



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los
Trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva
Central, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:
GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Estrada Giménez, Fernando Jimmy (ORCID: 0000-0001-9871-9555)

ASESOR:

Dr. Sandoval Ríos, José Elías (ORCID: 0000-0002-3453-1091)

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi padre que desde el cielo me acompaña.

A mi madre, hermanos y novia por su confianza y constante apoyo incondicional a lo largo de mi vida, siempre motivándome a mi desarrollo profesional y personal.

Fernando Jimmy Estrada Giménez

AGRADECIMIENTO

A Dios, por todo lo que me ha dado, por poner en mi camino a personas que dejan una enseñanza en mi vida, el cual me permite ser un mejor ser humano cada día.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada César Vallejo, por contribuir en mi desarrollo profesional, y en la mejora continua de mis conocimientos.

A mi asesor y maestros que me brindaron sus conocimientos y apoyaron en el desarrollo, proceso y término de la investigación.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	25
3.2 Variables y Operacionalización.....	26
3.3 Población, muestra y muestreo.....	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5 Procedimientos.....	28
3.6 Métodos de análisis de datos.....	28
3.7 Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS.....	30
V. DISCUSIÓN.....	49
IV. CONCLUSIONES.....	54
RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS.....	56
ANEXO N°1 Matriz de Operacionalización de variables	
ANEXO N°02 Base de datos	
ANEXO N°3 Validación de contenidos de los instrumento	
ANEXO N°4 Confiabilidad de los ítems y dimensiones de los instrumentos	
ANEXO N°5 Fichas técnicas de los instrumentos	
ANEXO N°6 Cuestionario de la gestión administrativa	
ANEXO N°7 Cuestionario del desempeño laboral	
ANEXO N° 8 Constancia de la realización del estudio de investigación emitida por la institución	

ANEXO N° 9 Matriz de consistencia del informe final

ANEXO N° 10 Panel Fotográfico

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:Variable gestión administrativa según los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.....	30
Tabla 2:Dimensión Planeación según los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.....	31
Tabla 3:Dimensión Organización según los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.....	32
Tabla 4:Dimensión Dirección según los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.....	33
Tabla 5:Dimensión Control según los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.....	34
Tabla 6: Variable Desempeño Laboral según los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.....	35
Tabla 7:Gestión administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021	36
Tabla 8: Planeación y Desempeño Laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.....	37
Tabla 9:Organización y Desempeño Laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021	38
Tabla 10:Dirección y Desempeño Laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.....	39
Tabla 11:Control y Desempeño Laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.....	40
Tabla 12:Correlación de la Gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.....	41
Tabla 13: Correlación de la Planeación y el desempeño laboral en los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021	43
Tabla 14:Correlación de la Organización y el desempeño laboral en los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021	44
Tabla 15: Correlación de la Dirección y el desempeño laboral en los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021	45

Tabla 16: Correlación del Control y el desempeño laboral en los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021	47
--	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central en el año 2021. El tipo de investigación fue básica con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional, no experimental. La población y muestra seleccionada lo conformó 40 trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo. Los datos fueron recolectados por la técnica de la encuesta, con un instrumento un cuestionario para la gestión administrativa y otro para el desempeño laboral, los que fueron validados por expertos. El nivel de confiabilidad de los instrumentos mediante el alfa de Cronbach fue de 0.932 para la gestión administrativa y de 0.913 para el desempeño laboral. Los resultados de la investigación confirmaron que existe una relación significativa positiva baja al obtener un $r = 0,067$ hallado con la prueba de Pearson. Por lo cual se concluye que a medida que se tenga una mejor gestión administrativa, se lograra mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central.

Palabras clave: gestión pública, gestión administrativa, desempeño laboral, poder judicial.

ABSTRACT

The aim of the investigation was to determine the relationship between administrative management and the labor performance of workers in the Chanchamayo Criminal Module of the Central Selva in 2021. The type of research was basic with a quantitative approach and a descriptive, correlational design, not experimental. The selected population and sample was made up of 40 workers from the Chanchamayo Criminal Module. The data were collected by the survey technique, with one instrument, a questionnaire for administrative management and another for labor performance, which were validated by experts. The level of reliability of the instruments using Cronbach's alpha was 0,932 for administrative management and 0,913 for labor performance. The results of the research confirmed that there is a significant positive low relationship when obtaining an $r=0.067$ found with Pearson's test. It is therefore concluded that, as better administrative management is achieved, the work performance of the workers of the Chanchamayo Criminal Module of the Central Selva will be improved.

Keywords: public management, administrative management, job performance, judiciary.

I. INTRODUCCIÓN

El Módulo Penal de Chanchamayo de la Corte Superior de Justicia (CSJ) de la Selva Central se encuentra ubicado en la provincia de Junín, fue creado conforme a los principios y normas del Nuevo Código Procesal Penal, con la finalidad de garantizar a los usuarios una atención de calidad del servicio público de administrar justicia en la especialidad penal, tiene como función exclusiva resolver con independencia e imparcialidad las pretensiones contenidas en solicitudes presentadas por los sujetos procesales, así mismo cumple la función administrativa, a cargo del administrador del Código Procesal Penal, denominada Área de Apoyo a la Función Jurisdiccional, que brinda soporte integral al área jurisdiccional, donde se privilegia la oralidad a través de la realización de las audiencias, con miras a un sistema de gestión de calidad y mejora continua del servicio de justicia. De acuerdo con las funciones mencionadas, la importancia de la investigación radica en poder buscar mejoras en los procesos administrativos en el Módulo Penal de Chanchamayo, para poder superar deficiencias y debilidades y poder alcanzar los objetivos trazados de manera oportuna.

Es sabido que los cambios en el mundo globalizado generan impactos positivos y negativos en la respuesta para organizarse de las instituciones ya sean públicas y privadas, lo cual exige transformar y adaptar la gestión administrativa para empoderar y enriquecer las capacidades de los trabajadores para responder las demandas y desafíos que la sociedad y el mundo lo requieran, con el propósito de brindar un servicio de calidad al usuario. Por lo tanto, la investigación abordó la temática de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central 2021, en la que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central 2021.

A nivel internacional, Vargas, P. (2019) menciona que la problemática que existe en la gestión del Poder Judicial presenta semejanzas en Latinoamérica, pero difiere con el de Europa. El Poder Judicial de España, muestra excesiva demora, por falta de autonomía e ineficiencia en su gestión. Así mismo, refiere que, en Alemania, la

gestión administrativa del poder judicial es descentralizada, eficiente, disciplinada y rápida en el procesamiento de los expedientes. En comparación con Sudamérica los problemas que experimentan las instituciones estatales son el escaso presupuesto, lentitud en los procesos, deficiente servicio, trato poco cordial al usuario jurisdiccional. En otros países como Chile, la Corte Suprema de Justicia evidencia deficiencias estructurales, corrupción, nepotismo, lentitud en las etapas de los procesos y una deficiente administración de justicia. En Colombia se esperan grandes cambios estructurales y que la distribución de funciones conlleve a la toma de decisiones entre los magistrados. Los problemas antes descritos son frecuentes en la mayoría de países de Latinoamérica ocasionando perjuicios y descontento entre los ciudadanos usuarios de los servicios que se ofrecen.

A nivel nacional se evidencian grandes dificultades en la gestión administrativa de las instituciones, deficiencias referidas a todo el proceso de la gestión; existe escaso fortalecimiento de capacidades de los funcionarios para el ejercicio eficiente de sus funciones, constantemente se rota al personal, no se les brinda la oportuna inducción para ejercer el cargo, lo que ocasiona desmotivación laboral, deficiente clima y rendimiento laboral. También se evidencia constantes cambios en las personas que dirigen las instituciones ocasionando que las nuevas formas de trabajo de los nuevos gerentes; produzca una escasa adaptabilidad de los trabajadores, generando retrasos en los servicios a los usuarios, demandando mayor tiempo para su ejecución (Ambor, M. 2020). En nuestra actualidad existen despachos judiciales de salas penales que evidencian problemas en la gestión administrativa con el consecuente incumplimiento de las actividades judiciales, en la mayoría de los casos por el desconocimiento de la innovación de ciertas herramientas de tecnología que brindan un mayor dinamismo en la atención de los usuarios. En las provincias y distritos del país estas falencias son mucho más evidentes a pesar de la descentralización administrativa. En nuestra ciudad capital existen nudos críticos que se relacionan con la escasez de administradores públicos en el Poder Judicial, los magistrados, suelen tener la función administrativa cuando legislan en una Sala Penal. Los demás trabajadores como secretario y relator suelen desarrollar procedimientos de tipo administrativo, sin una debida capacitación previa que involucre la contribución de mejoras para los parámetros

de gestión en la Sala Penal y también se ven influenciados por un inadecuado liderazgo que no se preocupa por optimizar el trabajo de los empleados.

A *nivel local*, se podría afirmar que existe una inadecuada gestión a nivel administrativo en el Módulo Penal de Chanchamayo de la Corte Superior de Justicia (CSJ) de la Selva Central, sitúan su esfuerzo hacia una nueva administración, pero no se visualiza resultados en el desempeño laboral del trabajador, muy por el contrario, existe una escasa ejecución de planes operativos, no se aplican estrategias orientadas al desarrollo del distrito, los puestos de tipo gerencial lo asumen personas poco preparadas sin el perfil para el cargo, personas con bajo desempeño que incumplen los objetivos institucionales ocasionando una gestión pública inadecuada, deficiente y poco efectiva.

La problemática descrita llevó a plantear el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021?, por lo que la investigación consideró importante determinar el grado de correlación y así mismo plantear los siguientes problemas específicos PE1: ¿Qué relación existe entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021? PE2: ¿Qué relación existe entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021? PE3: ¿Qué relación existe entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021? PE4: ¿Qué relación existe entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021?.

Por lo tanto, de acuerdo a los problemas planteados, la investigación se justifica metodológicamente, porque al cumplir con la validación de los procedimientos, métodos, técnicas e instrumentos de investigación que permitieron recoger información fidedigna de la realidad problemática estudiada. Resultó conveniente analizar los resultados y conclusiones, los cuales permitieron aportar conocimientos que servirán a futuras investigaciones de cada variable y dimensiones estudiadas

que fueron respaldadas por diversas teorías y enfoques de diferentes fuentes bibliográficas, así mismo permitirá tomar decisiones para lograr alcanzar los objetivos del Módulo Penal de Chanchamayo, Corte Superior de Justicia de la Selva Central. Es de suma importancia a nivel práctico por lo que permitió mejorar las deficiencias detectadas, para optimizar el trabajo orientado al mejor desempeño de las funciones de los empleados y por ende mejorar de la calidad en los usuarios. Tiene, además, relevancia y se justifica socialmente ya que ayudó a optimizar los procesos de gestión de las entidades públicas en beneficio de los usuarios, las recomendaciones y sugerencias propuestas permitirán perfeccionar el desempeño y productividad de los trabajadores. Finalmente, desde la figura legal se justifica, porque la investigación contribuyó con la gestión administrativa, creando estrategias las cuales se implementaron logrando mejorar el desempeño de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo.

El objetivo general que se planteó fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021. Además, como objetivos específicos planteó conocer la relación que existe entre cada una de las dimensiones de planeación, organización, control y dirección con la variable desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

La investigación formuló la hipótesis general que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021. Y como hipótesis específicas formuló que existe una relación directa y significativa entre cada dimensión de la gestión administrativa y el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Las revisiones bibliográficas realizadas, llevaron a encontrar investigaciones relacionadas con la temática estudiada, las cuales se mencionan a continuación:

A nivel internacional se encontró a Bautista, J. & Delgado, J. (2020) quienes publicaron un artículo científico titulado *“Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal”*, en la Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina, México. La investigación fue de tipo aplicada, la muestra está comprendida por los trabajadores administrativos, la técnica utilizada fue la encuesta, manifestaron dentro de sus resultados que se ha evidenciado que algunas municipalidades no llevan a cabo una gestión eficiente, debido a que, anualmente estas devuelven un porcentaje considerable del presupuesto asignado para realizar los proyectos planeados, así mismos algunos de los trabajadores no tienen en claro cuáles son sus responsabilidades. Los autores concluyen que una buena gestión de la administración repercute en el desempeño laboral, debe estar centrado en las necesidades del ciudadano y que a la vez se refleje en la satisfacción de la misma.

En consecuencia, este antecedente presenta relevancia para la investigación, por lo que puedo manifestar que la gestión administrativa es el área que se responsabiliza del recurso administrativo de la empresa, para lo cual es necesario organizar todos los procesos administrativos.

Zeballos, R. (2019) con su investigación titulada *“Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre, 2019”*, estudio de posgrado presentado en la Universidad Andina Simón Bolívar. Investigación explicativa, de enfoque descriptivo, la población y muestra lo conformaron 37 trabajadores. El instrumento que utilizó fue la entrevista y el cuestionario de encuesta. Tuvieron como resultados, que la empresa INCERMAZ S.R.L. tiene bajos rendimientos de producción debido a la metodología de selección de sus trabajadores, quienes carecen de conocimientos y habilidades pertinentes para obtener rendimientos superiores a los de la competencia, minimizando la relevancia que debe tener la contratación de mano de obra

calificada y de personal administrativo idóneo. Es importante que se implemente un procedimiento apropiado de admisión de personas en la empresa y entonces mejorará el desempeño laboral.

De acuerdo con lo encontrado por la autora, esta investigación es de suma importancia porque nos hace ver que es importante una reestructuración orgánica y funcional de la empresa INCERMAZ S.R.L la cual favorecerá la selección de sus trabajadores y por lo tanto el desempeño laboral de los mismos.

Vásconez, V., Vásconez, H., Guerrero, F. & Neira, L. (2019) publicaron un artículo científico denominado *Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales*. La investigación fue descriptiva, con un diseño de tipo no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 171 y 123 funcionarios, respectivamente. El instrumento utilizado fue el cuestionario y la técnica fue la encuesta. Tuvieron como resultado que la cultura organizacional incide en el desempeño laboral, con mayor incidencia sobre la perspectiva burocrática. Llegaron a concluir que la cultura de las instituciones públicas repercute de manera favorablemente en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Es importante entender que la cultura organizacional es el principal pilar para desempeñar un buen trabajo. Muchas instituciones deberían construir nuevas estructuras organizativas, donde se valore el talento humano y se tenga en cuenta la participación activa e los trabajadores para lograr el éxito de una organización.

Meza, E. (2018) publicó una investigación titulada *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas de la Universidad de Montemorelos de México”*. Realizada para obtener el grado de magister. Fue de tipo empírica, cuantitativa y transversal, estudio censal. Tuvo como población y muestra a 135 empleados. Empleó la técnica de encuesta y dos cuestionarios como instrumentos de medición. Se encontró como resultado que existe una correlación significativa positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un valor de $r = .569$ y $p = .000$, lo que permitió deducir que, mientras que el clima organizacional de la Universidad Linda Vista es mejor, los trabajadores suelen tener un desempeño laboral favorable. Concluyó además que

el estatus del trabajo suele afectar la perspectiva del ambiente organizacional, los trabajadores observaron un clima organizacional positivo.

El trabajador de toda empresa, reacciona de acuerdo al clima de la organización, ello nos refleja que es de suma importancia que todo trabajador se desempeñe en un clima organizacional adecuado, que lo motive en el cumplimiento de sus funciones, el cual demostrará su buen desempeño a través de las actividades que realice en su área de trabajo.

Toral, R del C., & Zeta, A. (2016), publicaron un estudio titulado "*Gestión administrativa y calidad del servicio en el área jurídica, social y administrativa, de la Universidad Nacional de Loja*". El artículo publicado fue una investigación descriptiva correlacional, no experimental. Tuvo como población a 4913 personas y una muestra de 356, la técnica que utilizaron fue la encuesta y un cuestionario como instrumento. Encontraron como resultados que la gestión o dirección administrativa tiene una significativa relación con la calidad del servicio, con un valor Rho de Spearman de $r > 0.3$ y Sig. < 0.05 . Dichos resultados evidenciaron que los componentes administrativos de planificación, control, organización y dirección mejoran significativamente la calidad del servicio.

En tal sentido, esta investigación nos muestra que estos componentes deben ser manejados adecuadamente, y por ende mejoraran las dimensiones de la calidad del servicio. Para lograr los objetivos de calidad en una empresa, es de suma importancia entender el proceso administrativo.

A nivel nacional, se encontraron estudios interesantes que respaldan la presente investigación, así, puedo mencionara Cuenca, C. (2020) Cuenca, publicó una tesis de maestría denominada "*Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020*". Fue una investigación de tipo no experimental y diseño correlacional, con una muestra constituida por 142 colaboradores, utilizó como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento. Se obtuvo como resultados una correlación moderada y positiva entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad que participaron en el estudio.

En este sentido la investigación aporta a nuestro estudio, porque considero que mientras la gestión administrativa es eficiente, los resultados que demuestren los trabajadores también lo serán. Toda empresa debe ceñirse a una adecuada organización y sobre todo ver a sus trabajadores como herramientas capaces de mejorar y ser reconocidos y considerados, para el buen desempeño de sus funciones.

Panduro, L., Bollet, F., Ramirez, L. & Chenet, M. (2019) publicaron un artículo científico en la Revista de Investigación Científica Cultura viva Amazónica de Pucallpa-Perú, titulada "*Desempeño laboral y gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018-2019*". Fue de tipo descriptivo con un diseño descriptivo correlacional. La muestra seleccionada fue del tipo censal constituida por 32 trabajadores. La encuesta fue la técnica utilizada mientras que los instrumentos que se utilizaron fueron validados y aprobados por juicio de expertos. Refirieron que dentro de los resultados en cuanto a la variable desempeño laboral el 81.25% de trabajadores encuestados refieren un nivel siempre en relación al nivel siempre de la variable gestión administrativa. Concluyeron que la variable desempeño laboral está relacionada significativamente con la gestión administrativa.

De acuerdo con el antecedente, puedo manifestar que el empeño con el cual desarrollan su trabajo los empleados depende en cierta medida de la gestión administrativa que encuentren dentro de una institución. Toda gestión administrativa debe estar encaminada al mejoramiento del rendimiento de las labores de sus trabajadores, por ello se puede afirmar que se encontraran relacionadas a lo largo del proceso.

Vargas, P. (2019) con su investigación titulada "*Gestión administrativa y desempeño laboral en la Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019*". Estudio de posgrado de tipo no experimental, básica, con enfoque cuantitativo. Empleó como técnica la encuesta y un cuestionario como instrumento para recabar la información. La conformación de la muestra fue de 72 funcionarios del poder judicial. Se encontró como resultados una relación significativa entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral. Concluyó que dentro de la gestión

administrativa se involucran componentes, los cuales se encuentran estrechamente relacionados con el desempeño laboral de un trabajador. Estos componentes son parte fundamental del proceso, por lo tanto, si se obviara uno de ellos será más difícil alcanzar y procedimiento eficiente y productivo.

Ferrer , M. (2017), en su estudio titulada “*Gestión Administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*”. Investigación de tipo básica, nivel descriptivo, diseño correlacional con enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento usó dos cuestionarios, aplicados sobre una muestra de 121 trabajadores. El autor determinó como resultados una relación existente directa y significativa entre las variables proceso administrativo y la variable desempeño laboral con un resultado de significancia bilateral de 0.000, menor a 0.05, con un valor Rho igual a 0,776, mediante la prueba estadística de Spearman. Los valores permitieron al autor concluir la relación significativa entre las variables estudiadas. En consecuencia, puedo afirmar las variables estudiadas trabajan de manera conjunta. Los resultados de una institución suelen mejorar de acuerdo al manejo de la misma, ello involucra que la dirección de la administración es el elemento principal para el desempeño laboral del trabajador, por lo que son parte de la organización.

Ramírez, E. (2018) realizó un estudio titulado “*La gestión administrativa y el desempeño del personal en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, año 2017*”. Investigación de posgrado de tipo básica, con diseño correlacional no experimental, con enfoque cuantitativo. Realizado en 76 trabajadores como muestra. Encontró como resultado un valor Rho de Spearman de 0.611 y un valor $P = 0.000$, valores que le llevaron a concluir que existe una correlación directa y significativa entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño del personal; además, encontró que el 51,3% de los trabajadores consideran que su nivel de desempeño es regular, y resalta el aspecto de la satisfacción del usuario, señalando que se debe mejorar los logros laborales.

Con este estudio se puede decir, que todos los niveles de gestión administrativa deben ponerse en funcionamiento y aplicar en todo el proceso de gestión, con ello se permitirá mejorar el desempeño docente de cada trabajador.

A nivel local y regional, se encontró a, Meza, M. (2020) quién publicó su investigación titulada “*Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Mantaro – Huancayo 2019*”. Fue una investigación aplicada, con un diseño de estudio considerado no experimental de corte transversal correlacional, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo. La investigadora estudió sobre una muestra de 19 trabajadores; los datos fueron recolectados mediante la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. La investigadora obtuvo como resultado una correlación positiva cuyo valor un tanto bajo de 0.066, lo cual corrobora una relación baja entre ambas variables.

Condezo, N. (2019) quién publicó su tesis denominada “*Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la micro red la Oroya-Yauli-Junín-2018*”, realizada en la Universidad de Huancavelica. El estudio fue de tipo no experimental, con un diseño transversal, cuantitativo, descriptivo correlacional simple; seleccionó una muestra de 113 trabajadores. En esta investigación se hizo uso como técnica e instrumento la encuesta y el cuestionario respectivamente para la recolección de datos. Su estudio giró en torno a dos variables la gestión del talento humano y la variable desempeño laboral. El investigador obtuvo como resultado un valor de 0,466 y un valor $P= 0,000$; datos que obtuvo con la prueba Tau b de Kendall que le permitió concluir la existencia de una relación directa y significativa entre las variables que fueron estudiadas.

Mendivel , R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2019) publicaron un artículo científico denominado “*Gestión administrativa y gestión del talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, Filial Chanchamayo*”. Su estudio básico, de nivel correlacional y con diseño no experimental-transversal. La muestra lo conformaron 20 trabajadores administrativos de la universidad. Utilizaron la encuesta y los cuestionarios como técnica e instrumentos,

respectivamente. Los investigadores hallaron a través de los resultados un valor de correlación de Spearman de 0,661, correlación positiva, media y directa y concluyen que a mejor gestión administrativa mejor será la gestión del talento humano por competencias y viceversa. En consecuencia lograron concluir que existe una correlación positiva media entre las variables gestión administrativa y la variable gestión del talento humano por competencias en los trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo.

Teorías relacionadas al tema

Gestión administrativa.- esta terminología se entiende como la capacidad que posee toda institución con la finalidad de delimitar, evaluar y conseguir los objetivos trazados, haciendo uso adecuado de los recursos disponibles. El Diccionario de la RAE explica que “la administración es consecuencia de la acción de administrar, esta acción en síntesis es el efecto de la tramitación de un asunto o algo, por lo tanto se considera el acto y el resultado de administrar”. (Real Academia de la lengua, 2000).

Chiavenato, I. (2011) afirma que la administración consiste en entender el trabajo con los empleados y que todo depende del hecho de planificar, organizar, evaluar y controlar, siendo estos parámetros los elementos esenciales para la existencia de una eficaz y eficiente administración con el propósito de que la institución logre sus objetivos desarrollando sus estrategias como principio fundamental de la gestión. En tal sentido se puede decir que al coordinar todos los recursos disponibles estamos haciendo buen uso de los procesos administrativos para llegar a los objetivos determinados.

Según Hellrieger, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009) señalan que “la gestión administrativa es el pilar fundamental en toda institución, por lo que se hace necesario adaptarla a los resultados previstos para lo cual deben ser accesibles, medibles y reales”. La administración obedece en gran parte a las habilidades que se emplean, siendo una forma de direccionar y motivar al trabajador, así mismo influenciar de manera óptima para el trabajo en equipo y lograr el reconocimiento del trabajador, todas las estrategias que se emplean debe ser en base a los

objetivos o metas institucionales, enfatiza que las etapas del proceso administrativo son claves de la gestión administrativa. (Anzola, S., 2002, p.70)

Gonzales, S., Viteri, I., Izquierdo, A. & Verdezoto, G. (2020) manifiesta que la gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización, mediante la conducción de un conjunto de tareas, recursos y esfuerzos, su capacidad para coordinar y dirigir las acciones y las diferentes actividades que se desarrollan dentro de la empresa, que permitan prevenir problemas y alcanzar los objetivos planteados.

De acuerdo con los conceptos mencionados es importante resaltar la planeación, la organización, la dirección y el control como los cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, ya que son relevantes y sin ellos es imposible el desarrollo del tema de la gestión administrativa.

Los enfoques conceptuales en los que se sustenta la presente investigación, se mencionan 5 enfoques de la gestión administrativa sustentados por (Hellriege, D., Jackson, S., & Slocum, J., 2009)

El enfoque tradicional o clásico, el cual se divide en tres teorías: 1) La administración considerada burocrática la cual se basa en reglas, jerarquías, delegación de funciones y ordenamientos específicos. 2) La administración entendía que el desempeño laboral de los empleados estaría motivado por el pago salarial, para él, la obediencia de órdenes del gerente para incrementar la producción lo hacían para lograr un aumento del salario. 3) El proceso administrativo se centra en el administrador y en sus funciones las cuales son la organización, la planeación, el control y dirección.

El enfoque conductual, se caracteriza porque considera y resalta el lado humanitario de los empleados, estos suelen manifestar ciertas necesidades durante el proceso, por su sentir y querer respeto, y no necesariamente por el equivocado pensamiento que el trabajador se encuentre motivado por el salario y la economía como lo consideraba Frederick W. Taylor.

El enfoque de sistema, que pretende solucionar los problemas empresariales mediante los materiales, las técnicas de innovación, bienes y retroalimentación relacionados con los objetivos trazados por la institución, también menciona 2 tipos de sistemas internos, uno de ellos es el sistema considerado abierto, el cual permite relacionarse e interconectarse con su exterior y el segundo es llamado el sistema cerrado que considera una limitada interacción con el medio que lo rodea. Lo descrito anteriormente se esquematiza en que las interacciones y las relaciones con los trabajadores de manera interna y con los usuarios de manera externa formar una parte importante de un sistema utilizado para la administración de procesos de cual involucre desafíos como la transformación, planificación y toma de decisiones del gerente.

El enfoque de contingencia, es muy útil ya que atribuye a los encargados de la administración calificar, estimar y alcanzar la variedad de situaciones que se suelen presentar a lo largo del proceso y con ello permite elegir la solución más favorable y óptima utilizando los recursos que intervienen en una organización.

El enfoque de la calidad, que enfatiza en el cumplimiento de las perspectivas del cliente para lograr satisfacer sus necesidades relacionados al servicio que brinda la institución, involucra que sus manifestaciones permitan la mejora del producto o servicio que brinda la institución si quiere permanecer activa, por lo que la responsabilidad es asumida por la máxima dirección, la cual se encarga de aplicar el proceso para la mejora continua; otra manera de que la organización logre sus metas u objetivos es a través del trabajo en equipo, donde se observa la delegación de funciones y tomar decisiones conjuntamente con los trabajadores previamente capacitados.

Dimensiones de la gestión administrativa, con relación a ello, diversos autores coinciden con la misma conceptualización, así podemos mencionar:

Planeación.- de acuerdo con esta dimensión, Reyes, A.(2007) sostiene que “para empezar todo proceso administrativo es importante la planificación, ya que es en

este proceso donde se definen los objetivos y estrategias para que funcione y avance toda organización”. La planeación consiste en determinar qué se va hacer, siendo importante tener en claro cuáles serán las políticas, los objetivos, programas y presupuestos.

Según INACAP, (2018) la planeación, incluye la selección de misiones y objetivos, así como de las acciones para lograrlos; lo anterior requiere tomar decisiones, es decir elegir una acción entre varias alternativas. Existen distintos tipos de planes, que van desde los propósitos y objetivos generales hasta las acciones más detalladas a seguir.

Cardona, D. & Gonzales, O. (2018), manifiesta que la planeación se conoce como el proceso inicial de la administración, es aquí donde se establecen las estrategias a utilizar y los planes de contingencia; teniendo en cuenta los factores externos, las oportunidades que se presenten basados en las fortalezas y debilidades de la empresa.

La etapa de planeación contiene los siguientes indicadores:

Propósitos: son pretensiones básicas, estas establecen finalidades específicas, las cuales se dirigen al cumplimiento de objetivos y normas que determinan el propósito de la empresa. Los propósitos fundamentan la misión que identifica a la empresa.

Objetivos: son los resultados que se pretender conseguir, considerando para este fin la misión establecida, cuyas características deben ser: precisas, específicas y realizables. Los objetivos se clasifican en generales y específicos, a corto, mediano y largo plazo, estos se pueden determinar, contestando a las siguientes preguntas: Qué, Cómo, Cuándo, Dónde y Por qué.

Estrategias: vienen a ser las acciones que se ejecutan para lograr un determinado fin, utilizando para ello todos los recursos disponibles para llegar a la meta establecida, realizando una evaluación del avance y teniendo diversas propuestas de solución.

Políticas: necesarias para la orientación de las acciones a realizar y los criterios que se deben usar para una correcta toma de decisiones.

Programas: es el resumen que establece las actividades a realizar de manera secuencial para el logro de objetivos. Hacen posible identificar las actividades y cronogramas, relacionándose unas con otras para la asignación de tareas.

Presupuestos: consiste en el desarrollo de un plan para el manejo económico de la empresa, en donde se determina como conseguir los recursos necesarios y luego asignar los mismos para lograr las metas en un tiempo establecido.

Procedimientos: son los pasos necesarios para realizar las tareas en un orden de tiempo, tomado en cuenta las formas en que se llevarían a cabo las actividades o rutinas laborales, los cuales sirven como guías para todos los miembros de la organización, por ello se plasman de forma escritas en los conocidos MOF (Manuales de organización y funciones), conllevando los mismos a un trabajo eficiente, asumiendo cada uno de manera limitada la responsabilidad que le corresponde, y siendo evaluados de forma permanente.

Organización.-según Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012) sostienen que “la Organización permite instaurar las funciones, división del trabajo, designación de responsabilidades que permitirán cumplir lo planificado”.

INACAP, (2018) manifiesta que la organización es la asignación de responsabilidades. Como función se refiere a la creación de una estructura que garantice el desarrollo de todas las tareas que se deben cumplir para alcanzar los objetivos organizacionales, así como los roles o papeles que deben ejecutar cada una de las personas colaboradoras de la organización. Es lo que se conoce como la estructura y el diseño de la organización.

Zarama, F.(1991), sostiene que “la organización esta orientada a diseñar y desarrollar la estructura de una organización, que se ajuste a sus objetivos, a sus recursos, ejecutar los programas previstos y a su medio ambiente”.

Una organización es un sistema o estructura diseñada para el logro de metas y objetivos, determinando el uso de los recursos de forma sistemática e inteligente. Definiendo la jerarquía y funciones con el fin de simplificar las tareas a realizar. La importancia de la organización radica en que ayuda al logro de objetivos tanto por

áreas y a nivel de toda la empresa, así mismo propone los métodos necesarios para que el desempeño de funciones pueda realizarse de manera eficiente con menor esfuerzo, también acelera las actividades para la eficiencia de las mismas, por lo mismo reduce los costos y se incrementa la productividad empresarial y permite al delimitar las funciones, que las labores se realicen con responsabilidad eliminando la duplicidad de esfuerzos.

La división de una organización, vienen hacer los diversos modelos, tipos estructuras y sistemas organizacionales que son parte de la entidad social; siendo las de mayor uso, la lineal o militar, funcional o de Taylor, líneo- funcional, staff y por comités. Las diversas áreas de una organización deben mantenerse en contacto continuamente. La adecuada estructura de la organización permite el trabajo en armonía y se puedan administrar los recursos a todas las unidades de la empresa de forma que se cumplan las metas de forma general. Debe existir un apoyo mutuo por parte de las áreas y combinarse de forma que la organización en su conjunto funciones de manera efectiva y eficaz.

Control.- se conceptualiza como “la etapa del seguimiento en el que se verifica el cumplimiento de los objetivos trazados y posibilita corregir y reajustar las acciones ejecutadas” (Robbins,S.,1996, P. 652).

INACAP, (2018) menciona que el control es la medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos, se logren, y se relaciona estrechamente con la función de planear; de hecho, algunos autores sobre administración consideran que estas funciones no pueden separarse, aunque es sensato distinguir las conceptualmente; sin embargo, planear y controlar pueden considerarse como unas tijeras que no funcionan a menos que cuenten con sus dos hojas. Sin objetivos y planes, el control no es posible porque el desempeño debe medirse frente a los criterios previamente establecidos.

Marín, K. & Atencio,E. (2008) sostiene que el control es un proceso mediante el cual la administración se cerciora si lo que ocurre concuerda con lo que

supuestamente debiera ocurrir, de lo contrario, será necesario que se hagan los ajustes o correcciones necesarios”.

El control es parte del proceso administrativo a través del cual se realiza la evaluación y supervisión de la ejecución de los objetivos de manera que pueda detectarse a tiempo los errores y se tomen las medidas necesarias para realizar las correcciones de acuerdo con los propósitos institucionales de manera que se logren los resultados eficazmente.

El control es importante para el proceso administrativo porque este determina medidas de corrección, puede ser aplicado a todos los recursos de la organización, también analiza de forma rápida y determina cuales son las causas que originan el error, ubica las áreas que poseen responsabilidad sobre la administración, desde el instante en que se instauran las medidas de corrección, da a conocer sobre cómo van evolucionando los planes, disminuye costos y se ahorra el tiempo obviar desaciertos.

Los indicadores de control son establecimientos de estándares: para efectuar un correcto control en la organización los estándares cumplen un rol importante ya que son unidades de medida a través de las cuales tenemos un patrón o guía a seguir. Se puede mencionar tres tipos de estándares en lo que respecta al método: estándares técnicamente elaborados, estándares estadísticos y estándares fijados por apreciación. Tenemos también cuantitativos y cualitativos. Los primeros son físicos, de costo, de capital, entre otros; y los cualitativos son de curvas de comportamiento o perfiles, por nombrar algunos.

La medición de resultados se efectúa la medición comparando los resultados obtenidos de acuerdo a los estándares de los cuales se hizo uso y por ende se pueden determinar las desviaciones. Los estándares nos permiten establecer unidades de medida definidas para el problema a resolver. Si la comunicación es fluida y constante nos permite realizar un mejor control.

La corrección nos permite aumentar la calidad de los trabajos realizados. Ya que son elaboradas de acuerdo al análisis que se efectuó de las causas que ocasionaron la desviación. La retroalimentación, permite que la información que se obtiene puede ajustarse al sistema administrativo. Por ende, el sistema de información debe ser eficiente, ya pues esta manera se realiza la retroalimentación de forma más rápida, verificando el proceso de control-planeación.

Dirección.- con respecto a esta dimensión Chiavenato I. (2011), define el término de “dirección como la disposición que orienta el camino que desarrolla toda organización mediante el representante de quien lo dirige o administra, con el consiguiente monitoreo y estímulo permanente para el cumplimiento adecuado de las funciones que son asignadas”.

INACAP, (2018) refiere que la dirección es el proceso mediante el cual las personas son influenciadas a contribuir a las metas organizacionales y de grupo. Para que este proceso sea exitoso, el administrador debe contar con las siguientes herramientas: la motivación, el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo.

La dirección se encarga de dirigir la ejecución de los planes con el fin de cumplir los objetivos de la institución, considerando para ello la evaluación permanente del grupo social para la toma de decisiones en el momento preciso; siendo sus indicadores la toma de decisiones, con ello es de suma importancia definir el problema principal a resolver, para la toma de decisiones pertinentes. Analizar el problema es importante a fin de determinar las posibles alternativas de solución. Evaluar Alternativas es importante tener a disposición la más amplia cantidad de alternativas de solución, luego evaluar los pros y los contras de las mismas, así como la viabilidad para su posterior implementación, y si se cuenta con todos los recursos necesarios para llevarlas a cabo. Elegir entre alternativas y luego de la evaluación, realizamos la elección de una de ellas considerando cual ha de ser la más beneficiosa para la institución y que permita lograr los fines de la misma. Aplicar la decisión se pone en práctica decisión elegida, y luego se mantiene una constante evaluación de la misma. Para ello contaremos con los programas necesarios para la implementación de la misma.

Dentro de dirección encontraremos a la integración, a través de la integración quien administra selecciona cuáles son los recursos que se requieren para la puesta en marcha de los acuerdos ya establecidos. Los recursos humanos como materiales son también de suma importancia. Para ello debemos considerar: Etapas, convocatoria para elección de un personal idóneo, proceso de selección, inducción de personal, capacitación de personal, para el logro del correcto desenvolvimiento en las labores a realizar.

La motivación es de mucha importancia que exista motivación por parte de quiénes son parte del liderazgo dentro de la empresa, para que la ejecución del trabajo conlleve al logro de objetivos de acuerdo a los patrones esperados. Las tendencias con relación a la motivación son: Teorías del contenido, jerarquía de las necesidades, de Maslow, teoría sobre motivación e higiene de Herzberg, motivación grupal y teorías sobre enfoque externo o aprendizaje.

La comunicación en una organización comprende diversas interacciones para transmitir y recepcionar información, se puede considerar la misma desde conversación telefónicas hasta sistemas de información más elaborados. Es de mucha importancia y algunos autores consideran que es casi imposible que se determinen todos los canales que transmiten y reciben información en una organización.

La supervisión consiste en la constante vigilancia del trabajo de los colaboradores de la organización; un buen liderazgo es de suma importancia para la empresa, ya que el líder transmite la dinámica justa a los recursos humanos para el logro de metas. Una supervisión efectiva se logra: si el personal es productivo, si existe una buena comunicación, si la relación jefa –colaborador es adecuada que se corrijan los errores y si es visible la motivación del personal.

Desempeño Laboral.-sobre la variable, Chiavenato, E. (2000) la define como “el desenvolvimiento de los trabajadores sobre sus funciones asignadas, para cumplir las metas, objetivos basados en las tendencias y constantes cambios del mercado”.

De igual forma, sostiene está basado en la ejecución de estrategias personales que permite llegar a los objetivos y alcanzar las metas delimitadas en la institución, donde la postura del empleador es importante en el éxito del mismo desempeño.

Igualmente, Bernal, Pedraza y Sánchez (2015), señalan que si se habla de desempeño laboral este debe cumplir con ciertas que el trabajador asume durante la ejecución de sus labores, de acuerdo a los parámetros profesionales, actitudes y destrezas que contribuyen a la misión de la organización. Así mismo, Dessler y Valera (2011), mencionan que el rendimiento laboral involucra la manera en que el personal suele demostrar su trabajo, mediante el perfeccionamiento sostenible de sus aptitudes, habilidades y experiencia que son observadas desde el inicio a fin del proceso y la atención de factores externos que considera sus intereses personales y la motivación.

Según Bohórquez, H. (2004) el desempeño laboral se puede definir como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. El desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

El desempeño es una forma de conducta en el centro de trabajo que trae consigo el compromiso para cumplir los objetivos de manera oportuna en la institución. Así mismo, implica una acción para el logro de resultados Es decir que es un conjunto de conductas que implica la adquisición de algún beneficio para la organización.

Por lo tanto, la definición incluye tanto las tareas que están definidas en el manual de funciones como tareas adicionales y las conductas contra productivas (Ramos, Gracia, & Peiró, 1996).

Teorías del desempeño.- según Latorre, (2011) menciona que “existen pruebas tanto en lo teórico y empírico que relacionan el modelo teórico propuesto con las fases del clima psicológico investigadas”. Su finalidad es que no se redunde con las investigaciones que son parte de la presente tesis, este estudio lo que hace es profundizar en algunas de las teorías que motivan la relación del clima psicológico”. De las cuales mencionamos cinco de ellas.

La teoría de la aproximación bifactorial, es la que postula la existencia de algunos factores que se relacionan con un nivel de alta satisfacción en el trabajo y algunos con insatisfacción laboral. Por ende, los aspectos que se relacionan con la posibilidad de avance como llegar a tener reconocimiento, tener iniciativa siendo creativo en el desarrollo de su labor, asumir responsabilidades mayores o ser promocionados vendrían a ser las condiciones que producen una mayor satisfacción. (Herzberg, 1959). De la misma manera se pueden considerar algunos aspectos que causan insatisfacción como la política empresarial y algunos aspectos de supervisión. Sin embargo, esta teoría ha recibido críticas por la forma de recolectar los datos, ya que las personas tienden a atribuir los éxitos a su desempeño mientras que los errores o fracasos a factores externos.

La teoría de la discrepancia es parte del planteamiento de que el rango de valores que tiene la persona, los cuales ha obtenido y evaluado considerando su propio trabajo, tienen que ir de la mano con sus necesidades. Por ende, una determinada labor debería suplir las necesidades físicas y las psicológicas.

Locke, E. (1976) tiene una visión de la satisfacción laboral en la cual considera diversas dimensiones, ya que afirma que el trabajador requiere de una serie de factores para tener una plena satisfacción en la labor que realiza. Los factores que considera son la satisfacción con el trabajo en sí mismo, satisfacción con el sueldo y satisfacción al percibir equidad, respecto a las promociones, satisfacción al obtener reconocimiento y una muy buena condición de trabajo.

Donde Peiró, J.(1986) también incluye “la seguridad que debe existir en el trabajo, y sentirse satisfecho con la supervisión y con sus compañeros, con sus jefes y aquellos aspectos relacionados con la política de beneficios y salarios de la empresa”.

El modelo de características del trabajo, señala que para conseguir que los colaboradores estén automotivados, lo que conlleva a una alta satisfacción personal y laboralmente, lo que genera las condiciones para que se den estos tres

estados psicológicos, que el trabajo sea significativo, responsabilidad en el conocimiento y resultados del trabajo. Asimismo, es necesario que el trabajador tenga autonomía para tomar decisiones.

La teoría del apoyo organizacional, postula que las percepciones de apoyo organizacional se forman que los empleados tienden a la empresa características humanas. Levinson (1965) afirmaba que los empleados interpretan lo que los agentes llevan a cabo como indicadores de lo que esperaba de ellos la organización, y no lo atribuyen a motivos personales del agente. Así que de esa manera personifican a la organización. Por ende, el apoyo organizacional se valora como un modo de cubrir las necesidades socioemocionales de sus empleados.

Teniendo en cuenta estos factores, la percepción de apoyo organizacional produce un sentimiento de obligación para apoyar a la organización y esta logra las metas planteadas, existe un compromiso afectivo con la organización, este sentimiento de obligación se basaría en la norma de reciprocidad.

El modelo de demandas y control, estudia el puesto de trabajo y realiza el análisis de las exigencias a las que el empleado se encuentra expuesto en su labor y la capacidad que posee ante las exigencias que tiene y aquellas que brinda a la empresa, generalmente al trabajador se le demanda: eficiencia y eficacia, capacidad de resolver conflictos, buena comunicación con los superiores y compañeros de trabajo.

Si las aumentan tanto las demandas como el control de trabajador, éste se mantendrá activo y desarrollará sus capacidades. Pero en el caso de aumentar las demandas y disminuye el control, se produce una situación mucha tensión y la satisfacción laboral disminuye.

La presente investigación está enmarcada en el desarrollo económico, avances tecnológicos sobre la información en sociedades pluriculturales. En este contexto analizamos que la gestión administrativa de recursos tiene relación con el desempeño de las labores en las entidades a través de un punto de vista de varios

niveles. Por ello en esta investigación, se analizan las principales aproximaciones en gestión, luego concluimos con la necesidad de realizar también un análisis sobre las características de los colaboradores como factor que media entre el desempeño organizacional y la gestión de personal.

En relación a las dimensiones de la variable desempeño laboral, la Oficina Internacional del Trabajo OIT, (2016) refiere que “la producción, involucra el uso eficaz de las nuevas tecnologías y de los recursos que se encuentran disponibles para incrementar su valor a los capitales que produce, así como la asistencia que brinda”. De otro lado, Carro, R. & Gonzales, D. (2012) mencionan que “la productividad se basa en la mejora del proceso y el lograrla dependerá de las medidas que se adopten a lo largo de las fases productivas para el cumplimiento de las metas establecidas al inicio”.

Otra dimensión importante señalada por Segarra, M. & Bou, J. (2004) es el conocimiento del trabajo quien menciona que esta es un activo tangible de suma importante en toda organización que suele generar una ventaja muy competitiva al trabajador en su desempeño laboral y contribuye un valor agregado a la institución por resultados que se originan cuando hay una gestión adecuada. De acuerdo con otro sentido, Chiavenato (2011) señala que otra dimensión importante es la “habilidad y destreza” y la describe como la habilidad, facultad o competencia que posee una persona para ejecutar una actividad y se requiere cuando se desenvuelva una aptitud constante práctica o adiestramiento, igualmente Perez, L. & Murzi, M. (2012) señala que “la destreza se encuentra involucrada con el aspecto físico que necesita una persona para ejecutar una labor con exactitud; también corroboran que la destreza significa hacer algo correctamente”. De igual modo, Alveiro, C. (2009) dice que “la competitividad de una organización requiere personas comprometidos para ofrecer todas sus habilidades y conocimientos”.

Con relación a la dimensión orientación a resultados, los autores (Embid, O. Velilla, B. & Sánchez, I. (2011) refieren que es la competencia adquirida para desarrollar trabajos buenos que tengan calidad mediante el uso adecuado de los recursos, con ello busca el permanentemente el mejoramiento oportuno para que las instituciones

alcance sus propósitos, claro que estos deben ser objetivos y sobre todo alcanzables, que permitan un mejor rendimiento laboral de los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

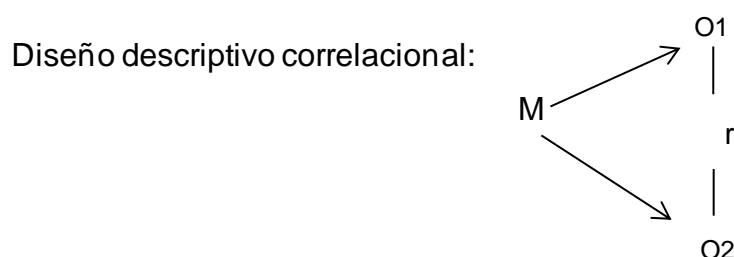
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según el propósito se consideró el tipo de investigación pura o básica, porque busca crear conocimiento acerca de la relación existente entre las variables de investigación. Se considera básica, porque “se encuentra encaminada a la búsqueda de un conocimiento más general a través de la visión de los aspectos esenciales de los fenómenos, de los hechos considerados observables, objetivos o de las relaciones que establecen los sujetos” (CONCYTEC, 2018). Para Bernal, C. (2016) por su finalidad “es un tipo de investigación básica tiene como finalidad el mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos educativos”. (p.143)

Diseño de investigación

El diseño que se utilizó en la investigación es no experimental, descriptivo-correlacional. De acuerdo con Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2016), este diseño, lo conceptualizó como “la investigación que se trabaja sin la necesidad de manipular de manera deliberada las variables y donde solamente logra observar los hechos en su estado natural para posteriormente ser analizados”. (p.128) Además, se consideró descriptivo correlacional, porque describe el comportamiento de ambas variables y es correlacional porque mide el grado de relación que exista entre las variables, en un contexto en particular.



DÓNDE:

M = Representa la muestra de investigación.

O1= Representa la gestión administrativa

O2= Representa el desempeño laboral

r = Indica el grado de correlación.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Dimensiones: Planeación, organización, dirección y control

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones: Proactividad, conocimientos, capacidad y características de trabajo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Es entendible que población es considerada el universo, que representa el conjunto de personas o componentes con características comunes. Para Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2016), “es la totalidad de todos los sujetos que están en concordancia con ciertas determinaciones que vendrían hacer características esenciales que involucra, lugar, tiempo y contenidos”. Para la investigación, estuvo la población conformada por 40 trabajadores del Módulo Penal Chanchamayo, que involucra los 28 trabajadores que laboran en La Merced y 12 en Pichanaki, considerando que para la investigación la población y la muestra fue la misma.

Criterios de inclusión

- Trabajador activo del Módulo Penal Chanchamayo
- Trabajador que pertenezca al distrito de Pichanaki o La Merced

Criterios de exclusión

- Trabajador sin contrato vigente
- Trabajador que no pertenezca a los distritos del Pichanaki o La Merced

Muestreo

Es el procedimiento por el cual seleccionamos una muestra resaltante de la población que es objeto de estudio. En este caso se estipuló un muestreo no probabilística. Según Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2016). “En la muestra de tipo no probabilística, los elementos son seleccionados sin tener

en cuenta la probabilidad sino de las particularidades de la investigación”. (p.170). En tal sentido el muestreo considerado es por conveniencia como técnica de muestreo, porque la selección de la muestra fue intencional.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Según Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2016) “la encuesta en una técnica que recaba información general y puntos de vista de un grupo de personas”. (p.217). Se trabajó en base a la técnica de encuesta para ambas variables; mediante esta ella se determinó la relación que existe entre en la gestión administrativa y el desempeño laboral, la cual fue aplicada a los 40 trabajadores del Módulo Penal Chanchamayo.

Instrumento de recolección de datos

“Son herramientas, recursos comunmente utilizados por el investigador para registrar todos los datos sobre las variables” (Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M., 2016, p.198). En cuanto a la recolección de datos se aplicó el instrumento de cuestionario elaborado de 20 preguntas cerradas para cada una de las variables que tendrá como objetivo recolectar información sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal Chanchamayo de la Selva Central.

Baremos de interpretación según variables y dimensiones

Para la elaboración de resultados, se interpretó mediante el baremo simple. Este se obtuvo del total de ítems por cada dimensión, de acuerdo a su codificación, el cual refleja un puntaje mínimo y máximo, luego se dividió en tres intervalos de acuerdo a las variables de la investigación. Por lo tanto se tuvo la categoría mala de 20-46 puntos, la categoría regular de 47-73 puntos y por último la categoría buena de 74-100 puntos.

Validación

“En términos generales, puede entenderse que la validación involucra el nivel o grado del instrumento, quiere decir si este mide objetivamente de manera real las variables que están siendo estudiadas” (Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. 2016, p.201). Para la validación del instrumento se aplicó conforme al criterio del juicio de 03 expertos del área profesional, el Dr. Sandoval Ríos José Elías, el Mg. Campos Segundo Emilio Manuel y el Mg. Gallo Núñez Meysee Oclerays.

Confiabilidad

Considerado como “el grado que arroja la aplicación reiterada del instrumento al mismo sujeto, persona, la cual permite producir resultados semejantes, parecidos e iguales” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2016, p.200).

Para los instrumentos se realizó una prueba considerada piloto la cual fue aplicada a 20 trabajadores de la muestra de estudio, codificándolo y procesando los datos de confiabilidad con el alfa de cronbach para ambas variables según SPSS V24 for Windows 7.

3.5 Procedimientos

Para la investigación, se siguió una serie de reglas, técnicas, instrumentos de acuerdo a los parámetros de investigación. Así mismo se solicitó a través de un FUT, el permiso respectivo para solicitar la población y la aplicación de los cuestionarios a la Presidenta de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central la Dra. Ana María López Arroyo, la cual emitió unos documentos de recepción y aceptación, para poder realizar la investigación en el Módulo Penal Chanchamayo sin ningún inconveniente.

3.6 Métodos de análisis de datos

Las técnicas descriptivas y estadísticas fueron utilizadas para expresar los resultados, los cuales se evidenciaron a través de tablas y gráficos estadísticos. Pruebas estadísticas: se aplicó la estadística descriptiva haciendo uso de las distribuciones de frecuencia, cuadros estadísticos, gráficos. Además, para

facilitar la organización y representación de los datos se utilizará el Ms-Excel y SPSS v24.

Pruebas inferenciales: para contrastar las hipótesis estadísticas se empleó el estadígrafo paramétrico de correlación r de Pearson.

Por lo tanto, se debe considerar que la investigación, definió a sus variables como cuantitativas; permitiendo contrastar, aceptar o rechazar la hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

El desarrollo del proceso de investigación, consideró el Código de ética en el área de investigación de la Universidad César Vallejo donde señala toda investigación científica se debe respetar una serie de parámetros establecidos como normas que tienen la finalidad de regular la conducta del investigador y promover practica buenas en el campo de la investigación, de la misma forma aseguran preservan los principios éticos, valores como la responsabilidad y veracidad en conseguir, manejar y procesar los datos. Así mismo, se respeta el derecho de autenticidad y no plagio dado que la investigación no ha sido presentada ni se ha publicado con anterioridad, cabe resaltar que la información obtenida producto de la investigación es fehaciente, por lo que los resultados presentados son reales, por ende, los resultados que se presentan constituyen un aporte de la realidad investigada.

También se consideró el Código de ética de la función pública considerada en la Ley N° 27815, donde en su capítulo II, nos habla de los principios de veracidad, respeto, transparencia. Tomando en cuenta principalmente los principios de responsabilidad y veracidad, así como el de consentimiento informado. Por lo tanto, se puede someter a las pruebas respectivas de validación del contenido de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

La investigación consideró la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal Chanchamayo de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central. El estudio se centró en describir y correlacionar las variables, así mismo las dimensiones, planeación, organización, dirección y control con la variable desempeño laboral respectivamente, los mismos que fueron analizados en una muestra de 40 trabajadores. La extracción de resultados se realizó a través de los instrumentos del cuestionario y se procesó mediante tablas y figuras.

Para analizar la variable Gestión Administrativa se consideró sus respectivas dimensiones de planeación, organización, dirección y control. La investigación se desarrolló teniendo en cuenta el consolidado general del SPSS v24, la cual contiene los datos de la variable 1 y sus dimensiones, diseñada en base a los resultados obtenidos del instrumento.

La tabla continua presenta y categoriza los resultados conseguidos sobre la variable gestión administrativa, se analizó los resultados totalizados de los 20 ítems del cuestionario aplicados a los trabajadores de Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central. De la tabla general se extraen lo siguientes resultados:

Tabla 1:

Variable Gestión Administrativa según los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021

Gestión		
Administrativa	Nº	%
Mala	2	5,0
Regular	31	77,5
Buena	7	17,5
Total	40	100,0

Fuente: SPSS v24

Interpretación

De acuerdo con tabla 1, pudo apreciarse que, de los 40 trabajadores, 31 manifiestan que existe una regular gestión administrativa correspondiendo al 77,5% de trabajadores, es decir que se está aplicando de manera regular los procesos de la gestión administrativa dentro del Módulo Penal de Chanchamayo, así mismo existen 7 trabajadores con el 17,5% que muestran que existe una buena gestión y 2 trabajadores que hacen un total del 5,0% que refieren que es mala.

A partir de los datos anteriores se resume que la mayoría de trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la CSJ de la Selva Central manifiestan que actualmente existe un regular manejo de la gestión administrativa.

La planeación de la gestión administrativa es considerada la primera etapa dentro de la de una organización o empresa, podemos decir que es una proyección al futuro, esta empieza desde que surgen las ideas, hasta lograr los procedimientos. Los componentes que intervienen en esta dimensión son la toma de decisiones, los objetivos, los planes y las estrategias, cabe mencionar que todos ellos se verán a lo largo del proceso, ya sea a corto, medio o largo plazo. La tabla seguida, demuestra los resultados referidos a la planeación, se describió los resultados hallados.

Tabla 2:

Dimensión Planeación según los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021

Planeación	N°	%
Mala	1	2,5
Regular	26	65,0
Buena	13	32,5
Total	40	100,0

Fuente: Tabla 1

Interpretación

La información obtenida de la tabla 2, nos muestra que de los 40 trabajadores, 26 manifiestan que la etapa de planeación dentro del proceso de gestión administrativa es regular, correspondiendo al 65,0% de los trabajadores, es decir que se está aplicando de manera regular la etapa de planeación dentro del Módulo Penal de Chanchamayo, así mismo existen 13 trabajadores con el 32,5% que muestran que existe una buena planeación y un trabajador equivalente al 2,5% que refiere que la planeación es mala.

A partir de los datos anteriores se resume que más de la mitad de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la CSJ de la Selva Central manifiestan que actualmente existe una regular etapa de planeación dentro de la gestión administrativa.

La organización es la segunda etapa dentro de la gestión administrativa, esta etapa proporciona las reglas, determina los cargos y señala los comportamientos que debe seguir una empresa. Los componentes que intervienen en esta dimensión son la estructura, el personal, los insumos, las funciones y las políticas generales que se encuentran dentro de una empresa, cabe señalar que la principal función de esta dimensión es disponer y coordinar todos los recursos disponibles, es por ello que esta etapa requiere de autoridades que dirijan para alcanzar los objetivos de la etapa de planeación. La tabla consecutiva, demuestra los resultados referidos a la dimensión de organización.

Tabla 3:

Dimensión Organización según los trabajadores del Módulo del Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021

Organización	Nº	%
Mala	1	2,5
Regular	24	60,0
Buena	15	37,5
Total	40	100,0

Fuente: Tabla 1

Interpretación

La información obtenida de la tabla 3, visualiza que, de los 40 trabajadores, 24 manifiestan que la etapa de organización dentro del proceso de gestión administrativa es regular, correspondiendo al 60,0% de trabajadores, es decir que se está aplicando de manera regular la etapa de organización dentro del Módulo Penal de Chanchamayo, así mismo existen 15 trabajadores que representan el 37,5% que muestran que existe una buena organización y un trabajador con el 2,5% que refiere que la organización en el Módulo Penal de Chanchamayo es mala.

A partir de los datos anteriores se resume que más de la mitad de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la CSJ de la Selva Central manifiestan que actualmente existe una regular etapa de organización dentro de la gestión administrativa.

La dirección es considerada la tercera etapa dentro de la gestión administrativa, esta etapa es esencial para cumplir varios aspectos dentro de una institución, ya que de ello depende la ejecución de planes que han sido designados a los trabajadores. En otras palabras, quiere decir que esta pone en acción al recurso humano. Los componentes que intervienen en esta dimensión son las relaciones interpersonales, la motivación al trabajador, el liderazgo y la comunicación entre otros. La tabla, demuestra los resultados de la dimensión de dirección, se describió los resultados hallados en la dimensión 3.

Tabla 4:

Dimensión Dirección según los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021

Dirección	N°	%
Mala	1	2,5
Regular	27	67,5
Buena	12	30,0
Total	40	100,0

Fuente: Tabla 1

Interpretación

La tabla 4, nos mostró que, de los 40 trabajadores, 27 manifiestan que la dirección es regular, correspondiendo al 67,5% de trabajadores, es decir que se está aplicando de manera regular la etapa de dirección dentro del Módulo Penal de Chanchamayo, así mismo existen 12 trabajadores con el 30,0% que muestran que existe una buena dirección y un trabajador con el 2,5% que refiere que la dirección es mala.

A partir de estos datos se afirma que más de la mitad de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Corte Superior de Justicia manifiestan que actualmente existe una regular etapa de dirección dentro de la gestión administrativa.

El control se considera la última etapa o cierre dentro de la gestión administrativa, esta etapa es de suma importancia porque es la que evalúa de manera general el desarrollo de la empresa a través de un plan, con esta etapa podemos deducir como está avanzando una determinada empresa. Los componentes que intervienen en esta dimensión son los sistemas de información, las medidas correctivas, la retroalimentación, los estándares y el control de actividades. La tabla, demuestra los resultados de la dimensión de control, se describió los resultados hallados en la dimensión 4 de la variable 1.

Tabla 5:

Dimensión Control según trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021

Control	N°	%
Mala	2	5,0
Regular	26	65,0
Buena	12	30,0
Total	40	100,0

Fuente: Tabla 1

Interpretación

La tabla 5, nos mostró que de los 40 trabajadores, 26 manifiestan que la etapa de control es regular, correspondiendo al 65,0% de trabajadores, es decir que se está aplicando de manera regular el control dentro del Módulo Penal de Chanchamayo, así mismo existen 12 trabajadores con el 30,0% que muestran que existe una buena dirección y 2 trabajadores con el 5,0% que refieren que la dirección es considerada mala.

A partir de estos datos se afirma que más de la mitad de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la CSJ de la Selva Central manifiestan que actualmente existe una regular etapa que se encarga del control dentro de la gestión administrativa.

La variable Desempeño Laboral se refiere a la calidad del servicio que presenta el trabajador dentro de la organización, mide las competencias personales, habilidades sociales, los conocimientos entre otras características de suma importancia que intervienen en su buen desempeño. Para analizar la variable desempeño laboral se tomó en cuenta el consolidado general, la cual contiene los datos de la variable 2, diseñada en base a los resultados obtenidos del segundo instrumento. La tabla presenta y categoriza los resultados totalizados en los 20 ítems del cuestionario del desempeño laboral aplicados a los trabajadores de Módulo Penal de Chanchamayo.

Tabla 6:

Variable Desempeño Laboral según los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021

Desempeño laboral	N°	%
Mala	3	7,5
Regular	8	20,0
Buena	29	72,5
Total	40	100,0

Fuente: SPSS v24

Interpretación

De la tabla 6, se entiende que, de los 40 trabajadores encuestados, 29 de ellos refirieron que poseen un buen desempeño laboral dentro del Módulo Penal de Chanchamayo, correspondiendo al 72,5%, así mismo existen 8 trabajadores con el 20,0% que manifiestan tener un desempeño laboral regular y 3 trabajadores con el 7,5% que consideran tener un desempeño laboral malo. De ello resulta necesario decir que la mayor parte de trabajadores considera contar con un buen desempeño laboral dentro de la institución.

De acuerdo a los datos anteriores se resume que la mayoría de los trabajadores del Módulo Penal Chanchamayo de la CSJ de la Selva Central posee un desempeño laboral bueno.

Descripción de la variable Gestión Administrativa y Desempeño Laboral

Tabla 7:

Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021

V1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	V2 DESEMPEÑO LABORAL						Total	
	Mala		Regular		Buena		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Mala	0	0,0%	1	2,5%	1	2,5%	2	5,0%
Regular	2	5,0%	7	17,5%	22	55,0%	31	77,5%
Buena	1	2,5%	0	0,0%	6	15,0%	7	17,5%
Total	3	7,5%	8	20,0%	29	72,5%	40	100,0%

Fuente: SPSS v24

Interpretación

De la tabla 7, se interpreta que, el 5,0% de los trabajadores refieren que existe una mala gestión administrativa. Este porcentaje es mayor en los trabajadores que presentan regular y buen desempeño laboral. El 77,5% de trabajadores refiere que existe una regular gestión administrativa y este porcentaje es mayor en los que presentan buen desempeño laboral y finalmente 17,5% de trabajadores refieren que existe una buena gestión administrativa, siendo este porcentaje elevado en los que presentan buen desempeño laboral. Por ende la regular gestión administrativa existente explica el buen desempeño laboral de los trabajadores, estos resultados nos ayuda a entender que el desempeño laboral de los trabajadores en cierta medida depende de cómo se lleva a cabo la gestión administrativa del Módulo Penal de Chanchamayo.

Descripción de dimensiones y variable desempeño laboral

Tabla 8:

Planeación y Desempeño Laboral en los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021

D1 PLANEACIÓN	V2 DESEMPEÑO LABORAL							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	0	0,0%	1	2,5%	0	0,0%	1	2,5%
Regular	1	2,5%	5	12,5%	20	50,0%	26	65,0%
Buena	2	5,0%	2	5,0%	9	22,5%	13	32,5%
Total	3	7,5%	8	20,0%	29	72,5%	40	100,0%

Fuente: SPSS V24

Interpretación

De acuerdo con la tabla 8, se logró entender que, el 2,5% de los trabajadores refieren que existe una mala planeación como proceso administrativo en el Módulo Penal de Chanchamayo. Este porcentaje es mayor en los trabajadores que presentan regular desempeño laboral. El 65,0% de trabajadores refiere que existe una regular planeación y este porcentaje es mayor en los que presentan buen desempeño laboral y finalmente 32,5% de trabajadores refieren que existe una buena planeación en la gestión, siendo este porcentaje alto en los que presentan buen desempeño laboral. Por lo tanto la etapa de planeación regular existente puede explicar el buen desempeño laboral de los trabajadores, estos resultados nos ayuda a entender que el desempeño laboral de los trabajadores en cierta medida depende de cómo se lleva a cabo la fase de planeación.

Tabla 9:

Organización y Desempeño Laboral en los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo Selva Central, 2021

D2 ORGANIZACIÓN	V2 DESEMPEÑO LABORAL							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	0	0,0%	0	0,0%	1	2,5%	1	2,5%
Regular	1	2,5%	4	10,0%	19	47,5%	24	60,0%
Buena	2	5,0%	4	10,0%	9	22,5%	15	37,5%
Total	3	7,5%	8	20,0%	29	72,5%	40	100,0%

Fuente: SPSS V24

Interpretación

Con respecto a la tabla 9, se deduce que, el 2,5% de los trabajadores refieren que existe una mala organización en la institución. Este porcentaje es mayor en los trabajadores que presentan buen desempeño laboral. El 60,0% de trabajadores refiere que existe una regular organización y este porcentaje es mayor en los que presentan buen desempeño laboral y finalmente 37,5% de trabajadores refieren que existe una buena organización, siendo este porcentaje elevado en los que presentan buen desempeño laboral. Por lo tanto la etapa de organización de la gestión administrativa regular existente puede explicar el buen desempeño laboral de los trabajadores, estos resultados pueden afirmar que el desempeño laboral de los trabajadores en cierta medida depende de cómo se lleva a cabo la fase de organización.

Tabla 10:

Dirección y Desempeño Laboral en los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021

D3 DIRECCIÓN	V2 DESEMPEÑO LABORAL							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	0	0,0%	1	2,5%	0	0,0%	1	2,5%
Regular	2	5,0%	5	12,5%	20	50,0%	27	67,5%
Buena	1	2,5%	2	5,0%	9	22,5%	12	30,0%
Total	3	7,5%	8	20,0%	29	72,5%	40	100,0%

Fuente: SPSS V24

Interpretación

De la tabla 10, se interpreta que, el 2,5% de los trabajadores refieren que existe una mala dirección en el Módulo Penal de Chanchamayo. Este porcentaje es mayor en los trabajadores que presentan regular desempeño laboral. El 67,5% de trabajadores refiere que existe una regular dirección y este porcentaje es mayor en los que presentan buen desempeño laboral y finalmente 30,0% de trabajadores refieren que existe una buena dirección, siendo este porcentaje elevado en los que presentan buen desempeño laboral. Por lo tanto la regular dirección existente en la institución explica el buen desempeño laboral de los trabajadores, estos resultados nos ayuda a entender que el desempeño laboral de los trabajadores en cierta medida depende de la fase de dirección.

Tabla 11:

Control y Desempeño Laboral en los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021

	V2 DESEMPEÑO LABORAL							
	Mala		Regular		Buena		Total	
D4 CONTROL	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	0	0,0%	1	2,5%	1	2,5%	2	5,0%
Regular	2	5,0%	4	10,0%	20	50,0%	26	65,0%
Buena	1	2,5%	3	7,5%	8	20,0%	12	30,0%
Total	3	7,5%	8	20,0%	29	72,5%	40	100,0%

Fuente: SPSS V24

Interpretación

De la tabla 11, se interpreta que, el 5,0% de los trabajadores refieren que existe una mala fase de control. Este porcentaje es mayor en los trabajadores que

presentan regular y buen desempeño laboral. El 65,0% de trabajadores refiere que existe una regular etapa de control y este porcentaje es mayor en los que presentan buen desempeño laboral y finalmente 30,0% de trabajadores refieren que existe un control bueno, siendo este porcentaje elevado en los trabajadores que presentan buen desempeño laboral. Por lo tanto el regular control existente que se aplica explica el buen desempeño de los trabajadores.

Correlación de Variables y contrastación de hipótesis

Para observar el grado de correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo se empleó el coeficiente de correlación Pearson. Al establecerse como escala sumativa, los cuestionarios arrojaron puntajes acumulados, por lo que se justifica el método mencionado.

Tabla 12:

Correlación de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021

		Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,067
	Sig. (bilateral)		,683
	N	40	40
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,067	1
	Sig. (bilateral)	,683	
	N	40	40

Fuente: SPSS V24

Interpretación

Los resultados de la Tabla 12 mostró que la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral es de $r = 0.067$, esta cifra indica que existe

una correlación positiva y débil o baja entre las variables de acuerdo a la escala de correlación de Pearson.

Hipótesis General a demostrar: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

Planteamiento de Hipótesis Estadística

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

Cabe destacar que con los resultados se puede confirmar que, las variables gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo, están relacionadas de manera débil, por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula (H0), es decir que existe relación entre las variables de estudio y se acepta la hipótesis general planteada al inicio de la investigación.

Conclusión estadística: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

Correlación de Dimensiones y variable desempeño laboral y contrastación de hipótesis específicas

Tabla 13:

Correlación de la Planeación y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Módulo Penal Chanchamayo de la Selva Central, 2021

		Planeación	Desempeño Laboral
Planeación	Correlación de Pearson	1	,064
	Sig. (bilateral)		,696
	N	40	40
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,064	1
	Sig. (bilateral)	,696	
	N	40	40

Fuente: SPSS V24

Interpretación

Es importante destacar que la Tabla 13 mostró que la correlación entre la planeación y el desempeño laboral es de $r = 0.064$, esta cifra indica que existe una correlación positiva y baja entre la dimensión y la variable de acuerdo a la escala de correlación de Pearson.

Hipótesis Específica 1 a demostrar: Existe una relación directa y significativa entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

Planteamiento de Hipótesis Estadística

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

De acuerdo con los resultados se puede confirmar que, la dimensión planeación y desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo, están

relacionadas de manera débil, por consiguiente se rechaza la Hipótesis nula (H0), es decir que existe relación entre la dimensión 1 y la variable 2 de estudio y se acepta la hipótesis específica 1 planteada al inicio de la investigación.

Conclusión estadística: Existe una relación directa y significativa entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

Tabla 14:

Correlación de la Organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021

		Organización	Desempeño Laboral
Organización	Correlación de Pearson	1	,239
	Sig. (bilateral)		,137
	N	40	40
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,239	1
	Sig. (bilateral)	,137	
	N	40	40

Fuente: SPSS V24

Interpretación

De la Tabla 14 los resultados mostraron que la correlación entre la organización y el desempeño laboral es de $r = 0.239$, esta cifra indica que existe una correlación positiva y débil o baja entre la dimensión y la variable de acuerdo a la escala de correlación de Pearson.

Hipótesis Específica 2 a demostrar: Existe una relación directa y significativa entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

Planteamiento de Hipótesis Estadística

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

Con los resultados obtenidos se puede confirmar que, la dimensión organización y desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo, están relacionadas de manera débil, por consiguiente se rechaza la Hipótesis nula (H0), es decir que existe relación entre la dimensión 2 y la variable 2 de estudio y se acepta la hipótesis específica 2 planteada al inicio de la investigación.

Conclusión estadística: Existe una relación directa y significativa entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

Tabla 15:

Correlación de la Dirección y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021

		Dirección	Desempeño Laboral
Dirección	Correlación de Pearson	1	,069
	Sig. (bilateral)		,671
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,069	1
	Sig. (bilateral)	,671	
	N	40	40

Fuente: SPSS V24

Interpretación

Como resultado de la Tabla 15 esta mostró que la correlación entre la dirección y el desempeño laboral es de $r = 0.069$, esta cifra indica que existe una correlación positiva y débil o baja entre la dimensión y la variable de acuerdo a la escala de correlación de Pearson.

Hipótesis Específica 3 a demostrar: Existe una relación directa y significativa entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

Planteamiento de Hipótesis Estadística

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

Los resultados pueden confirmar que, la dimensión dirección y desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo, están relacionadas de manera débil, por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula (H0), es decir que existe relación entre la dimensión 3 y la variable 2 de estudio y se acepta la hipótesis específica 2 planteada al inicio de la investigación.

Conclusión estadística: Existe una relación directa y significativa entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

Tabla 16:

Correlación del Control y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021

		Control	Desempeño Laboral
Control	Correlación de Pearson	1	,038
	Sig. (bilateral)		,816
	N	40	40
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,038	1
	Sig. (bilateral)	,816	
	N	40	40

Fuente: SPSS V24

Interpretación

Los resultados de la Tabla 16 mostró que la correlación entre la dirección y el desempeño laboral es de $r = 0.038$ esta cifra indica que existe una correlación positiva y débil o baja entre la dimensión y la variable de acuerdo a la escala de correlación de Pearson.

Hipótesis Específica 4 a demostrar: Existe una relación directa y significativa entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

Planteamiento de Hipótesis Estadística

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

H1: Existe una relación directa y significativa entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

De acuerdo con los resultados se puede confirmar que, la dimensión control y desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo, están relacionadas de manera débil, por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula (H_0), es decir que existe relación entre la dimensión 4 y la variable 2 de estudio y se acepta la hipótesis específica 2 planteada al inicio de la investigación.

Conclusión estadística: Existe una relación directa y significativa entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.

V. DISCUSIÓN

La intención fundamental de esta investigación fue determinar la relación que existe entre las variables estudiadas. De acuerdo con el análisis de la realidad de resultados obtenidos, el estudio favorece por lo que establece las relaciones entre variable 1 y variable 2, y de la misma forma lo considera para cada dimensión de la variable 1 y la variable 2. Ello se encuentra considerado por su metodología un estudio correlacional.

Haber ejecutado el presente trabajo, ha sido totalmente interesante y motivador debido a que en nuestra actualidad es de vital importancia para la organización del Módulo Penal de Chanchamayo conocer la realidad en el cual se desarrollan sus trabajadores, ya que este permitirá alcanzar los objetivos de la misma. Para lograr una gestión administrativa adecuada y eficiente se debe determinar las necesidades de los trabajadores y la realidad en la que se encuentran los mismos, con lo que se encontró se propone estructurar un plan que permita desarrollar de manera óptima las etapas de la gestión administrativa y por consiguiente esta logre un desempeño laboral bueno en sus trabajadores.

La variable gestión administrativa señaló que de los 40 trabajadores que fueron encuestados, el 77,50% manifiestan que existe una gestión administrativa regular, además el 17,50% de los trabajadores muestran que existe una buena gestión administrativa y el 5,00% manifiesta que la gestión administrativa es mala. En cuanto a los resultados de la variable 2 desempeño laboral puede apreciarse que, de los 40 trabajadores, el 72,50% refirieron que poseen un buen desempeño laboral, mientras que el 20,00% manifestaron tener un regular desempeño laboral y el 7,50% consideran que su desempeño laboral es malo.

Estos resultados permiten concluir que ambas variables hacen reflejar tanto la regular y buena aplicación de la gestión administrativa y de igual forma un buen y regular desempeño laboral, lo que nos hace afirmar que existe una relación positiva baja de acuerdo a los valores de $r = 0,067$ según el coeficiente de Pearson. Este hallazgo guarda semejanza con Meza, E. (2018) quien encontró dentro de sus

resultados, la existencia de una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r = .569$, $p = .000$), los que permitieron afirmar que a medida que el clima organizacional es mejor, mejor será el desempeño laboral. Resulta significativo señalar que ambas variables son dependientes, o influyen entre ambas. En este sentido se hace necesario evaluar de manera detallada ambas variables con la finalidad de crear estrategias de mejora para obtener en ambas un buen resultado para la organización. A diferencia de esta investigación se encontró a Bautista, J. & Delgado, J. (2020) quienes manifiestan haber evidenciado una gestión administrativa deficiente y esta a su vez repercute en el desempeño laboral de sus empleados, ello nos hace deducir que mientras que no se apliquen bien las etapas de la gestión administrativa se obtendrá resultados negativos en el rendimiento laboral de sus empleados. En consecuencia los resultados comparados nos hacen ver que es importante generar cambios en estas dos variables, si se desea contribuir con el mejor bienestar de los mismos y por consiguiente el beneficio de sus objetivos propuestos a nivel institucional.

La investigación también propuso conocer la relación que existe entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021, por ello se demuestra la relación existente entre la dimensión 1 de planeación de la gestión administrativa y la variable 2 de desempeño laboral, que por la prueba estadística aplicada se evidencia un $r = 0,064$ lo cual hace ver una relación positiva significativa débil y directa entre ellas. En este caso se puede mencionar la importancia de aplicar esta primera etapa de manera adecuada, en la que se deben tener claros los propósitos, las finalidades para el cumplimiento de los objetivos deseados; si estos no están bien definidos ocasionará que el trabajador también tenga dificultades al momento de organizarse con sus actividades ya que no sabrá identificar lo que la institución necesita alcanzar.

El estudio toma como fundamento teórico a Reyes, A. (2007) quien sostiene que al iniciar todo proceso administrativo es importante la planificación, ya que es en esta etapa se determinará qué es lo que se va hacer, cuales son los objetivos

institucionales y lo más importante cómo se ejecutará los presupuestos. Por ende, esta etapa pretende o alcanzar los objetivos trazados, por ello el trabajador debe tener en claro y ser preciso al momento de buscar los objetivos de la organización.

De acuerdo con ello podemos citar a Cuenca, C. (2020) Cuenca, quien obtuvo como resultados una correlación positiva de consideración moderada entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral en su población. Por lo tanto, podemos considerar que mientras se apliquen adecuadamente todas las etapas empezando por la planeación, podremos obtener buenos resultados por parte de los trabajadores a nivel de su desempeño.

La investigación se propuso conocer la relación que existe entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021, donde se demostró la relación débil entre la dimensión y la variable, por la prueba estadística aplicada se obtuvo un $r=0,239$. Lo expuesto en este párrafo se corrobora con el estudio de Vásconez, V., Vásconez, H, Guerrero, F & Neira, L. (2019) quienes en su investigación tuvieron como resultado que la cultura organizacional incide en el desempeño laboral. De este modo se puede afirmar que la relación entre la institución y el desempeño es significativa por lo que la organización es toda una estructura que está diseñada para lograr los objetivos y metas propuestas. Obviamente que para ello se debe definir la jerarquía institucional y las funciones de cada miembro importante dentro de la institución.

En el Módulo Penal de Chanchamayo se considera importante esta etapa de organización, sin embargo, pueden existir algunas falencias dentro de ella. Si se puede lograr un cambio en esta etapa se puede considerar que el desempeño laboral mejoraría aún más, ello se fundamenta teóricamente según Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012), quien manifiesta que las diversas áreas de la organización deben tener contacto continuo, una adecuada estructura dentro de la organización ayuda a tener una armonía laboral y permit administrar de manera adecuada los recursos disponibles dentro de la empresa, por ello debe existir apoyo de ambas partes, para que funcione de manera eficaz y eficiente.

Así mismo en contraste con la hipótesis específica donde se pretendió por medio del objetivo específico conocer la relación que existe entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021, donde se demostró la relación baja entre la dimensión 3 de la gestión administrativa y la variable 2 de desempeño laboral, por la prueba estadística aplicada se obtuvo un $r = 0,069$. Por lo que se hace mención a Panduro, L., Bollet, F., Ramirez, L. & Chenet, M. (2019), estos autores manifestaron en su investigación que el 81,25% de trabajadores tienen un nivel de desempeño laboral de acuerdo con el nivel de gestión administrativa. Lo cual indica que la etapa de dirección es una de las etapas más resaltantes dentro del proceso, ya que permite direccionar y enrumbar el desarrollo de la institución mediante quien lo dirige, por consiguiente esta teoría se puede fundamentar en el autor Chiavenato I. (2011), quien da mucha importancia a la existencia de la motivación por parte de los que dirigen, porque si se quiere que el trabajador demuestre un buen desempeño laboral, se debe conseguir que este ejecute su trabajo motivado y así conseguirá los fines que le son encomendados.

En este sentido es importante afirmar que mientras la dirección se desarrolle adecuadamente, esta influirá de manera positiva en sus trabajadores, estos demostrarán motivación, hecho que incrementará su convicción por el desarrollo de su trabajo y responderá a las necesidades de la institución.

Por último para conocer la relación que existe entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021, donde se demostró la relación baja entre la dimensión 4 de la gestión administrativa y la variable 2 de desempeño laboral, por la prueba estadística aplicada se obtuvo un $r = 0,038$. Este contraste encontrado hace ver que la etapa final de control es indispensable para evaluar el comportamiento del trabajador y para ver el desarrollo del proceso; se considera parte de una estrategia que interactúa con la naturaleza del trabajador y la organización. De acuerdo a la investigación de Vargas, P. (2019) se corrobora los resultados de que existe una relación significativa entre la variable gestión

administrativa y la variable desempeño laboral. Hace mención y énfasis a las fases de proceso de gestión, se puede concluir que la parte del control, se encarga de evaluar y supervisar la ejecución de los objetivos, con ello se logrará detectar errores y proponer estrategias como medidas correctivas para que no afecte el progreso y su eficacia.

Por lo tanto, de acuerdo a lo mencionado se discute y analiza a profundidad la importancia de la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central con la finalidad de evitar consecuencias negativas en el desempeño laboral de los empleados dentro de la institución, por lo que ello luego repercutirá en el adecuado bienestar del trabajo penal. Mientras que lo que se desea es contar con una forma de organización de trabajo moderno y eficiente, diseñado conforme a los principios y normas del Nuevo Código Procesal Penal, cuyo objetivo primordial es el de garantizar a los usuarios una atención de calidad del servicio público de administrar justicia en la especialidad penal. Por lo cual se ve la necesidad y utilidad del estudio para futuras investigaciones conforme al interés dentro de las instituciones de la CSJ con la finalidad de corregir algunas etapas del proceso de gestión administrativa, la cual debe ser integral, sistemática y continua y por ende lograr las mejoras en las actitudes, rendimientos y comportamientos de sus trabajadores para el buen desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación directa y significativa débil entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021, al observar un valor de $r=0,067$ hallado con la prueba de Pearson.
2. Existe la presencia de una relación directa y significativa débil entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021, al observar un valor de $r=0,064$ hallado con la prueba de Pearson.
3. Existe la certeza de una relación directa y significativa baja entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021, al observar un valor $r=0,239$, hallado con la prueba de Pearson.
4. Existe la evidencia de una relación directa y significativa baja entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021, al observar un valor de $r=0,069$, hallado con la prueba de Pearson.
5. Existe la convicción de una relación directa y significativa baja entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021, al observar un valor de $r=0,038$, hallado con la prueba de Pearson.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los responsables de la administración y supervisión de la gestión administrativa en el Módulo Penal de Chanchamayo de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central, sometan a una evaluación más minuciosa y objetiva el desempeño laboral de sus trabajadores, con el propósito de conocer el comportamiento de los mismos en sus áreas de labores y con ello contribuir a la conducción sistemática para una correcta gestión administrativa.
2. Con respecto a las etapas de la gestión administrativa, estas deben aplicarse de manera adecuada a lo largo del proceso, ya que de esta manera se logrará evidenciar debilidades en algunas de estas etapas y con ello reforzar o crear estrategias para su mejora. Las oficinas encargadas de la administración deben trabajar de manera coordinada con sus trabajadores, para tomar en cuenta sus aportes y así lograr estimularlos dentro de su desempeño laboral. Es importante reconocer donde se encuentra las fallas para que la gestión administrativa no se aplique de buena manera.
3. De las etapas de la gestión administrativas mencionadas en la investigación se sugiere mejorar el seguimiento y el control dentro del Módulo Penal de Chanchamayo, ya que de esta forma aseguramos una mejor evaluación de lo que se está haciendo. Con ello se facilitará de manera eficaz el logro de los objetivos institucionales.
4. A la comunidad científica, se recomienda tomar como base los resultados obtenidos para futuras investigaciones en la temática abordada, debiendo considerar el análisis más preciso de los resultados, la cual permitan comprender la importancia de la gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista científica visión del futuro*.
- Ambor, M. (2020). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Unidad de Administración y Finanzas de la Corte Superior de Justicia Arequipa 2020*. Moquegua-Perú: Universidad José Carlos Mariategui.
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. México: Mc Graw Hill.
- Arias, F., & Heredia, V. (2004). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México: Trillas.
- Bautista, J., & Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 1737-1740.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson Educación.p.143
- Bohórquez, F. (2004). *Educación basada en competencias*. Colombia: Universidad del Cauca.
- Bommer, J., Podsakoff, R., & Mackenzie. (1995). *Un meta-análisis. Psicología personal*.
- Campos, S., & López, P. (2011). *Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios*. Ibarra.
- Cardona, D., & Gonzales, O. (2018). El proceso administrativo. *Revista cultural UNILIBRE*.
- Carro, R., & Gonzales, D. (2012). *Productividad y competencia*. Universidad Nacional de Mar de Plata.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, E. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Mc. Graw Hill Interamericana.
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de investigaciones*. Lima-Perú: CONCYTEC.

- Condezo, N. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Oroya.Yauli-Junín*. Junín-Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Cuenca, C. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020*. Tarapoto-Perú: Universidad Privada Cesar Vallejo.
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración, enfoque situacional*. Bogotá: Prentice Hall Internacional.
- Embid, O., Velilla, B., & Sánchez, I. (2011). *Gestión por competencias en la administración autónoma de aragón*. Jfactory.
- Ferrer , M. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca*. Cajamarca-Perú: Universidad Privada Cesar Vallejo.
- Gonzales, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo. *Revista Universidad y Sociedad*, 32-37.
- Hellriege, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración*. México : Cengage Aprendizaje Editores S.A.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista. M. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.p.128
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista. M. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.p.170
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista. M. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.p.217
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista. M. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.p.198
- Herzberg. (1959). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. New York: Primera Edición.
- Ibarra. (2000). *Monografía de Ibarra*. Ecuador.
- INACAP. (2018). *Guía de aprendizaje proceso administrativo*. Chile: Universidad Tecnológica de Chile.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una aperspectiva general y empresarial*. México: Mc Graw Hill.
- La Torre, A. (2011). *La investigación acción. Conocer y cambiar la práctica educativa*. España Madrid: Garo Mckerman.

- Ley Orgánica del Poder Judicial. (1993). *Ley Orgánica del Poder Judicial*. D.S. 093-JUS. Lima - Perú: Jurista Editores.
- Locke, E. (1976). *La naturaleza y las consecuencias de la satisfacción laboral*. Chicago: Ncnally College Publishing.
- Marín, K., & Atencio, E. (2008). Proceso académico-administrativo. *Revista Omnia*, 160-183.
- Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2019). *Gestión administrativa y gestión del talento humano por competencias en la UPLA*. Chanchamayo-Perú: Universidad Peruana Los Andes .
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista -Chiapas*. Chiapas, México: Universidad de Montemorelos de México.
- Meza, M. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en trabajadores de la autoridad administrativa del Agua Mantaro-Huancayo*. Huancayo-Peru: Universidad .
- OIT. (2016). *Desempeño laboral*. Ginebra Suiza.
- Panduro, L., Bollet, F., Ramirez, L., & Chenet, M. (2019). Desempeño laboral y gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa. *Revista de Investigación Científica*, 47-51.
- Peiró, J. (1986). *Psicología de la organización*. Madrid: Universidad de Valencia.
- Perez, L., & Murzi, M. (2012). Destrezas y habilidades como condiciones necesarias para desarrollar actividades del campo. *Art. Res. de Proy. de Inv.*
- Ramírez, E. (2018). *La gestión administrativa y el desempeño del personal en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna*. Tacna -Perú: Universidad Privada de Tacna.
- Ramos, Gracia, & Peiró. (1996). Actividad laboral y desempeño. *Tratado de Psicología*, Vol. I.
- Real Academia de la lengua. (2000). *Diccionario Español*. Quito - Ecuador: Editorial Comercio.
- Reyes, A. (2007). Origen y desarrollo de la administración. *Revista Perspectivas*, 45-54.
- Robbins, S. (1996). *Fundamentos de administración conceptos y aplicaciones*. México.

- Segarra, M., & Bou, J. (2004). *Conceptos, tipos del conocimiento*. Universidad Jaime I.
- Tobar, S. (1929). "*Cristóbal. Monografía de Ibarra*". Ecuador.
- Toral, R. e., & Zeta, A. (2016). Gestión administrativa y calidad del servicio en el área juricia, social, administrativa de la Universidad Nacional de Loja. *Revista Sur Academi*, 77-89.
- Vargas, P. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019*. Lima-Perú: Universidad Privada Cesar Vallejo.
- Vásconez, V., Vásconez, H., Guerrero, F., & Neira, L. (2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 550-562.
- Zarama, F. (1991). Dirección de la administración tributaria. *Revista de administración tributaria*.
- Zeballos, R. (2019). "*Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los*. Sucre-Bolivia: Universidad Andina Simón Bolívar.

ANEXO N°1 Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<p>La gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización, mediante la conducción de un conjunto de tareas, recursos y esfuerzos, su capacidad para coordinar y dirigir las acciones y las diferentes actividades que se desarrollan dentro de la empresa, que permitan prevenir problemas y alcanzar los objetivos planteados. (González, Viteri, Izquierdo Morán & Verdezoto, 2020)</p>	<p>La gestión administrativa es la forma sistemática por medio de la cual se hará posible el desarrollo de las actividades que se realizan para dirigir a los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo, CSJ de la Selva Central a través de sus funciones fundamentales de planificación, organización, dirección y control.</p>	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Objetivos - Planes - Estrategias 	<p>Opciones de Respuestas:</p> <p style="text-align: center;">(1) Muy deficiente (2) Deficiente (3) Aceptable (4) Bueno (5) Muy bueno</p> <p>Escala de intervalo:</p> <p>Buena Regular Mala</p>
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura - Personal – insumos - Funciones - Políticas generales 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Motivación - Liderazgo - Comunicación 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemas de información - Medidas correctivas - Retroalimentación - Estándares - Control de actividades 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL	El Desempeño Laboral se puede definir como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. El desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos (Bohórquez, 2004).	El desempeño laboral estará referido a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro del Módulo Penal de Chanchamayo, CSJ de la Selva Central a través de diferentes parámetros como la Proactividad, los conocimientos, la capacidad y las características de su trabajo.	Proactividad	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Actitud asertiva - Trato 	<p>Opciones de Respuestas:</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p> <p>Escala de intervalo:</p> <p>Buena</p> <p>Regular</p> <p>Mala</p>
			Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones - Estrategias - Planes 	
			Capacidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Labor - Funciones - Trabajo en equipo 	
			Características de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimientos - Gratificaciones - Condiciones 	

ANEXO N°02 Base de datos

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																														
N°	D1: PLANEACIÓN					D1	D1	D2: ORGANIZACIÓN					D2	D2	D3: DIRECCIÓN					D3	D3	D4: CONTROL					D4	D4	TOTAL	V1
	P1	P2	P3	P4	P5			P6	P7	P8	P9	P10			P11	P12	P13	P14	P15			D3	P16	P17	P18	P19				
1	4	4	4	5	4	21	bueno	4	3	4	3	3	17	bueno	3	3	3	3	1	13	regular	2	2	3	3	3	13	regular	64	regular
2	3	3	3	3	2	14	regular	4	4	4	3	3	18	bueno	4	4	3	2	4	17	bueno	4	4	4	4	3	19	bueno	68	regular
3	3	3	3	3	2	14	regular	3	3	3	2	2	13	regular	2	3	3	3	4	15	regular	3	4	4	4	3	18	bueno	60	regular
4	2	3	2	2	2	11	regular	2	3	2	3	2	12	regular	3	2	3	3	2	13	regular	3	3	3	3	3	15	regular	51	regular
5	4	4	3	3	3	17	bueno	4	3	3	3	3	16	regular	4	4	5	5	5	23	bueno	4	4	4	4	4	20	bueno	76	bueno
6	3	3	3	3	2	14	regular	2	3	2	3	3	13	regular	3	2	2	3	3	13	regular	3	3	3	2	2	13	regular	53	regular
7	4	4	4	5	4	21	bueno	5	4	5	5	5	24	bueno	4	4	4	5	5	22	bueno	4	5	5	5	5	24	bueno	91	bueno
8	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	60	regular
9	4	4	4	4	4	20	bueno	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	4	3	3	16	regular	3	3	3	3	3	15	regular	66	regular
10	3	3	3	3	2	14	regular	4	2	3	3	3	15	regular	4	4	2	4	2	16	regular	3	4	3	3	4	17	bueno	62	regular
11	4	4	4	4	4	20	bueno	4	4	3	4	4	19	bueno	4	4	4	4	4	20	bueno	3	4	4	4	3	18	bueno	77	bueno
12	3	3	3	3	3	15	regular	4	3	4	3	3	17	bueno	4	3	3	3	4	17	bueno	3	3	4	4	3	17	bueno	66	regular
13	3	3	3	3	4	16	regular	4	3	3	4	4	18	bueno	3	4	3	3	3	16	regular	4	3	3	4	4	18	bueno	68	regular
14	4	3	3	4	3	17	bueno	4	4	4	3	4	19	bueno	3	4	4	3	3	17	bueno	4	4	3	3	4	18	bueno	71	regular
15	5	4	4	5	4	22	bueno	5	5	4	3	5	22	bueno	5	4	3	2	2	16	regular	1	2	3	3	3	12	regular	72	regular
16	3	3	3	4	3	16	regular	3	3	4	3	3	16	regular	4	3	3	2	1	13	regular	3	2	2	2	2	11	regular	56	regular
17	2	2	1	1	1	7	malo	3	2	2	2	2	11	regular	3	3	2	2	1	11	regular	2	2	1	1	1	7	malo	36	malo
18	4	4	4	4	4	20	bueno	3	3	4	4	3	17	bueno	3	3	3	3	3	15	regular	3	2	2	3	3	13	regular	65	regular
19	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	60	regular
20	2	2	2	3	3	12	regular	3	3	3	3	3	15	regular	1	1	1	2	2	7	malo	2	3	3	3	3	14	regular	48	regular
21	4	3	3	2	2	14	regular	3	2	3	3	3	14	regular	3	3	2	3	3	14	regular	2	3	3	3	3	14	regular	56	regular
22	3	3	3	3	3	15	regular	4	4	3	4	4	19	bueno	3	3	4	4	4	18	bueno	3	3	3	3	3	15	regular	67	regular
23	5	4	4	4	4	21	bueno	4	4	4	4	4	20	bueno	4	4	5	4	4	21	bueno	3	3	3	3	3	15	regular	77	bueno
24	3	4	4	3	4	18	bueno	4	3	4	4	3	18	bueno	4	4	4	4	4	20	bueno	4	4	3	4	3	18	bueno	74	bueno
25	4	3	3	3	2	15	regular	3	3	2	2	3	13	regular	3	3	3	2	2	13	regular	1	1	2	2	1	7	malo	48	regular
26	3	3	3	3	3	15	regular	4	4	2	3	2	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	60	regular
27	4	4	4	4	4	20	bueno	4	3	4	4	4	19	bueno	4	3	4	4	3	18	bueno	3	4	4	4	4	19	bueno	76	bueno
28	3	3	3	3	2	14	regular	3	2	2	3	2	12	regular	3	3	3	2	2	13	regular	2	3	2	2	3	12	regular	51	regular
29	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	60	regular
30	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	60	regular
31	3	3	3	2	2	13	regular	2	2	1	1	1	7	malo	3	2	3	2	2	12	regular	3	3	2	2	2	12	regular	44	malo
32	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	60	regular
33	3	3	3	3	3	15	regular	4	3	3	3	3	16	regular	3	2	3	3	3	14	regular	3	3	3	3	3	15	regular	60	regular
34	4	4	5	5	5	23	bueno	5	5	5	5	5	25	bueno	4	5	4	4	5	22	bueno	5	5	5	5	5	25	bueno	95	bueno
35	3	3	2	2	2	12	regular	3	3	2	3	3	14	regular	3	5	4	2	3	17	bueno	3	4	4	2	1	14	regular	57	regular
36	4	3	3	3	2	15	regular	4	3	3	3	3	16	regular	2	1	4	2	2	11	regular	3	3	3	2	3	14	regular	56	regular
37	3	4	4	3	3	17	bueno	3	3	4	4	3	17	bueno	3	3	3	3	3	15	regular	3	3	3	3	3	15	regular	64	regular
38	2	3	2	2	2	11	regular	2	2	3	2	2	11	regular	2	2	2	2	3	11	regular	3	3	3	3	3	15	regular	48	regular
39	3	3	3	3	2	14	regular	3	3	2	3	3	14	regular	2	2	2	3	3	12	regular	3	3	3	3	3	15	regular	55	regular
40	2	4	3	2	2	13	regular	4	2	2	2	2	12	regular	2	4	3	3	3	15	regular	2	2	2	3	3	12	regular	52	regular

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL																						
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL	
1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	1	63	regular
2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	82	bueno
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	87	bueno
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	89	bueno
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	89	bueno
6	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	88	bueno
7	3	2	3	3	4	4	5	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	74	bueno
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	78	bueno
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78	bueno
10	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	1	3	5	5	5	5	3	5	1	1	78	bueno
11	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	46	malo
12	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	70	regular
13	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	70	regular
14	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	70	regular
15	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	77	bueno
16	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	46	malo
17	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	66	regular
18	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	43	malo
19	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	bueno
20	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	1	72	regular
21	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	2	75	bueno
22	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	93	bueno
23	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	1	90	bueno
24	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	94	bueno
25	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	1	3	84	bueno
26	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	89	bueno
27	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	1	86	bueno
28	3	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	85	bueno
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	regular
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	bueno
31	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	78	bueno
32	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	88	bueno
33	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	2	2	82	bueno
34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	95	bueno
35	1	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	1	74	bueno
36	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	2	1	2	72	regular
37	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	2	3	82	bueno
38	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	87	bueno
39	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	5	5	4	5	3	3	82	bueno
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	93	bueno

ANEXO N°3 Validación de contenidos de los instrumento

PRIMER EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (V1)

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO								
1.1 Apellidos y nombres del experto: SANDOVAL RÍOS, José Elías								
1.2. DNI: 16800090 Telf. Celular: 958880005 Email: josan905@yahoo.es								
1.3 Grado académico: Doctor en Administración								
1.4. Profesión: Economista								
1.5 Cargo que desempeña: Docente								
1.6 Universidad o Centro Laboral: Universidad César Vallejo								
II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO								
2.1 Nombre del instrumento : Cuestionario sobre Gestión Administrativa								
2.2 Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre Gestión Administrativa								
2.3 Dirigido a: Trabajadores del Módulo penal de Chanchamayo								
2.4. Autor del instrumento: Estrada Giménez, Fernando Jimmy								
2.5. Programa de posgrado : Gestión Pública								
III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO								
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	
			0-20%	21-40%	41-60%	61- 80%	81-100%	
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado	-	-	-	75	-	
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable	-	-	-	80	-	
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica	-	-	-	70	-	
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.	-	-	-	70	-	
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad	-	-	-	80	-	
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	-	-	-	70	-	
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica	-	-	-	80	-	
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología	-	-	-	70	-	
9	INTENCIONALIDAD	Valora el proceso de desarrollo de la gestión.	-	-	-	80	-	
10	Promedio de la valoración		75%					

Opinión de Aplicabilidad: Es procedente la aplicación del Instrumento

Trujillo, 22 de junio de 2021


D. José E. Sandoval Ríos
ECONOMISTA
C.E.L. 583
Firma y sello

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (V2)

IV. DATOS GENERALES DEL EXPERTO								
1.1 Apellidos y nombres del experto: SANDOVAL RÍOS, José Elías								
1.2. DNI: 16800090 Telf. Celular: 958880005 Email: josan905@yahoo.es								
1.3 Grado académico: Doctor en Administración								
1.4. Profesión: Economista								
1.5 Cargo que desempeña: Docente								
1.6 Universidad o Centro Laboral: Universidad César Vallejo								
V. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO								
2.1 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Desempeño Laboral								
2.2 Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre Desempeño Laboral								
2.3 Dirigido a: Trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo.								
2.4. Autor del instrumento: Estrada Giménez, Fernando Jimmy								
2.5. Programa de posgrado: Maestría en Gestión Pública								
VI. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO								
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	
			0-20%	21-40%	41-60%	61- 80%	81-100%	
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado	-	-	-	75	-	
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable	-	-	-	80	-	
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica	-	-	-	70	-	
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.	-	-	-	70	-	
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad	-	-	-	80	-	
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	-	-	-	70	-	
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica	-	-	-	80	-	
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología	-	-	-	70	-	
9	INTENCIONALIDAD	Valora el proceso de desarrollo de la gestión.	-	-	-	80	-	
10	Promedio de la valoración		75%					

Opinión de Aplicabilidad: Es procedente la aplicación del Instrumento

Trujillo, 22 de junio de 2021


 Dr. José E. Sandoval Ríos
 ECONOMISTA
 C.E.L. 563
 Firma y sello


SEGUNDO EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (V1)

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO							
1.1 Apellidos y nombres del experto: Verastegui Campos Segundo Emilio Manuel							
1.2. DNI 72926301 Telf. Celular: 941099079 Email: Manuel_vegcam@hotmail.com							
1.3 Grado académico: Maestro en Gestión Pública							
1.4. Profesión: Contador Público							
1.5 Cargo que desempeña: Auditor							
1.6 Universidad o Centro Laboral: Contraloría General de la República							
II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
2.1 Nombre del instrumento : Cuestionario sobre Gestión Administrativa							
2.2 Objetivo del instrumento: Conocer la opinión de la Gestión Administrativa							
2.3 Dirigido a: Los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo							
2.4. Autor del instrumento: : Estrada Giménez, Fernando Jimmy							
2.5. Programa de posgrado : Gestión Pública							
III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61- 80%	81-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado	-	-	-	-	85
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable	-	-	-	-	85
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica	-	-	-	80	-
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.	-	-	-	80	-
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad	-	-	-	-	85
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	-	-	-	80	-
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica	-	-	-	80	-
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.	-	-	-	75	-
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivos.	-	-	-	80	-
10	Promedio de la valoración		81.11%				

Opinión de Aplicabilidad: Es procedente la aplicación del Instrumento

Trujillo, 23 de junio del 2021


Mg. Segundo Emilio Manuel Verastegui Campos
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
C.P.C: 02-9315

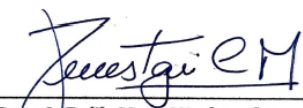
Sello y firma

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (V2)

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO							
1.1 Apellidos y nombres del experto: Verastegui Campos Segundo Emilio Manuel							
1.2. DNI 72926301 Telf. Celular: 941099079 Email: Manuel_vegcam@hotmail.com							
1.3 Grado académico: Maestro en Gestión Pública							
1.4. Profesión: Contador Público							
1.5 Cargo que desempeña: Auditor							
1.6 Universidad o Centro Laboral: Contraloría General de la Republica							
II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
2.1 Nombre del instrumento : Cuestionario sobre Desempeño Laboral							
2.2 Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre el Desempeño Laboral							
2.3 Dirigido a: Los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo							
2.4. Autor del instrumento: Estrada Giménez, Fernando Jimmy							
2.5. Programa de posgrado : Gestión Pública							
III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61- 80%	81-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado	-	-	-	-	85
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable	-	-	-	-	85
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica	-	-	-	80	-
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.	-	-	-	80	-
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad	-	-	-	-	85
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	-	-	-	80	-
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica	-	-	-	75	-
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.	-	-	-	75	-
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivos.	-	-	-	75	-
10	Promedio de la valoración		80.00%				

Opinión de Aplicabilidad: Es procedente la aplicación del Instrumento

Trujillo, 23 de junio del 2021


 Mg. Segundo Emilio Manuel Verastegui Campos
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 C.P.C: 02-9315

Sello y firma

TERCER EXPERTO


FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (V1)

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO							
1.1 Apellidos y nombres del experto: Gallo Núñez Meysee Oderays							
1.2. DNI 45333221 Telf. Celular: 972919694 Email: meys-gall-nun05@hotmail.com							
1.3 Grado académico: Maestra en Gestión Pública							
1.4. Profesión: Abogada							
1.5 Cargo que desempeña: Abogada de Órgano de Control Institucional							
1.6 Universidad o Centro Laboral: Universidad Nacional de Trujillo							
II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
2.1 Nombre del instrumento : Cuestionario sobre Gestión Administrativa							
2.2 Objetivo del instrumento: Conocer la opinión de la Gestión Administrativa							
2.3 Dirigido a: Trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo							
2.4. Autor del instrumento: : Estrada Giménez, Fernando Jimmy							
2.5. Programa de posgrado : Gestión Pública							
III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61- 80%	81-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado	-	-	-	-	85
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable	-	-	-	80	-
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica	-	-	-	80	-
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.	-	-	-	75	-
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad	-	-	-	70	-
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	-	-	-	80	-
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica	-	-	-	80	-
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.	-	-	-	80	-
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivos.	-	-	-	80	-
10	Promedio de la valoración		78,89%				

Opinión de Aplicabilidad: Es procedente la aplicación del Instrumento

Trujillo, 21 de junio del 2021


Sello y firma


Mg. Meysee Oderays Gallo Herber
ABOGADA
Reg. CALL: 8772
Colegio de Abogados de La Libertad


FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (V2)

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO							
1.1 Apellidos y nombres del experto: Gallo Núñez Meysee Oderays							
1.2. DNI 45333221 Telf. Celular 972919694 Email: meys-gall-nun05@hotmail.com							
1.3 Grado académico: Maestra en Gestión Pública							
1.4. Profesión: Abogada							
1.5 Cargo que desempeña: Abogada de Órgano de Control Institucional							
1.6 Universidad o Centro Laboral: Universidad Nacional de Trujillo							
II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
2.1 Nombre del instrumento : Cuestionario sobre Desempeño Laboral							
2.2 Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre el Desempeño Laboral							
2.3 Dirigido a: Trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo							
2.4. Autor del instrumento: Estrada Giménez, Fernando Jimmy							
2.5. Programa de posgrado : Gestión Pública							
III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61- 80%	81-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado	-	-	-	-	85
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable	-	-	-	80	-
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica	-	-	-	75	-
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.	-	-	-	80	-
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad	-	-	-	75	-
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	-	-	-	80	-
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica	-	-	-	80	-
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.	-	-	-	75	-
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivos.	-	-	-	75	-
10	Promedio de la valoración		78,33%				

Opinión de Aplicabilidad: Es procedente la aplicación del Instrumento

Trujillo, 21 de junio del 2021


 Sello y firma


Mg. Meysee Oderays Gallo Núñez
ABOGADA
 Reg. CALL: 8772
 Colegio de Abogados de La Libertad

ANEXO N°4 Confiabilidad de los ítems y dimensiones de los instrumentos

Confiabilidad de la Variable Gestión administrativa

Estadísticas de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	20

Confiabilidad de la Variable Desempeño laboral

Estadísticas de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	20

ANEXO N°5 Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica

La ficha técnica consideró los criterios de evaluación de acuerdo a cada variable.

Criterios de evaluación de la variable Gestión administrativa

RANGOS	Muy bueno	Bueno	Aceptable	Deficiente	Muy deficiente
PUNTUACIÓN	5	4	3	2	1

Fuente: Elaboración propia

Criterios de evaluación de la variable Desempeño laboral

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

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N°6 Cuestionario de la gestión administrativa



CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

FINALIDAD:

El presente instrumento tiene la finalidad: Determinar la Gestión Administrativa de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo, CSJ de la Selva Central, los datos obtenidos serán confidenciales y solo se utilizarán con fines de estudio, en tal sentido se solicita colaborar con la investigación, respondiendo a las preguntas que se presentan a continuación, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada pregunta y marque con un aspa (X) una sola alternativa. Las respuestas tienen la siguiente escala de medición:

- (1) Muy deficiente
- (2) Deficiente
- (3) Aceptable
- (4) Bueno
- (5) Muy Bueno

N°	PREGUNTAS VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	RESPUESTAS				
		5	4	3	2	1
D1: PLANEACIÓN						
1	¿Cómo consideras la toma de decisiones en el área donde laboras?					
2	¿Cómo consideras a los objetivos institucionales son claros, precisos y alcanzables?					
3	¿Cómo consideras los planes de trabajo a desarrollarse en la entidad?					
4	¿Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas en tu entidad laboral?					
5	¿Cómo consideras la asignación de recursos para el logro de los objetivos establecidos?					
D2: ORGANIZACIÓN						
6	¿Cómo consideras la estructura organizacional de tu entidad laboral?					
7	¿Cómo consideras la selección del personal administrativo del área donde laboras?					
8	¿Cómo considera la disposición de insumos designados para cumplir sus funciones?					
9	¿Cómo consideras las políticas generales vigentes en tu entidad laboral?					
10	¿Cómo considera la distribución de funciones o responsabilidades dentro de la organización?					

D3: DIRECCIÓN					
11	¿Cómo considera las relaciones interpersonales entre el administrativo y el personal?				
12	¿Cómo considera a la motivación que le brindan en su área de trabajo?				
13	¿Cómo considera el liderazgo de su superior aplicado al momento de realizar una supervisión?				
14	¿Cómo considera la confianza brindada a los trabajadores para expresar sugerencias y comentarios laborales?				
15	¿Cómo considera la comunicación de los planes y planificación de la entidad a los trabajadores?				
D4: CONTROL					
16	¿Cómo considera a los sistemas de información para la efectividad del control?				
17	¿Cómo considera a las medidas correctivas aplicadas, después de haber ocurrido algún problema?				
18	¿Cómo considera a la retroalimentación aplicada dentro del proceso de control?				
19	¿Cómo considera al manejo de estándares de atención para garantizar un mejor servicio?				
20	¿Cómo consideras el control de las actividades y cumplimiento de los objetivos institucionales?				

Gracias por su atención.

ANEXO N°7 Cuestionario del desempeño laboral



CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

FINALIDAD:

El presente instrumento tiene la finalidad: Determinar el Desempeño Laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo, CSJ de la Selva Central, los datos obtenidos serán confidenciales y solo se utilizarán con fines de estudio, en tal sentido se solicita colaborar con la investigación, respondiendo a las preguntas que se presentan a continuación, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada pregunta y marque con un aspa (X) una sola alternativa. Las respuestas tienen la siguiente escala de medición:

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A Veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

N°	PREGUNTAS VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	RESPUESTAS				
		5	4	3	2	1
1	¿La labor que desempeña supera las expectativas planificada?					
2	¿Usted propone mejoras o sugerencias sobre los procesos o actividades que desempeña?					
3	¿Usted tiene iniciativa propia en las actividades que le fueron encomendadas?					
4	¿Usted posee una actitud asertiva para resolver problemas o situaciones que se le presenten en el área de trabajo?					
5	¿Se encuentra motivado en su trabajo y ello le permite ayudar a sus demás compañeros?					
6	¿Usted cumple de manera eficaz las funciones que le son encomendadas?					
7	¿Usted trata con amabilidad y respeto a sus superiores y compañeros de trabajo?					
8	¿Usted promueve el trabajo en equipo con sus compañeros y superiores?					
9	¿Entiende claramente las estrategias para lograr los objetivos institucionales?					
10	¿Usted posee los conocimientos necesarios y suficientes para el cumplimiento de sus funciones en el trabajo?					

11	¿Participa en la elaboración de los planes administrativos de su área de trabajo?					
12	¿Se capacita y actualiza constantemente para mejorar su desempeño laboral?					
13	¿Usted se adapta a los cambios y lo ve como oportunidades de mejora?					
14	¿Cumple en su totalidad con todas las disposiciones y requerimientos encomendados?					
15	¿Usted cumple de manera responsable y sostenible el horario de trabajo?					
16	¿Sabe reconocer sus errores y trabajar para enmendarlos?					
17	¿Usted guía y genera influencia en las personas de su entorno laboral?					
18	¿Tiene un compromiso institucional y con sus compañeros de trabajo?					
19	¿Se encuentra satisfecho con la remuneración que recibe por su trabajo?					
20	¿Ha recibido reconocimientos a nivel institucional por su destacado trabajo?					

Gracias por su atención.

**ANEXO N° 8 Constancia de la realización del estudio de investigación
emitida por la institución**

FORMULARIO UNICO TRAMITE ADMINISTRATIVO DEL PODER JUDICIAL
D. S. N. 004-2014-08-01
DISTRIBUCION GRATUITA

CSJ
CSJ

OBJETIVO DE LA SOLICITUD:
AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS, CON FINES DE ESTUDIO

ORGANISMO EMISOR:
PRESIDENCIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA SELVA CENTRAL

PERSONA NATURAL:
Apellidos Paterno: [ESTRADA] Apellido Materno: [GIMENEZ] Nombre: [FERNANDO JIMPI]

PERSONA JURIDICA:
Razon Social: _____

Tipo y Numero de Documento:
N° de DNI: [43013070] N° de RUC: _____ C. Extranjera: _____

DIRECCION:
Correo Electrónico: 1) [afing.fernandoestrada@gmail.com] 2) _____
Tipo y Nombre de la Via: Avenida Jiron Calle Pasaje Prolongación Otros
Nombre de la Via: [SAN PABLO]
N° de inmueble: [104] Block _____ Interior _____ Mz/Lote _____ Otros _____
Tipo de Zona: Urbanización Asentamiento Humano Cooperativa PP.JJ Otros _____
Referencia: [FRENTE A LA DEFENSA PUBLICA]
Distrito: [CHANCHAMAYO] Provincia: [CHANCHAMAYO] Departamento: [JUNON]
Teléfono: Fijo _____ Celular: [925906850]

EXPOSICION DE MOTIVOS (Fundamentación):
Que en mi condición de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad Privada César Vallejo y debiendo continuar con el desarrollo de mi Tesis de Posgrado titulada: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo, CSJ de la Selva Central, 2021, acudo a su honorable despacho para solicitarle siguiente: Autorizar el permiso correspondiente para la aplicación de dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos a través de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo, CSJ de la Selva Central. Para los efectos, acompaño a la presente cuestionarios respectivos, siendo el instrumento de carácter anónimo, confidencial y solo con fines de estudio. Por lo tanto, Ruego Usted acceder a mi petición, por ser de justicia que deseo alcanzar.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA SELVA CENTRAL
PRESIDENCIA
PROVEIDO FEB. 23 | 06 | 21

*Comunicar autorización.
Poner en conocimiento de la
Alm. Módulo Penal, para que
brinde las facilidades del caso
c/c - Adm. Distrital
- Interesado.*

VI ANEXOS: (En orden correlativo) Fotos: _____ en Láser _____ en números _____

CUESTIONARIOS: _____

ANA MARIA LOPEZ ARROYO
PRESIDENCIA

DECLARO que la información presentada en este Formulario tiene carácter de **DECLARACION JURADA**

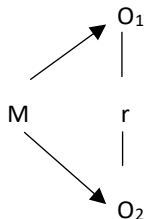
Lugar y Fecha: CHANCHAMAYO, 23 DE JUNIO DEL 2021

Firma del Usuario

ANEXO N° 9 Matriz de consistencia del informe final

TÍTULO: “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema General: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.	Hipótesis General: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.	Variable 1:	Planeación	Toma de decisiones Objetivos Planes Estrategias
				Organización	Estructura Personal - insumos Funciones Políticas generales
PE 1: ¿Qué relación existe entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021?	OE 1: Conocer la relación que existe entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.	HE 1: Existe una relación directa y significativa entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.	Gestión Administrativa	Dirección	Relaciones interpersonales Motivación Liderazgo Comunicación
PE 2: ¿Qué relación existe entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021?	OE 2: Conocer la relación que existe entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.	HE 2: Existe una relación directa y significativa entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.		Control	Sistemas de información Medidas correctivas Retroalimentación Estándares Control de actividades
PE 3: ¿Qué relación existe entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021?	OE 3: Conocer la relación que existe entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.	HE 3: Existe una relación directa y significativa entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.	Variable 2:	Proactividad	Motivación Actitud asertiva Trato
				Conocimientos	Capacitaciones Estrategias Planes
PE 4: ¿Qué relación existe entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021?	OE 4: Conocer la relación que existe entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.	HE 4: Existe una relación directa y significativa entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central, 2021.	Desempeño Laboral	Capacidad de trabajo	Labor Funciones Trabajo en equipo
				Características de trabajo	Reconocimientos Gratificaciones Condiciones

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN, MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: El tipo de la investigación es básica, cuantitativa de nivel correlacional porque busca crear conocimiento acerca de la relación que existe entre ambas variables de estudio.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: El trabajo de investigación es descriptivo - correlacional, pues permite describir y determinar la relación entre las variables. Descriptivo –Correlacional, no experimental</p>  <p>Donde: M = Representa la muestra de investigación. O1= Representa la variable gestión administrativa O2= Representa la variable desempeño laboral r = Indica el grado de correlación entre ambas variables.</p>	<p>POBLACIÓN: La población está conformado por 40 trabajadores del Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central.</p> <p>MUESTRA: Conformada por 40 trabajadores. n = 40 obtenida integrando al 100% de la población.</p> <p>El Muestreo aplicado es no probabilístico, la técnica intencional por conveniencia del investigador.</p> <p>PROCEDIMIENTO METODOLOGICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistematización de información para conocer la gestión administrativa y desempeño laboral, definición de estructuras, dimensiones, componentes, fenómenos e indicadores. <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estadística descriptiva e inferencial; se elaboraran las tablas y gráficos estadísticos que respectivamente corresponden a cada indicador, dimensión y variables. • El procesamiento de datos se realizará mediante el Programa SPSS-24, para luego determinar el cálculo de la correlación entre ambas variables y dimensiones. • La contrastación de hipótesis se realizará mediante la Prueba de Chi cuadrado. 	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS La técnica de recolección de datos es la Encuesta. El instrumento diseñado para la recolección de datos mediante será mediante 02 cuestionarios. Para esta investigación se ha planteado los siguientes instrumentos para la recolección de datos:</p> <p>CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duración: Variable, aproximadamente entre 20 minutos. • Características: El cuestionario consta de 20 preguntas que evalúan la gestión administrativa que existe en el Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central. • Confiabilidad: Se estima un nivel de confiabilidad del 90%. • Validez: El presente instrumento, ha sido construido de manera sistemática para la mejor comprensión por parte del investigador. Por tanto su validez se dará a través del juicio de 03 expertos profesionales. <p>CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duración: Variable, aproximadamente entre 20 minutos. • Características: El cuestionario consta de 20 preguntas que evalúan el desempeño laboral de los trabajadores que existe en el Módulo Penal de Chanchamayo de la Selva Central. • Confiabilidad: Se estima un nivel de confiabilidad del 90%. • Validez: El presente instrumento, ha sido construido de manera sistemática para la mejor comprensión por parte del investigador. Por tanto su validez se dará a través del juicio de 03 expertos profesionales.

ANEXO N° 10 Panel Fotográfico

