacional que desempeñan. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. Los trabajadores cumplen a tiempo con las tareas encomendadas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 7. Se cumplen con las actividades programadas antes de la hora o plazo estimado. | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Eficacia

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 1. Cumple las metas establecidas. 2. Muestra responsabilidad en el trabajo. 3. Desarrolla un buen rendimiento. | 1. Las metas planteadas se cumplen en el plazo establecido. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. Se obtienen los resultados esperados. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. Los trabajadores reportan el avance de las actividades encomendadas, conforme al cronograma establecido. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. Los trabajadores realizan sus funciones oportuna y adecuadamente. | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. Los trabajadores desarrollan sus actividades en su totalidad y tienen tiempo para apoyar a los demás. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. Los trabajadores cumplen las tareas encomendadas de manera correcta y oportuna. | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Motivación

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| 1. Existe compromiso institucional. 2. Promueven los incentivos laborales. 3. Percepción de la remuneración. | 1. Los trabajadores se sienten identificados con su institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | 2. Los trabajadores reflejan un grado de compromiso por la institución. | 4 | 4 | 4 | |
| | 3. La gestión actual, promueve incentivos no salariales para el cumplimiento de metas. | 4 | 4 | 4 | |
| | 4. El jefe inmediato reconoce el esfuerzo de los trabajadores. | 4 | 4 | 4 | |
| | 5. La remuneración percibida es proporcional a la carga laboral. | 4 | 4 | 4 | |
| | 6. La remuneración es suficiente para solventar las necesidades del trabajador. | 4 | 4 | 4 | |



Mg. Giancarlo Ralph Arriaga Chávez
Maestro en Gestión Pública

ANEXO 5. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

La confiabilidad se obtuvo a través del Alfa de Cronbach y sus magnitudes de consistencia, cuyo índice debía ser igual o superior a 0.75, para calificar un óptimo grado de confiabilidad, ya que establece qué tan relacionado están los cúmulos de ítems. Siendo así, la confiabilidad fue realizada a través del instrumento “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca de la gestión de tipo administrativa” y “Cuestionario aplicado a locadores de servicios de la ODPE San Pablo- Cajamarca acerca del desempeño laboral”.

Los valores conseguidos resultaron de la práctica de una prueba piloto en la muestra seleccionada, conformada por 10 colaboradores de planta de la institución. De esta manera, el valor obtenido en la variable Gestión de tipo administrativa fue de 0,953 y en la variable Desempeño Laboral fue de 0,951, por lo que los instrumentos aplicados fueron los idóneos.

A continuación, se procede a detallar la fórmula del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 = Es la varianza el ítem i

S_T^2 = Es la varianza de la suma de todos los ítems

K = Es el número de preguntas o ítems.

Seguidamente, de la aplicación de la fórmula anterior, se exponen los resultados alcanzados:

Tabla 17.

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|--------------|-----------------------------|----------|----------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

b. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procesamiento.

Nota: Elaboración basado en el análisis de datos.

Tabla 18

Estadísticas sobre la fiabilidad del cuestionario – Gestión administrativa

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| ,953 | 24 |

Nota: Elaboración basado en el análisis de datos.

Tabla 19

Estadísticas sobre la fiabilidad del cuestionario – Desempeño laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,951 | 20 |

Nota: Elaboración basado en el análisis de datos.

ANEXO 6. Autorización de la ODPE San Pablo- Cajamarca



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

San Pablo, 14 de julio de 2021.

Carta N° 0000001-2021-ODPE SANPABLO-SEP2021/ONPE

Srta.
SHAROON ANDREINA AGUIRRE FERNANDEZ

Presente

Referencia: Carta de presentación (12JUL2021)

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con el propósito de saludarla cordialmente y, a la vez, en atención al documento de referencia, manifestar lo siguiente:

Se autoriza a la Srta. Sharoon Andreina Aguirre Fernández, a fin que realice el trabajo de investigación "Gestión administrativa y desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de San Pablo- Cajamarca, en tiempos de pandemia", así como la aplicación de instrumentos.

Atentamente,



Carlos Javier Cárdena Buendía
Jefe de Oficina Descentralizada de Procesos
Electorales
ODPE SAN PABLO
Oficina Nacional de Procesos Electorales

ANEXO 7. Evidencia de la aplicación de instrumentos en la ODPE San Pablo- Cajamarca

