



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Gestión administrativa y desempeño de funciones en el Rodeo, Ecuador.

**AUTOR:**

Oyaque Tene, Santiago Israel (ORCID: 0000-0003-4534-7895)

**ASESORA:**

Dra. Alarcón Díaz, Daysi Soledad (ORCID: 0000-00032042-7282)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

Piura – Perú

2020

## **DEDICATORIA**

A mis padres, fueron ellos quienes me forjaron y me permitieron ser la persona que soy hoy en día. Siempre supieron darme las palabras y el aliento preciso en el momento oportuno para nunca desistir y así poder lograr cumplir mis sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

Para empezar, quiero agradecer a la Dra. Daysi Alarcón D. quién supo guiarme en todas las etapas de mi investigación, quien cumpliendo su rol de tutor asignado siempre mostro su calidad de docencia. Me es grato a su vez expresar mis agradecimientos a la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de realizar este trabajo investigativo. Al Lic. Luis Atoche A., apoyo referente a cálculo estadístico y en metodología de la investigación. A ellos y a quienes estuvieron presente, me es más que grato expresarles mis más sinceros agradecimientos.

## Índice de contenidos

Carátula	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
<b>Índice de contenidos.....</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas.....</b>	<b>v</b>
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>14</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>15</b>
3.1.1 Tipo.....	15
3.1.2. Diseño de investigación.....	15
<b>3.2. Variables, operacionalización .....</b>	<b>15</b>
<b>3.3. Población, muestra y muestreo.....</b>	<b>16</b>
3.3.1 Población.....	16
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>17</b>
3.4.1. Técnica:.....	17
3.4.2. Instrumento.....	17
3.4.3. Validez.....	18
3.4.4. Confiabilidad.....	18
<b>3.5. Procedimientos.....</b>	<b>18</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos.....</b>	<b>19</b>
<b>3.7. Aspectos éticos .....</b>	<b>19</b>
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>20</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>25</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>29</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>30</b>
REFERENCIAS.....	31
<b>ANEXOS.....</b>	<b>35</b>

## Índice de tablas

Tabla 1.Población policial del C.R.S. El Rodeo, Ecuador.....	17
Tabla 2. Nivel de desarrollo de la gestión administrativa por dimensiones.....	20
Tabla 3. Gestión administrativa .....	21
Tabla 4.Nivel de desarrollo del desempeño de funciones por dimensiones .....	21
Tabla 5. Desempeño de funciones .....	22
Tabla 6.Comparación de los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de funciones en el centro de rehabilitación social el Rodeo.....	23
Tabla 7. Correlación .....	24
Tabla 8.Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....	24

## RESUMEN

La presente investigación, ha surgido a través del interés y la importancia de conocer la gestión administrativa y el desempeño de funciones en los trabajadores del Rodeo, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de funciones en el Centro de Rehabilitación Social el Rodeo, Ecuador.

La investigación fue de tipo básica descriptiva correlacional, con un diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 20 trabajadores del Rodeo. Se aplicaron dos cuestionarios que midieron las variables de estudio debidamente validados por juicio de expertos y verificando su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, siendo para la gestión administrativa 0,927 y para el desempeño de funciones 0,952 teniendo ambos una confiabilidad alta para su aplicación. La metodología utilizada fue la estadística descriptiva, frecuencias y coeficiente de correlación de Pearson.

Los resultados obtenidos en la gestión administrativa fueron: en un nivel alto (30%), medio (30%) y bajo (40%), respecto al desempeño de funciones se tiene como porcentajes: alto (30), medio (35%) y bajo (35%). Al finalizar la investigación se determinó que existe relación alta y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño de funciones del centro de rehabilitación social el Rodeo, Ecuador, se realizó mediante la prueba de correlación de Pearson, cuyo valor de significancia fue de  $0,000 < 0,05$ , concluyendo en rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_1$ ) que indica que existe una relación alta y significativa entre las variables de estudio.

**Palabras claves:** gestión institucional, desempeño de funciones, personal policial.

## ABSTRACT

The present investigation, has arisen through the interest and the importance of knowing the administrative management and the performance of the functions in the workers of the herd, had as a general objective to determine the relationship between the administrative management and the performance of the functions in the Center of Social Rehabilitation el Rodeo, Ecuador.

The research was of a basic descriptive correlational type, with a non-experimental design. The study population consisted of 20 Rodeo workers. Two questionnaires were applied that measured the study variables duly validated by expert judgment and verifying their reliability through Cronbach's Alpha, being 0.927 for administrative management and 0.952 for the performance of functions, both having high reliability for their application. The methodology used was descriptive statistics, frequencies and Pearson's correlation coefficient.

The results obtained in administrative management were: at a high (30%), medium (30%) and low (40%) level, with respect to the performance of functions, the percentages are: high (30), medium (35%) and low (35%). At the end of the investigation, it was determined that there is a high and significant relationship between administrative management and the performance of functions at the El Rodeo social rehabilitation center, Ecuador, it was performed using the Pearson correlation test, whose significance value was  $0.000 < 0.05$ , concluding in rejecting the null hypothesis ( $H_0$ ) and accepting the research hypothesis ( $H_1$ ) that indicates that there is a high and significant relationship between the study variables.

**Keywords:** institutional management, performance of functions, police personnel.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la sociedad del siglo XXI, está sometida a múltiples cambios que llevan a nuevos saberes, nuevas formas de organización, maneras de desempeñar el trabajo, del entretimiento y el tiempo, cambios en el desarrollo de las relaciones entre personas, autenticidades políticas y algunas fronteras se refuerzan mientras otras disminuyen sus esfuerzos, este contexto propone nuevas formas de gestión en las entidades, la cual necesitan contar con la capacidad requerida para hacer frente a una gestión adecuada, la misma que lleve a las personas a cumplir sus objetivos propuestos, por ello la modernización en la administración de las organizaciones públicas tienen una gran responsabilidad para el correcto uso en los recursos asignados y brindar calidad en el servicio a las personas (Makón, 2000), en tal sentido la gestión obtiene logros concretos, va más allá de simples insumos o productos, esto generando un impacto duradero en la población, produciendo una transformación, con resultados favorables y sostenibles en la sociedad (Becerra, 2017), vinculada a revelar la ocurrente gestión interna de las organizaciones.

En este marco los ciudadanos asumen una responsabilidad, en crear productos buenos o malos, causar la tranquilidad o el riesgo y la incertidumbre, cuidar o contaminar el contexto, son guías en la labor de los servidores. Gestionar es brindar un saber que pueda ser evidente y promueva resultados. Los gerentes deben hacer propio el compromiso de su labor y el beneficio del saber. Drucker (1986) que una mala gestión administrativa genera desorden y caos en la administración pública o privada en sus procesos de bienes y servicios, siendo víctima de esto la ciudadanía. Las organizaciones modernas requieren estar organizadas para enfrentar los cambios que se presentan, por tanto, deben promover su actualización permanente de lo que realiza, requiriendo de personas idóneas para dirigir sus destinos.

Según Ramos (2010) indica que en la gestión se debe aplicar de un conjunto de métodos, técnicas e instrumentos administrativos en un proceso de obtención, para concretar metas y objetivos previamente establecidos, por otro lado Ccahua (2019)

señala que el desempeño policial viene hacer el rendimiento que manifiesta la policía al cumplir con sus funciones al ejecutar según el marco de la ley, demostrando su capacidad y efectividad en la sociedad.

La gestión administrativa en la Policía Nacional de Ecuador, ha tenido una práctica tradicional que está basada en el servicio militar desde sus inicios y que ha venido practicando a lo largo del tiempo, sin embargo, no se ha aportado en la ciencia y tecnología, liderazgo y patriotismo. En esta era nueva donde se debe desempeñar cabalmente las funciones y brindar un servicio de calidad, juegan un papel importante en la gestión administrativa de las instituciones (Haro, 2015). En este devenir, las instituciones gubernamentales en el estado y en el Rodeo, han determinado que la gestión cumple una función fundamental, en la medida que permita alcanzar los propósitos planificados y organizados de acuerdo a los fundamentos legales, puesto que el Centro de Rehabilitación Social el Rodeo está creado para ofrecer un servicio adecuado a sus internos, en esta línea el control como punto de conexión es una herramienta idónea para favorecer la labor que realiza la organización en aras de asegurar una apropiada rendición de cuentas.

En este contexto se evidencia la necesidad de estudiar las variables de investigación que más inciden en las instituciones actuales, como es la gestión administrativa y el desempeño de funciones en la policía. Ante esta realidad se requiere que las instituciones como el Centro de Rehabilitación el Rodeo cuente con personas preparadas y autoridades capaces de manejar la institución, con conocimiento en la gestión administrativa y que estén acorde a los cambios que ocurren en el contexto, así como un cumulo de estrategias y saberes sobre instrumentos que permitan una mejor administración en la institución, así como competencias organizacionales para determinar los objetivos y plantear metas con planes que ayuden a concretarlas, para organizar el trabajo y dirigir a la organización en busca de mejoras y sobre todo potenciar el recurso humano que forma parte de ella.

En consecuencia, para lograr los objetivos propuestos por la institución y llevar a cabo el estudio de las variables en el Centro de Rehabilitación Social El Rodeo, se formuló el problema de la siguiente manera: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño de funciones en el Centro de Rehabilitación Social el Rodeo, Ecuador? La investigación es conveniente porque en la realidad en que se desarrolla la variable gestión administrativa con el desempeño policial que brinda la organización, el ámbito de la gestión es calificado un aspecto básico ya que las estrategias tomadas por las instituciones públicas están encaminadas a cubrir las necesidades del usuario. Tiene relevancia social porque al estudiar las variables, se diagnosticó la problemática existente en la institución, la cual más adelante beneficiará a la población, ya que en la medida que logre mejorar su gestión podría ser un referente para otras instituciones en el logro de sus acciones estratégicas. El estudio se justifica teóricamente porque se sustenta en lo descrito por Chiavenato respecto a la teoría general de la administración, clásica de Fayol, teoría de Frederick, de las expectativas de Vroom, entre otras y que a través de la investigación aporta a nuevos hechos científicos, encaminados a comprender si el problema está asociado a la existencia de relación entre las variables. Desde el punto práctico los resultados obtenidos tienen una aplicación real y de uso práctico en los métodos, con instrumentos validados y confiables que podrán ser tomados en futuras investigaciones.

El objetivo general planteado fue: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de funciones en el Centro de Rehabilitación Social el Rodeo, Ecuador. Asimismo, los objetivos específicos fueron los siguientes: Identificar el nivel de la gestión administrativa en el Centro de Rehabilitación Social el Rodeo, evaluar el nivel del desempeño de funciones en el Centro de Rehabilitación Social el Rodeo y establecer el grado de relación entre la gestión administrativa y el desempeño de funciones en el Centro de Rehabilitación Social el Rodeo. En tal sentido, se formuló la hipótesis de la siguiente manera: H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño de funciones en el Centro de Rehabilitación Social El

Rodeo. H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño de funciones en el Centro de Rehabilitación Social El Rodeo, Ecuador.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes de la investigación a nivel internacional tenemos:

Narváz (2015) En su estudio realizado en Chile, sobre las políticas de seguridad ciudadana y la distribución del personal policial bajo el modelo de policía comunitaria en Chile y Ecuador, afirma que en este país existen políticas públicas vigentes que abordan la labor preventiva del delito a través del reforzamiento del rol preventivo y reactivo de las policías uniformadas. Además, las políticas públicas de seguridad en la ciudadanía influyen directamente a los Carabineros de Chile, por otro lado, el factor político gravita en torno a que los Gobiernos de Turno, pues estos son los que establecen las prioridades y el tipo de política pública que se implementará para abordar la seguridad ciudadana.

Hinostroza (2017) en su estudio realizado “Gestión administrativa y el desempeño en la División de Abastecimiento de la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú” tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre la variable gestión administrativa y el desempeño de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la policía nacional. Está investigación fue de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental, tuvo como muestra a 80 trabajadores, se aplicaron dos instrumentos a través de la encuesta, los resultados demuestran una correlación alta de acuerdo a los valores Rho Spearman = 0,803\*\*,  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), con lo que se demostró una relación entre las variables.

Ccahua (2019) en su estudio realizado “Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General- PNP, 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño policial. Esta investigación fue de tipo básico, nivel descriptivo -

correlacional y de diseño no experimental, la muestra fue de 100 auxiliares de investigación, la técnica aplicada fue la encuesta con su debido cuestionario validado, los resultados determinaron que existió una correlación positiva y alta de acuerdo con un Rho de Spearman de ,839\*\* y una significancia de  $p=,00 < p=,050$ .

Romero (2020) en su estudio realizado “Gestión Administrativa en la I.E.E. N° 1182 El Bosque y la I.E.P San Miguel - 2019” teniendo como objetivo determinar el nivel de la Gestión Administrativa. La investigación fue de tipo comparativo, nivel descriptivo - con un diseño no experimental, la muestra es de tipo censal, contando con 30 trabajadores, se aplicó la técnica de la encuesta con su debido cuestionario validado con 31 preguntas, los resultados confirman con un error de 0,010 (1%), que existió una diferencia en el manejo de la gestión administrativa, es decir que la gestión difiere en el manejo de las dos instituciones.

A nivel nacional tenemos:

Haro (2015) en su estudio realizado “La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional del Ecuador”, teniendo como finalidad la incidencia de la gestión administrativa en el compromiso del talento humano policial. La investigación se trabajó bajo el enfoque cuantitativo, la muestra fue de 400 personas, se trabajaron dos encuestas, una de diagnóstico y la otra de propuesta de incidencia. Se tuvo como resultado que la gestión administrativa incide directamente en la percepción del talento humano policial en territorio, en dónde, se identificó que la personas realizan su trabajo con carácter de obligación y no por vocación, es decir con compromiso normativo.

Piedra (2015) realizó una investigación sobre el “Diseño de un plan de carrera del servidor público en el Comando del Servicio Aeropolicial de la Policía Nacional del Ecuador”, su objetivo fue diseñar un plan de carrera para el personal del Servicio Aeropolicial. La investigación es de tipo descriptiva, tuvo como muestra a 60 personas, los resultados señalan que con el apoyo del Gobierno acerca del incremento policial,

ha demandado de una capacitación en lo práctico y teórico lo que va a significar que estos realicen un eficiente y eficaz desempeño en su labor.

Se encuentran teorías relacionadas a la investigación de las variables gestión y desempeño policial.

Definición de la gestión administrativa según Ramos (2010) indica que es un conjunto de técnicas, métodos e instrumentos administrativos en un proceso de preparación, uso y mantenimiento de los medios necesarios, donde es importante para concretar objetivos y metas establecidos previamente.

Escudero (2011) manifiesta que la gestión viene hacer la acción de administrar o gestionar, es hacer diligencias para lograr un negocio o un deseo, por lo que la concibe como la actividad de direccionar y administrar una empresa.

La administración se enfrenta al mismo dilema que la economía. Hay proposiciones sobre los patrones de comportamiento que conducen a la economía del pleno empleo-bienestar. (Norton, 2012, pág. 262)

Barbarán (2013) manifiesta que la gestión viene hacer la ejecución de dispositivos, acciones y monitoreo de ciertas medidas necesarias con el fin de lograr los objetivos propuestos por la institución, ello genera un compromiso de todos sus integrantes con la entidad, también está relacionada con los valores éticos, principios y acciones que se realizan.

La innovación administrativa implica la introducción de novedad en una organización establecida, y como tal representa una forma particular de cambio organizacional. (Gary, 2008, pág. 826)

Según Terry en su teoría de la administración (2011) indica un proceso en la gestión para mantener y diseñar un contexto de trabajo grupal y en la que se detallan las siguientes dimensiones:

Planeación: Esta referida al planteamiento de metas y acciones a través de un plan. Los proyectos contemplan los objetivos de la institución y constituyen los procedimientos aptos para alcanzarlos (Terry, 2011)

Castro (2012) señala que esta dimensión es el proceso en el que se determinan las metas y se generan las acciones que sean necesarias para alcanzar dichos objetivos, esto indica priorizar la toma de decisiones para tal fin.

Chiavenato (2007) indica que en toda organización tienen el deber de planificar con anticipación, pues esta dimensión es la primera y la base de las demás. Busca determinar anticipando cuál de los objetivos se deben lograr y que es lo que se debe de hacer para conseguirlos.

Organización: Referida al proceso de organizar y repartir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros, con el fin de alcanzar las metas. (Terry, 2011)

Ander (2007), señala que la dimensión viene hacer el proceso en el que se crea una estructura de relaciones permitiendo a los trabajadores realizar y cumplir los propósitos de la gerencia y que se pueda cumplir con las metas establecidas.

Chiavenato (2007) señala que cuando se habla de organizar es constituir y ordenar los recursos de las partes involucradas en su ejecución, estableciendo todas las relaciones y las facultades de cada uno de ellos. Por ello cuando se habla de organizar se hace referencia a la departamentalización, especialización,

Ejecución: Se pone en marcha al grupo de la institución para en conjunto logren los propósitos de la asociación y sus miembros, al realizar sus esfuerzos por alcanzarlos (Terry, 2011)

Márquez (2008) manifiesta que cuando se habla de ejecución se hace referencia al proceso dinámico de la conversión de la realidad a la acción que ha sido planificada, preparada y organizada, para ello se ha tenido en cuenta la capacitación y el monitoreo de las acciones que se desarrollan.

Navarro (2008) señala que la dimensión viene hacer el primer momento de la planificación. Involucra el desarrollo de la gestión, pues facilita que las actividades de los trabajadores se integren y coordinen; así pues, el trabajo de los recursos que permita llevar a cabo los procesos, eventos y los proyectos.

Control: Representado por el proceso que consiste en asegurar las acciones concretas planeadas. El administrador debe monitorear que los miembros de la asociación conduzcan sus actos al logro de las metas. (Terry, 2011)

Chiavenato (2007) manifiesta que esta dimensión es muy importante porque permite comprobar si se han logrado los objetivos con los resultados que se han obtenido. Pues la planeación es el inicio, el control es el término de la gestión.

Baldeos (2015) indica que la dimensión del control viene hacer el proceso donde se asegura que las acciones existentes se ajusten a las actividades que se han planificado, un sistema de control es transmisión de mensajes a la gerencia de que las no marcha de acuerdo con lo planificado y esto hace que se adopten medidas correctivas.

La teoría de los recursos y capacidades de Barney (2011) esta teoría es aquella que explica las fortalezas y debilidades de una institución. De acuerdo a esta teoría la única forma de conseguir una ventaja sostenible y competitiva es a través del

desarrollo de capacidades distintas de la persona. Las capacidades cumplen un papel preponderante para definir la identidad de la organización.

Según Navas y Guerras (2001) indican que esta teoría se basa en las siguientes propuestas: a. Dentro de la industria se encuentran empresas que pueden ser heterogéneas en relación a los recursos que manejan, b. Los recursos no necesariamente son móviles en la empresa asegurando la heterogeneidad en el tiempo, esta es responsable de las diferencias en los resultados. Al analizar las capacidades y los recursos de la empresa estas se convierten en un instrumento primordial para analizar internamente la estrategia de la empresa. Por su parte Flores (2018) señala que la organización debe considerarse como una fortaleza las capacidades y recursos, esto supone una ventaja y una guía de la estrategia elegida. Existe un problema en esta teoría que es su negación del efecto del contexto de la organización, en resumen, su postulado de la teoría es la racionalización gestionada de las capacidades y sus recursos.

Fayol (1950), su "teoría clásica de la administración" definió 5 funciones de la administración que conllevan a una mejor gestión: planear que tiene que ver con la visión a futuro, trazando un programa de acciones a realizar en la gestión, organizar significando que se organice tanto el organismo material como social de la empresa con la finalidad de que se cuente con una organización, dirigir; referida a guiar y orientar al personal para lograr los objetivos propuestos, coordinar; referida a unir y armonizar las acciones y esfuerzos colectivos en beneficio de la empresa y controlar que se refiere a la verificación de acuerdo a lo establecido y las reglas propuestas, esto con la finalidad de mantener un control y se cumpla lo planificado. Por su parte Toro (2018) indica que en la teoría Fayol manifiesta que una vez formado un grupo social es para que funcione, siendo la misión de cada jefe obtener el inmenso provecho de su equipo y de la empresa.

Frederick (1970), desarrolló su teoría conocida como la teoría de Taylor o de la administración científica", esta desarrolló cuatro principios, donde establece la planeación sustituyendo el criterio del trabajador, la improvisación y el actuar como

situación empírica- práctica con los métodos científicos, la preparación donde se selecciona a los trabajadores de acuerdo a sus capacidades para brindarles una preparación y capacitación con el fin de producir en la institución, el control para cerciorarse de que se cumpla con el trabajo establecido y según lo planificado, por ello es importante que la gerencia colabore con los trabajadores para que la ejecución sea posible en la que se asigna las responsabilidades de cada función y esta sea con disciplina. El objetivo principal para Taylor de la gestión en la administración es que se asegure el máximo bienestar tanto para el jefe como para los empleados (Ocampo & Valencia, 2017). En tratar de mejorar la administración se fue revelando que existían fallas que eran denunciadas en las personas, además que se promovió que las fuentes de trabajo aumenten el salario de los trabajadores más productivos (Castañeda & Vásquez, 2016). De acuerdo con lo indicado por (Arias et al., 2007) hubo un inconveniente en la teoría de Taylor y era que en muchas empresas el empleado solo era capacitado en una sola tarea definida, por lo que no podía realizar otro trabajo que no sea su área, entonces la empresa tenía que buscar empleados para cada área, también en el sistema no había una buena comunicación con el director general. Otro punto negativo de esta teoría es que el obrero solo trabajaba por el salario que tenía y no por la satisfacción que pudiera aportar al trabajo que realizaba.

El objeto más importante tanto de los trabajadores como de la gerencia debe ser la capacitación y el desarrollo de cada individuo en el establecimiento, para que pueda realizar (a su ritmo más rápido y con la máxima eficiencia) la clase de trabajo más alta para la cual las habilidades le quedan bien. (Frederick, 1919, pág. 12)

Chiavenato (2014), en su “teoría neoclásica de la administración, adaptó las actividades del administrador como los aspectos de la gestión administrativa, señalando que hoy en día se encuentran formando un ciclo en la administración, indicando que son: planeación, organización, dirección y control. Por otro lado, las actualizó y las adoptó de acuerdo a la época. Conde (2017) indica que Chiavenato en su teoría señala como proceso administrativo a los pasos a seguir para solucionar un

problema de la empresa y en él se identificará asuntos como organizar, dirigir y controlar para dar una salida al inconveniente que se presente, en este también encontraremos asuntos relacionados a la administración y control, para dar solución al problema, de la misma manera se debe contar con una buena planeación, tener los objetivos claros para que se pueda realizar un proceso lo más fluido posible. De acuerdo a Mora (2019) Chiavenato dentro de la gestión administrativa, la dirección administrativa tiene que mantener una buena relación con todos los administradores y subordinados de la organización, para que pueda ser eficaz es necesario una orientación a los sujetos con una apropiada comunicación y liderazgo y con una estimulación para que haya una dinamización y complemento.

La gestión pública tiene su importancia dentro de la sociedad.

Según Ramos (2010) manifiesta que la gestión es la aplicación de un conjunto de métodos, técnicas e instrumentos administrativos en un proceso de obtención, utilización y mantenimiento de los medios necesarios para la ejecución de las medidas, estas deben ser desarrolladas para definir metas y objetivos previamente establecidos.

La gestión pública dentro de las sociedades democráticas tiene una importancia incuestionable por lo que representa el enlace de comunicación entre la esfera privada y la pública. La legalidad de los resultados es un indicador de la calidad que tiene la propia gestión en la sociedad, en la política y en lo económico, siendo representativos en la producción de la esfera pública (UVALLE, 2002)

En relación al desempeño policial se la información encontrada fue:

Chiavenato (2002) señala que el desempeño es la productividad que demuestra el trabajador al desarrollar sus funciones o labores correctas del cargo que desempeña, esto le permite demostrar su capacidad y competitividad.

Montenegro (2003) indica que la competencia es el modo de actuar del individuo, es decir que mediante el comportamiento se algo natural, en tanto en el desempeño vienen hacer las acciones específicas y concretas que se realizan. Dicho esto, un policía se desempeña cuando cumple con sus responsabilidades y funciones que su cargo amerita, este hecho se encuentra por dimensiones propias del policía en relación con sus superiores y el contexto en su conjunto.

Los oficiales deben ser muy móviles y receptivos a pie mientras navegan por cambios direccionales y obstáculos en el medio ambiente. También deben ser lo suficientemente fuertes como para manejar, restringir y eliminar a un sospechoso que no cumple. (Cameron, 2019, pág. 3)

Ccahua (2019) señala que el desempeño policial viene hacer el rendimiento que manifiesta la policía al cumplir con las funciones de su cargo en el marco de la ley, demostrando su capacidad y efectividad en la sociedad.

La selección de la policía se lleva a cabo posteriormente en función de la evaluación psicológica previa al empleo y otros mecanismos posteriores a la oferta (por ejemplo, verificación de antecedentes posterior a la oferta, examen de polígrafo posterior a la oferta y revisión médica). (Roberts, 2018, pág.2)

Las dimensiones de la variable desempeño policial son las siguientes:

Motivación: Esta dimensión según Robbison (2009), es el producto de efecto de la relación del trabajador y su contexto laboral, o el aspecto que establece su desempeño. La motivación viene hacer el efecto causado en el individuo a regir sus conductas orientadas a lograr sus metas, sus pretensiones, manifestándose en el rendimiento y lugar de trabajo. La motivación se relaciona con el estar bien al que se produce cuando uno se desempeña con agrado, el fin de esta es la satisfacción de

haber desarrollado y cumplido las metas establecidas, siendo estas de índole personal o laboral.

Entorno laboral: Williams (2013) señaló que esta dimensión son las valoraciones tanto de los trabajadores como de la institución en relación al aspecto físico y relaciones entre empleados y empleadores con su contexto, es decir el entorno o ambiente de trabajo viene hacer las condiciones de trabajo que ayudan a la productividad, motivación y satisfacción de los obreros con su institución.

De la misma forma, se puede decir que contexto laboral se relaciona con el grupo con que se cuenta, los recursos apropiados, que el lugar de trabajo sea el conveniente, la retribución este percibida de acuerdo al desempeño de su labor.

Capacidad: Madrigal (2009) indico que esta dimensión es la habilidad que caracteriza al individuo, las capacidades son adquiridas por el aprendizaje y estas permiten a la persona desempeñar sus actividades, funciones, con seguridad y responsabilidad. La idea fuerza de esta definición es que los trabajadores a través de sus conocimientos intelectuales les ayuden a desenvolverse de manera eficaz e el puesto donde laboran. Hay una relación entre capacidad y habilidad que tiene la persona al cumplir una actividad, estando en capacidad de resolver problemas, permitiéndole manejar una comunicación asertiva en el entorno laboral.

Los oficiales necesitan entregar la fuerza suficiente de manera rápida y precisa. Como tal, es importante seleccionar bastones que sean óptimos para el rendimiento y la experiencia del usuario (MacIntosh, 2019, pág. 178)

Es la habilidad que tiene cada persona, lo que lo determina, usándola para la ejecución de sus actividades encargadas, asimismo se puede afirmar que es la capacidad de motivación de la persona, que le permite desempeñar una labor específica, relacionándose con las destrezas técnicas, comunicacionales,

interpersonales, estratégicas, entre otras, haciendo al individuo único, permitiendo que sea valorada por la organización.

El estrés laboral se ha encontrado como un factor importante que causa problemas para la satisfacción profesional y el desempeño laboral de los empleados de la policía en nuestro estudio. (Nisar, 2019, pág.7)

La teoría de las expectativas de Vroom (1964) el autor señala un plan de la expectativa de la motivación basado en metas previstas, siendo el camino para llevar a la meta final. Cuando el individuo busca un resultado intermedio, está en la indagación del camino para lograr el éxito final. La teoría ha presentado un mejoramiento por otros autores. Vroom expone que la motivación es el efecto de combinar los siguientes factores:

Valencia: refleja la altitud de deseo del individuo por lograr su propósito. Este nivel cambia en los sujetos, esto también puede variar con el tiempo. Expectativa: representada por el convencimiento que posee el sujeto de que el trabajo realizado en originará una consecuencia positiva. Las expectativas dependerán mucho en la persona sobre su confianza en sí misma, es decir si el sujeto piensa que tiene la capacidad de conseguir el objetivo que se ha planteado, se le asignará una expectativa alta y si la persona no cree lograrlo, se le establecerá una expectativa baja, instrumentalidad: constituida por la satisfacción de la organización al saber del trabajado que ha realizado la persona, lo estime y le dé un premio. Esta teoría es muy importante, porque ha brindado un aporte por lo que se puede alegar que un policía se va a sentir motivado al desempeñarse en su función y la satisfacción que va a sentir al ser valorado por su institución.

### III. METODOLOGÍA

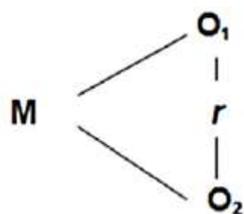
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo

La investigación fue de tipo básica descriptiva correlacional. Descriptiva porque no se manipularon las variables ni se dará un estímulo a la muestra de estudio, solo se limitó a observar la descripción de las variables y es correlacional porque se buscó determinar el tipo de relación existente entre ambas variables (Hernández et al., 2010).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El estudio fue de diseño no experimental, Hernández et al., (2014) manifiestan que un estudio no experimental es en el que las variables no se manipulan, fundamentándose solo en la observación y descripción del fenómeno. Asimismo, es correlacional porque busca conocer el grado de relación existente entre las variables. El diseño de estudio se manifiesta en la siguiente presentación:



Donde:

M: Trabajadores del C.R.S. El Rodeo, Ecuador.

O1: Gestión Administrativa.

O2: Desempeño de funciones.

r: relación entre las variables.

#### 3.2. Variables, operacionalización

**Definición conceptual:**

**Variable 1: Gestión administrativa**

Ramos (2010) indica que en la gestión se aplica un conjunto de técnicas, métodos e instrumentos administrativos en un proceso de preparación, uso y mantenimiento de los medios necesarios para la ejecución de las medidas que debiendo ser desarrolladas para concretar objetivos y metas establecidos previamente.

### **Variable 2: Desempeño de funciones**

Ccahua (2019) señala que el desempeño policial viene hacer el rendimiento que manifiesta la policía al cumplir con las funciones de su cargo en el marco de la ley, demostrando su capacidad y efectividad en la sociedad.

#### **Definición operacional:**

### **Variable 1: Gestión administrativa**

La gestión es el proceso de trazar, coordinar y organizar el entorno de trabajo, donde todas las personas cumplen los objetivos y metas planteadas. En este sentido se construyó un instrumento cuyas dimensiones son: planeación (ítems del 01 al 04), organización (05 al 08), ejecución (09 al 12), control (13 al 16), con el propósito de medir la variable.

### **Variable 2: Desempeño de funciones**

El desempeño policial es aquel que demuestra la policía al cumplir con sus responsabilidades y funciones, donde todos los individuos cumplen con eficiencia sus metas trazadas. Para ello se elaboró un instrumento con sus dimensiones e indicadores, siendo sus dimensiones: motivación (ítems del 01 al 08), ambiente laboral (09 al 15), Capacidad laboral (16 al 22), con la finalidad de medir la variable.

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

### **3.3.1 Población**

Jany (1994), señala a la población está como la totalidad de personas, estas representan particularidades similares y en base a ellas se establecen las

conclusiones. En el estudio la población constituida por 16 efectivos policiales del Rodeo, Ecuador.

**Tabla 1. Población policial del C.R.S. El Rodeo, Ecuador.**

Rango	Varones	Mujeres	Total
Servidores policiales técnicos directivos	3	1	4
Servidores policiales técnicos operativos	8	8	16
Total	11	9	20

**Fuente:** Centro de Rehabilitación Social El Rodeo, Ecuador.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica:**

Tamayo (2008), señala que la técnica de la encuesta recoge información por medio de un instrumento como el cuestionario, quien está conformado por un conjunto de interrogantes que la persona encuestada va respondiendo. En el estudio la técnica utilizada fue la encuesta.

#### **3.4.2. Instrumento**

En la investigación el instrumento utilizado fue el cuestionario, este es conceptualizado como el conjunto de interrogantes planteadas para recopilar información necesaria y lograr los objetivos establecidos; es un esquema formal para acopiar información de la muestra de investigación (Hernández et al., 2014).

Cuestionario de la gestión administrativa: este instrumento, fue adecuado por el indagador, mediante el cual recoge información de la variable gestión administrativa, en sus dimensiones: planeación, organización, ejecución y control por medio de (16) ítems. Este ítem es medido con una escala de valoración usando las alternativas: (5) Muy de acuerdo; (4) De acuerdo; (3) Ni en acuerdo ni desacuerdo; (2) En desacuerdo; (1) Muy en desacuerdo. En la investigación la variable asume tres niveles: bajo, medio y alto. Cuestionario sobre desempeño de funciones: instrumento, adaptado por el

investigador, por el cual mide el cumplimiento de las funciones por el personal que trabaja dentro de la Institución penitenciaria en sus dimensiones: motivación laboral, ambiente laboral y capacidad laboral mediante 22 ítems. Cada ítem se mide con una escala de valoración de uno a cinco utilizando las alternativas: (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi nunca; (1) Nunca. La variable desempeño de funciones asume tres niveles: bajo, medio y alto.

### **3.4.3. Validez**

En la validación del contenido de los instrumentos, se realizó mediante la evaluación de tres expertos, donde se buscó que los ítems guarden relación con el contenido que se iba a evaluar.

### **3.4.4. Confiabilidad**

Para realizar la confiabilidad de los instrumentos se determinó mediante la prueba estadística alfa de Cronbach, procesándola en el software SPSS 22. En el instrumento que mide la gestión administrativa se obtuvo un valor de 0,927 el cual represente una buena confiabilidad según George & Mallery (2003), ello significa que existió la confianza y seguridad para su aplicación. Mientras tanto el instrumento que mide el desempeño policial también obtuvo un valor confiable (0,952) siendo un instrumento seguro para su aplicación a los policías.

### **3.5. Procedimientos**

Para el desarrollo, la construcción de los antecedentes y marco teórico en el estudio la información fue pertinente. En el tamaño de la muestra se calculó de acuerdo a la población, antes de la aplicación de la encuesta se trabajó la validación y para la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó la prueba piloto, por lo que posteriormente quedó listo para ser aplicado a la muestra. El proceso de la información recogida en la aplicación de instrumentos, se realizó en el software estadístico SPSS 22. Los resultados se interpretaron en función de los objetivos planteados, se presentaron las correlaciones y se corroboraron las hipótesis, para luego establecer las conclusiones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para este proceso del estudio se consideró lo siguiente: para el análisis de los resultados recogidos en los instrumentos, se dispuso crear una base utilizando el programa SPSS en la versión 22. Se realizó la prueba de correlación utilizando el estadístico de Pearson que permite saber el nivel de relación entre las variables. Para la puesta de resultados se construyeron gráficos con porcentajes y cantidades, en los que se calcularon los estadígrafos y las correlaciones utilizando el programa SPSS. Además, la información se presentó en tablas. Se realizaron las tablas de frecuencia, para identificar el nivel en que se encuentran las dimensiones y variable de estudio. Para el análisis que se realizó teniendo en cuenta los objetivos establecidos y contrastando las hipótesis, de acuerdo a ello se pudieron elaborar las conclusiones y recomendaciones.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la investigación los principios éticos del investigador son los siguientes: Dar a conocer los objetivos del estudio y por parte de los policías su participación fue de manera voluntaria, se les garantizó el derecho a la confidencialidad de los colaboradores y la información que se obtuvo en la aplicación de los cuestionarios. Se dio un manejo riguroso de la información recabada con la autoría pertinente y citas bibliográficas teniendo en cuenta las normas APA para la redacción del informe de investigación, se solicitó la autorización a las personas encuestadas, así también a la institución donde se investigó.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo específico 1

Identificar el nivel de la gestión administrativa en Centro de Rehabilitación Social el Rodeo, Ecuador.

**Tabla 2. Nivel de desarrollo de la gestión administrativa por dimensiones**

Niveles	Planificación			Organización			Ejecución			Control		
	F	%	Estadísticos	F	%	Estadísticos	F	%	Estadísticos	F	%	Estadísticos
Alto	5	25	$\bar{x} = 6,70$	5	25	$\bar{x} = 6,75$	5	25	$\bar{x} = 6,70$	4	20	$\bar{x} = 6,55$
Medio	7	35	S = 2,473	6	30	S = 2,770	7	35	S = 2,598	7	35	S = 2,523
Bajo	8	40	CV = 36,90%	9	45	CV = 41,00%	8	40	CV = 38,80%	9	45	CV = 38,50%
Total	20	100		20	100		20	100		20	100	

*Fuente: cuestionario aplicado a los policías del C.R.S el Rodeo.*

*Fecha: mayo de 2020*

De los resultados obtenidos respecto al nivel de desarrollo de la gestión administrativa, el grupo de estudio la percibe en un nivel bajo. En la dimensión planificación, 40%; dimensión organización, 45%; dimensión ejecución, 40% y dimensión control, 45%, lo cual implica que el Centro de Rehabilitación Social el Rodeo necesita optimizar los procesos relacionados con la gestión administrativa.

**Tabla 3. Gestión administrativa**

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	6	30	
Medio	6	30	$\bar{X} = 26,70$
Bajo	8	40	S = 10,152
<b>TOTAL</b>	20	100%	C.V = 38,00%

Fuente: cuestionario aplicado a los policías del C.R.S el Rodeo.

Fecha: mayo de 2020

La valoración de la variable gestión administrativa del presente resultado evidencia que los encuestados observan una calificación baja, evidenciándose en el 40%. El puntaje promedio logrado es de 26,70 puntos, según la percepción del grupo, constituyéndose una valoración débil. Asimismo, se muestra que los datos numéricos desarrollados cerca al valor promedio son de 10,152 puntos. Por consiguiente, en la valoración de la muestra se considera que el coeficiente de variabilidad es de 38,00%.

### Objetivo específico 2

Evaluar el nivel del desempeño de funciones en Centro de Rehabilitación Social el Rodeo.

**Tabla 4. Nivel de desarrollo del desempeño de funciones por dimensiones**

Niveles	Motivación			Ambiente			Capacidad		
	F	%	Estadísticos	F	%	Estadísticos	F	%	Estadísticos
Alto	6	30	$\bar{X} = 14,50$	6	30	$\bar{X} = 12,20$	6	30	$\bar{X} = 12,70$
Medio	6	30	S = 6,117	6	30	S = 4,764	7	35	S = 5,110
Bajo	8	40	CV = 42,20%	8	40	CV = 39,00%	7	35	CV = 40,20%
Total	20	100		20	100		20	100	

Fuente: cuestionario aplicado a los policías del C.R.S El Rodeo.

Fecha: mayo de 2020

De los resultados obtenidos respecto al nivel de desarrollo del desempeño de funciones, los encuestados lo perciben en un nivel bajo. En la dimensión motivación, 40%; dimensión ambiente, 40%; dimensión capacidad, 35%, lo cual implica que el Centro de Rehabilitación Social El Rodeo necesita optimizar los procesos relacionados con el desempeño de funciones.

**Tabla 5. Desempeño de funciones**

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>Estadísticos</b>
<b>Alto</b>	6	30	
<b>Medio</b>	7	35	$\bar{X} = 39,40$
<b>Bajo</b>	7	35	$S = 15,919$
<b>TOTAL</b>	20	100%	$C.V = 40,40\%$

*Fuente: cuestionarios aplicados a los policías del C.R.S El Rodeo.*

*Fecha: mayo de 2020*

La valoración de la variable desempeño de funciones del presente estudio refleja que la muestra representativa percibe una apreciación baja, la cual se evidencia alrededor del 35%. Por su parte, el puntaje promedio alcanzado, en percepción del grupo de referencia es de 39,40 puntos, que constituye una valoración débil. Del mismo modo, se observa que los valores numéricos que se han desarrollado se aproximan al valor promedio de 15,919 puntos. Asimismo, en la valoración por parte de los participantes se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 40,40%.

**Tabla 6. Comparación de los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de funciones en el centro de rehabilitación social el Rodeo.**

Niveles	Planeación		Organización		Ejecución		Control		Motivación		Ambiente		Capacidad	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Alto</b>	5	25	5	25	5	25	4	20	6	30	6	30	6	30
<b>Medio</b>	7	35	6	30	7	35	7	35	6	30	6	30	7	35
<b>Bajo</b>	8	40	9	45	8	40	9	45	8	40	8	40	7	35
<b>Total</b>	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100

Fuente: cuestionarios aplicados a los policías del C.R.S El Rodeo.  
 Fecha: mayo de 2020

De la comparación de resultados obtenidos en las dimensiones de las variables presentados en la tabla 6 se observa la optimización los procesos en la gestión administrativa relacionados con la planeación, organización, ejecución y control en el marco de la gestión. Asimismo, está optimizando el desempeño de sus funciones en las dimensiones: motivación, ambiente y capacidad laboral, asociadas con el desempeño de funciones que ofrece el C.R.S el Rodeo.

### Objetivo específico 3

Establecer el grado de relación entre la gestión administrativa y el desempeño de funciones en el centro de rehabilitación social el Rodeo.

**Tabla 7. Correlación**

		Gestión Administrativa	Desempeño de Funciones
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,958**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño de Funciones	Correlación de Pearson	,958**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se observa en la correlación de Pearson es positiva muy alta ya que es igual a 0,958 y está muy cerca de 1; por lo tanto, es significativa, puesto que el Sig.(Bilateral) es menor que 0,05.

**Tabla 8. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

Variables	Estadístico	f	Sig.
Gestión administrativa	.233	20	.006
Desempeño de funciones	.254	20	.002

Fuente: Data de resultados

En la tabla 8 se aprecia que en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov revela que el nivel de significatividad es menor de 0,05.

## V. DISCUSIÓN

Del estudio realizado a los resultados que se obtuvieron en las dimensiones se deduce que el desarrollo de la gestión administrativa en el Rodeo Ecuador, demanda de una optimización, por lo que existe un gran porcentaje de los encuestados la aprecian en un nivel bajo pues estos se aprecian de la siguiente manera: el 40% precisamente lo califican en un nivel bajo, el 45% en organización, 40% en ejecución y el 45 % en control, asimismo se observa que la correlación de Pearson es positiva muy alta ya que es igual a 0,958 y está muy cerca de 1; por lo tanto es significativa, puesto que el Sig.(Bilateral) es menor que 0,05, por lo que existe una correlación significativa entre la variable gestión administrativa y desempeño de funciones; para tal efecto amerita que las autoridades tienen que ser capaces de manejar una planificación de sus proyectos, tener objetivos claros, contar con una organización sólida y un control eficiente que lleve a la institución a un futuro próspero, al no contar con estas dimensiones bien cimentadas no se va a realizar una buena gestión y por ende serán pocas las posibilidades de lograr el éxito.

Por lo que coincide con Ramos (2010) al indicar que la gestión viene hacer la aplicación de un cúmulo de metodologías, técnicas e instrumentos en la administración en el proceso de logro, uso y mantenimiento de los medios precisos para la ejecución de las medidas, debiendo ser desarrolladas para lograr los propósitos y objetivos establecidos.

A su vez Fayol (1950) refuerza el presente estudio, a través de la teoría clásica de la administración quien explicó que la administración posee 5 funciones que conllevan a una mejor gestión. Estas funciones tienen mucho que ver con la buena administración una de ellas es planear que tiene que ver con la visión de futuro, organizar contando con una buena estructura tanto en el organismo material como social de la institución, dirigir referida a guiar y orientar al personal para lograr los objetivos propuestos, coordinar; referida a unir y armonizar las acciones y esfuerzos colectivos y controlar que se refiere a la verificación de acuerdo a lo establecido y las

reglas propuestas, esto con la finalidad de mantener un control y se cumpla lo planificado.

Asimismo, Fayol (1950) indica que la tarea administrativa no solo era tarea de las autoridades sino una responsabilidad compartida entre los subordinados. También creo escenarios con el fin de que haya eficiente administración y por ende una buena administración, es decir una estructura de principios administrativos como: división de trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación de los intereses individuales a los generales, remuneración del personal, centralización, cadena escalar, orden, equidad amabilidad, iniciativa y espíritu de equipo. Considerando que estos principios son flexibles y se adaptan a las circunstancias, tiempo y lugar.

Chiavenato (2014), en la teoría neoclásica de la administración; adoptó las funciones del administrador como aspectos de la gestión administrativa, señalando que hoy en día se encuentran formando un ciclo en la administración, indicando que son: planeación, organización, dirección y control. Por otro lado, las actualizó y las adoptó de acuerdo a la época.

Chiavenato (2014) en su teoría señala como proceso administrativo a los pasos a seguir para solucionar un problema de la empresa y en él se identificará asuntos como organizar, dirigir y controlar para dar una salida al inconveniente que se presente, en este también encontraremos asuntos relacionados a la administración y control, para dar solución al problema, de la misma manera se debe contar con una buena planeación, tener los objetivos claros para que se pueda realizar un proceso lo más fluido posible. La dirección administrativa tiene que mantener una buena relación con todos los administradores y subordinados de la organización (Mora, 2019).

Este contexto es reforzado por Hinostroza (2017) en su estudio realizado sobre la gestión administrativa y el desempeño en la Policía Nacional del Perú, afirma, que para una eficiente administración se debe realizar un buen manejo dentro del proceso

de la administración, para que se cumpla un eficiente manejo del desempeño de la función. Los resultados demuestran una correlación alta, concluyéndose que existe una relación entre las variables.

Asimismo, de los resultados obtenidos en el estudio se sugiere que por parte del Rodeo también necesita fortalecer el desempeño de funciones, puesto que ha sido calificada por los encuestados en un nivel bajo; el 40% en motivación, el 40% en ambiente y el 35% en capacidad, por tanto realizar un buen desempeño es fundamental, tal como lo manifiesta Ccahua (2019) donde señala que el desempeño policial viene hacer el rendimiento que manifiesta la policía al cumplir con sus funciones al desempeñar su cargo de acuerdo a ley, demostrando su capacidad y efectividad en la sociedad.

Al respecto Chiavenato (2002) y Montenegro (2003) indican que el desempeño es el rendimiento que demuestran al actuar, dicho esto un policía se desempeña cuando cumple con sus responsabilidades y funciones propias de su cargo en relación a su contexto.

En esta línea la institución solo alcanzará sus objetivos si el personal desempeña sus funciones eficientemente, por lo que debe estar motivado al desempeñarse en un ambiente adecuado que le brinde las condiciones necesarias para desarrollar sus capacidades y alcanzar las metas propuestas.

En este contexto, el centro el Rodeo necesita formar parte de una institución con éxito, esto se verá reflejado en los objetivos que alcance, siendo posible a través de una buena gestión de toda su organización, convirtiéndose en una institución con expectativas al éxito, así lo señala Vroom (1964) a través de su teoría de las expectativas plantea un plan de la expectativa en la motivación fundado en metas previstas, siendo este el camino para llevar a la meta final. Cuando el individuo busca un resultado intermedio, está en busca de los medios para alcanzar el resultado final.

La motivación viene hacer el resultado de la multiplicación de los siguientes factores: valencia indica el grado de deseo que tiene el sujeto por lograr el fin, expectativa representada por la convicción del individuo de que su esfuerzo realizado en su trabajo tenga un efecto positivo, instrumentalidad representada por la satisfacción de la organización al saber del trabajo realizado por el individuo, lo valore y le reconozca una recompensa.

Esta teoría ha sido muy importante, porque ha brindado una pertinente aportación al estudiar la motivación respecto a lo laboral. Por ello se puede aseverar que un policía se siente motivado cuando realiza bien su labor en función de la satisfacción que pueda lograr en él y la valoración que espera obtener.

En este contexto es reforzado por Ccahua (2019) en su estudio realizado sobre la gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la PNP, afirma que, al amentar las capacidades y actitudes de la policía, llevará a la institución sacar al máximo el valor agregado y su desempeño. La idea central es que si hay mejora en la gestión administrativa es más posible que aumente el desempeño de funciones. Los resultados demuestran una correlación positiva alta, concluyendo que existe una relación entre ambas variables.

En este ámbito, el centro el Rodeo debe convertirse en una institución dinámica con éxito, para ello necesita tener una buena gestión y organizarse de forma permanente y continua para lograr los objetivos propuestos.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Los resultados revelan que la gestión administrativa en el centro de Rehabilitación Social el Rodeo necesita ser fortalecida, puesto que, en la percepción del grupo de estudio, califican en el nivel bajo, el 40% en planeación, el 45% en organización, 40% en ejecución y el 45 % en control.
2. El nivel de desempeño de funciones en el centro de Rehabilitación Social el Rodeo se observa un impacto limitado, por lo que al observarse los resultados por el grupo de estudio lo califica como bajo, con un el 40% en motivación, el 40% en ambiente y el 35% en capacidad.
3. La gestión administrativa y el desempeño de funciones en el centro de Rehabilitación Social el Rodeo se encuentran en estrecha relación, con lo cual queda demostrado que existe una correlación significativa entre ambas variables de estudio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere al centro de Rehabilitación Social el Rodeo que considere la presente investigación como una herramienta que sea sostenible en el tiempo, en la búsqueda de la mejora continua y permanente de la gestión administrativa en la Institución.
2. Se recomienda a las autoridades y policías del centro de Rehabilitación Social el Rodeo a fortalecer el desempeño de funciones, dinamizando la motivación, el ambiente laboral y la capacidad laboral.
3. Se exhorta a las autoridades del centro de Rehabilitación Social el Rodeo a realizar de manera constante una eficiente gestión administrativa siendo esta la que permita un eficiente desempeño de funciones de sus policías, con el propósito de lograr las metas establecidas y brindar una atención adecuada.

## REFERENCIAS

- Ander, E. (2007) *Planificación*. Río de la Plata, Buenos Aires. Magisterio. Recuperado de <http://hilmapina.blogspot.com/2010/06/investigacion-gestion-administrativa.html>.
- Arias, L., Portilla, L. y Villa, C. (2007, agosto) LA TEORÍA CIENTÍFICA Y SU IMPACTO EN LA EMPRESA ACTUAL. *Redalyc*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84903554>
- Baldeos, Y. (2015). *La gestión administrativa en el gobierno regional de Lima*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Barbarán, G. (2013). *Implementación del control interno en la gestión institucional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú* (Tesis conducente al grado de maestro en contabilidad y finanzas). Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Barney J. (1991), "*Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*". *Journal of Management*, n° 17, pp. 39-61.
- Becerra, F. (2017). *Presupuesto por Resultados y la Gestión Financiera Presupuestal del PPR 093 del Ministerio de la Producción, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Cameron, E. (2019). The effect of general duty police ensemble on graded exercise and simulated work performance. *Applied Physiology, Nutrition, and Metabolism*, 2(230)1-38. Recuperado de <https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/99582/1/apnm-2019-0230.pdf>
- Castañeda, Y. Vásquez, J. (2016). *La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2015*. (Tesis conducente al título de administración pública). Pimentel, Perú.
- Castro, D. (2012). *Modelo de gestión administrativa para optimizar los recursos en la clínica dental de la facultad de odontología de la Universidad de El Salvador*. San salvador, El Salvador
- Ccahua, K. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General- PNP, 2018* (Tesis conducente al grado de maestro en gestión pública). Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Ed. Copyright. Bogotá.

- Chiavenato I. (2007) *“Introducción a la teoría general de la administración”*. (7ª.ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. 8va. Edición. Editorial Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, SA de C.V. México
- Conde, A. (2019). *Planificación operativa y la gestión administrativa de la dirección ejecutiva de tecnología de la información y comunicaciones de la PNP en el año 2016*. (Tesis conducente al grado de maestro en gestión pública). Lima, Perú.
- Drucker, P. (1986). *Las fronteras de la administración: donde las decisiones del mañana cobran forma hoy*. Sudamérica: Buenos Aires. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n24/v11n24a04.pdf>
- Escudero, R. (2011). *Uso de la plataforma informática del personal del sector educación y su incidencia en la gestión administrativa de la educación pública de la Región Callao – 2010*”. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración Estratégica, Callao- Perú.
- Fayol, H. (1950). *Administracao Industrial e Geral, Previsao, organizacao, comando, coordenacao, controle*. Vol.14.p.7:55. Editora Atlas. Sao Paulo.
- Flores, K. (2018). *Gestión penitenciaria por procesos y hacinamiento poblacional en penales de Lima Metropolitana, 2017* (Tesis conducente al grado de maestro en gestión pública). Lima, Perú.
- Frederick, T. (1970). *Principios de la administracao científica*. 18va. Edición. p.29:136. Editorial Atlas. Sao Paulo.
- Frederick, T. (1919). *The Principles of Scientific Management*. Recuperado de <https://dspace.gipe.ac.in/xmlui/bitstream/handle/10973/41111/GIPE-191173.pdf?sequence=3>
- Gary, J. (2008). MANAGEMENT INNOVATION. *Academy of Management Review*,33 (4), 825–845. Recuperado de [http://gwmoon.knu.ac.kr/Lecture\\_Library\\_Upload/Definition\\_-\\_Management\\_Innovation\\_Y08.pdf](http://gwmoon.knu.ac.kr/Lecture_Library_Upload/Definition_-_Management_Innovation_Y08.pdf)
- George (2003). *SPSS for Windows Step by Step*. Boston.
- Haro, R. (2015). *La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional del Ecuador*. (Tesis conducente licenciada en Administración Policial). Quito, Ecuador.
- Hernández, R., Fernadez, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernandez, R. F. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill

- Hinostroza, J. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño en la División de Abastecimiento de la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú* (Tesis conducente al grado de maestro en gestión pública). Lima, Perú.
- Jany (1994). *Investigación Integral de mercados*. Bogotá: McGraw-Hill.
- MacIntosh, A., Desmoulin, G. (2019) Police Officers performance and perception using light, medium and heavy weight tactical batons *Applied Ergonomics*, 75(218),178-183. Recuperado de <https://gtdscientific.com/wp-content/uploads/2018/10/GTD-Publication-MacIntosh-and-Desmoulin-2019-Police-Officer-performance-and-perception-using-light-medium-and-heavy-weight-tactical-batons.pdf>
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*. Recuperada de [https://issuu.com/minutofinanzas/docs/habilidades\\_directivas\\_2da\\_ed\\_berta](https://issuu.com/minutofinanzas/docs/habilidades_directivas_2da_ed_berta)
- Makón, M. (2000). *El modelo de gestión por resultados el modelo de gestión por resultados en los organismos de la en los organismos de la administración pública nacional*. Recuperado de <http://www.top.org.ar/ecgp/FullText/000000/MAKON,%20Marcos%20%20EI%20modelo%20de%20gestin%20por%20resultados.pdf>
- Márquez, J. (2008) *Ejecución y evaluación en la gestión administrativa*. México. Limusa.
- Montenegro Ignacio (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: magisterio. Pág. 10, 21. (B. de educación San Marcos) LB 1707 M6.
- Mora, R. (2019). *Gestión administrativa y control interno en la Municipalidad de Independencia*. (Tesis conducente al grado de maestro en gestión pública). Lima, Perú.
- Narváez, R. (2015). *Las políticas de seguridad ciudadana y la distribución del personal policial bajo el modelo de Policía Comunitaria en Chile y Ecuador*. (Tesis conducente al grado de maestro en gestión y políticas públicas). Santiago de Chile, Chile.
- Navarro (2008) *Gestión Administrativa*. México. Mac Graw. Hill Interamericana.
- Navas, J. y Guerras, N. (2001). *Administración estratégica*. Madrid: Civitas.
- Nisar, S. y Rasheed, M. (2019). Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees. *Wiley*, 20(2020), 1-9. doi: 10.1002/pa.1986
- Norton, E. (2012). Power and Administration. *Public Administration Review*, 9(4), 257-264. Recuperado de [https://content.grantham.edu/at/PA301/norton\\_article.pdf](https://content.grantham.edu/at/PA301/norton_article.pdf)

- Ocampos, L. Valencia, S. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial EsSalud-Tumbes, 2016*. (Tesis conducente al título de administración). Tumbes, Perú.
- Piedra, M. (2015). *Diseño de un plan de carrera del servidor público en el Comando del Servicio Aeropolicial de la Policía Nacional del Ecuador* (Tesis conducente al grado maestro en Desarrollo del Talento Humano). Quito, Ecuador.
- Ramos, A (2010) *Sistema de gestión para resultados en el Perú*. Tesis para Maestría. Universidad Nacional de Ingeniería. 2010. Recuperado de [http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/216/1/albitres\\_cr.pdf](http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/216/1/albitres_cr.pdf)
- Robbins, E. (2009). *Comportamiento organizacional*. Recuperada de [http://www.academia.edu/8111704/Comportamiento\\_organizacional\\_13a.\\_ed.\\_Robbins](http://www.academia.edu/8111704/Comportamiento_organizacional_13a._ed._Robbins)
- Roberts, R., Tarescavage, A., Ben-Porath, Y., y Roberts, M. (2018). Predicting Postprobationary Job Performance of Police Officers Using CPI and MMPI–2–RF Test Data Obtained During Preemployment Psychological Screening. *Faculty Bibliography*. 42 (2018). 1-12. Recuperado de [https://collected.jcu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1041&context=fac\\_bib\\_2018](https://collected.jcu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1041&context=fac_bib_2018)
- Romero, K. (2020). *Gestión Administrativa en la I.E.E. N° 1182 El Bosque y la I.E.P San Miguel - 2019* (Tesis conducente al grado de maestra en gestión pública). Lima, Perú.
- Tamayo (2008). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Morata.
- Terry, G. R. (2011). *Principios de administración* (4 ed.). México D. C., México: CECSA.
- Toro, J. (2018). *Gestión administrativa y clima institucional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo, 2017*. (Tesis conducente al grado de maestro en gestión pública). Lima, Perú.
- Uvalle, R. (2002). *Los fundamentos institucionales de la gestión pública*. Lisboa, Portugal: Internacional.
- Vroom, , V. H. (1964). *Work and Motivation*, John Wiley and Sons,. New York: NY.
- Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública* (tesis de maestría). Recuperada de <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>.

## **ANEXOS**

**Anexo N° 01**

**Matriz de operacionalización de variables**

Variable gestión administrativa

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<b>V1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	La gestión administrativa es la aplicación de un conjunto de métodos, técnicas e instrumentos administrativos en un proceso de obtención, utilización y mantenimiento de los medios necesarios para la ejecución de las medidas que deben ser desarrolladas para concretar metas y objetivos previamente establecidos. (Ramos 2010)	La gestión es el proceso de trazar, coordinar y organizar el entorno de trabajo, donde todos los sujetos cumplen con eficiencia los objetivos y metas trazadas. En tal sentido se elaborará un instrumento con sus dimensiones e indicadores, sus dimensiones son: planeación (ítems del 01 al 04), organización (ítems del 05 al 08), ejecución (ítems del 09 al 12), control (ítems del 13 al 16), con la finalidad de medir la variable.	Planeación	- Planificar - Metas y acciones - Método plan o lógica.	Ordinal
			Organización	- Dispone - Distribuir el trabajo - Distribuir los recursos.	
			Ejecución	- Dispone - Realizar los objetivos - Esfuerzo mancomunado - Logros de objetivos.	
			Control	- Procesos de las actividades planificadas - Seguridad de los actos de los miembros de la organización - Realizar los objetivos - Metas establecidas	

Fuente: elaboración propia

Variable desempeño de funciones

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>V2: DESEMPEÑO DE FUNCIONES</b>	<p>El desempeño de funciones viene a ser el rendimiento que manifiesta la policía al cumplir con sus funciones al efectuar su cargo en el marco de la ley, demostrando su capacidad y efectividad en la sociedad. (Ccahua 2019)</p>	<p>El desempeño de funciones es aquel que demuestra la policía al cumplir con sus responsabilidades y funciones, donde todos los sujetos cumplen con eficiencia los objetivos y metas trazadas. En tal sentido se elaborará un instrumento con sus dimensiones e indicadores, sus dimensiones son: motivación (ítems del 01 al 08), ambiente laboral (ítems del 09 al 15), Capacidad laboral (ítems del 16 al 22), con la finalidad de medir la variable.</p>	<p>Motivación laboral</p> <p>Ambiente laboral</p> <p>Capacidad laboral</p>	<p>Ambición profesional</p> <p>Bienestar de los empleados</p> <p>Logros</p> <p>Satisfacción Metas – expectativa</p> <p>Equipo/materiales</p> <p>Diseño del puesto</p> <p>Condiciones económicas</p> <p>Reglas -políticas</p> <p>Apoyo de la más alta autoridad</p> <p>Leyes y reglamentos</p> <p>Habilidades técnicas</p> <p>Habilidades Interpersonales</p> <p>Habilidades para solucionar</p> <p>Habilidades analíticas</p> <p>Habilidades comunicacionales</p>	<p>Ordinal</p>

Fuente: elaboración propia

## Anexo N° 02

### Instrumentos de recolección de información

#### Instrumento de la variable Gestión administrativa

Este cuestionario es un instrumento de investigación que sirve para medir la relación de las variables Gestión administrativa y Desempeño de funciones en el Rodeo Ecuador.

El cuestionario consta de 16 preguntas dividido en 4 dimensiones. Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas: (5) Muy de acuerdo; (4) De acuerdo; (3) Ni en acuerdo ni desacuerdo; (2) En desacuerdo; (1) Muy en desacuerdo.

<b>VARIABLE 1: Gestión Administrativa</b>						
	<b>DIMENSION 1: PLANEACIÓN</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	¿Considera usted que el C.R.S. El Rodeo planifica adecuadamente el desarrollo de sus atribuciones?					
2	¿Cree usted que las metas del C.R.S. El Rodeo en cuanto a la supervisión de funciones se cumplen íntegramente?					
3	¿Considera usted que la metodología del C.R.S. El Rodeo para los procesos de Contratación se platean de acuerdo a Ley?					
4	Cree usted que la ubicación de las plazas para el puesto de trabajo del C.R.S. El Rodeo se crea lógicamente?					
	<b>DIMENSION 2: ORGANIZACION</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
5	Considera usted que el C.R.S. El Rodeo dispone acertadamente la imposición de sanciones a aquellos funcionarios que no cumplen conforme a ley.					
6	Cree usted que el C.R.S. El Rodeo distribuye las plazas en las direcciones y sub direcciones de acuerdo a la variable poblacional.					
7	Considera usted que el C.R.S. El Rodeo distribuye el presupuesto asignado de acuerdo a las políticas trazadas por el Ministerio del Interior.					
8	Como considera usted la distribución de plazas en el C.R.S. El Rodeo.					
	<b>DIMENSION 3: EJECUCIÓN</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9	Considera usted que la cantidad de miembros del C.R.S. El Rodeo designados por Ley es razonable para su función y lograr sus objetivos.					
10	Cree usted que las acciones de supervisión, creación de plazas y procesos disciplinarios que realiza el C.R.S. El Rodeo, están orientadas para lograr un servicio de calidad.					

11	Cree usted que los miembros del C.R.S. El Rodeo realizan esfuerzos mancomunados para lograr objetivos y metas.					
12	Considera usted que el C.R.S. El Rodeo cumple lo dispuesto por el Plan Operativo Institucional.					
13	Cree usted que las actividades de supervisión, procedimientos administrativos disciplinarios y creación de plazas están debidamente planificadas el C.R.S. El Rodeo.					
14	Cree usted que los procesos de las actividades planificadas del C.R.S. El Rodeo conducen hacia las metas establecidas.					
15	Cree usted que los actos del C.R.S. El Rodeo como órgano institucional conducen hacia las metas establecidas.					
16	Cree usted que el C.R.S. El Rodeo lleva a cabo los procesos de las actividades planificadas según lo					

## Instrumento de medición de la variable Desempeño de funciones

Este cuestionario es un instrumento de investigación que sirve para medir la relación de las variables Gestión administrativa y Desempeño de funciones en El Rodeo Ecuador. El cuestionario consta de 24 preguntas dividido en 3 dimensiones.

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas: (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi nunca; (1) Nunca.

N°	Variable: Desempeño de funciones	Escala de calificación				
		5	4	3	2	1
<b>Dimensión 1: Motivación laboral</b>						
1	Estima usted que el Órgano policial satisface las necesidades laborales de su personal policial.					
2	Todo el personal policial tiene las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece el Órgano policial.					
3	El órgano policial debería de brindar facilidades en el horario para que los auxiliares de investigación se capaciten y estudien en universidades.					
4	Estima usted que las autoridades del Rodeo realizan las investigaciones administrativas disciplinarias de manera eficiente, oportuna e imparcial garantizando el debido procedimiento.					
5	Los policías se sienten identificados con las tareas que realizan.					
6	El personal policial calificado se siente valorado por la institución.					
7	Estima usted que el órgano de investigación del Rodeo se siente satisfecho con el desempeño de los auxiliares de investigación.					
8	Considera usted que las autoridades del Rodeo se sienten comprometidos con el trabajo que realiza el Órgano policial.					
<b>Dimensión 2: Ambiente laboral</b>						
9	El lugar donde desempeña sus funciones se encuentra correctamente implementado, equipado y con materiales de escritorio.					
10	Considera usted que desempeña funciones de acuerdo al perfil del puesto.					
11	Estima usted que todos los integrantes del Órgano policial se sujetan a las reglas de conducta y respetan las políticas de trabajo.					
12	Cuenta con el apoyo de su jefe directo en el acopio de información que ayude a establecer la responsabilidad administrativo disciplinario en los efectivos policiales inmersos en presuntas conductas funcionales indebidas.					
13	Considera usted que todos los efectivos policiales cumplen lo señalado por las leyes y reglamentos internos.					
14	Considera usted que los jefes del órgano policial se preocupan en implementar y brindar condiciones laborales favorables para el personal policial.					

15	Considera usted que existe un buen clima laboral en el lugar donde labora.					
<b>Dimensión 2: Capacidad laboral</b>						
16	Estima usted que los policías se encuentran capacitados para el perfil de puesto en que labora.					
17	Considera usted que posee habilidades interpersonales para relacionarse en su entorno laboral.					
18	Estima usted que los policías poseen habilidades interpersonales que respondan a la solución de situaciones problemáticas.					
19	Piensa usted que los policías poseen habilidades técnicas para realizar una eficiente investigación a fin de establecer la responsabilidad administrativo disciplinaria.					
20	Considera usted que los policías aplican sus habilidades analíticas en la elaboración de resoluciones e informes administrativos disciplinarios.					
21	Estima usted que los policías poseen habilidades comunicacionales que le permiten obtener la información necesaria en la formulación de las actas de entrevista.					
22	Considera usted que se siente en la capacidad de tomar decisiones referentes al sistema administrativo disciplinario.					

## Anexo N° 03

### Fichas técnicas de los instrumentos

#### Ficha técnica del instrumento gestión administrativa

##### 1. Denominación

Gestión administrativa y desempeño de funciones en el Rodeo Ecuador.

##### 2. Autor:

Br. Santiago Israel Oyaque Tene

##### 3. Objetivos

Determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño de funciones.

##### 4. Usuarios

Se obtuvo información de los trabajadores, entre ellos hombres y mujeres del C.R.S. El Rodeo Ecuador.

##### 5. Características y modo de aplicación.

1° El primer instrumento está conformado en base a 16 ítems, distribuidos entre las dimensiones: planeación, organización, ejecución y control de la variable gestión administrativa.

2° El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra, procurándose recoger la información objetiva bajo responsabilidad del investigador.

3° Su aplicación tuvo como duración 15 minutos aproximadamente, utilizando como materiales lápiz y borrador.

##### 6. Estructura

VARIABLE		
V <sub>1</sub> : Gestión administrativa	V <sub>2</sub> : Desempeño de funciones	Ítems
Dimensiones		
Planeación	Motivación laboral	I <sub>1</sub> – I <sub>4</sub> / I <sub>1</sub> – I <sub>8</sub>
Organización	Ambiente laboral	I <sub>5</sub> – I <sub>8</sub> / I <sub>9</sub> – I <sub>15</sub>
Ejecución	Capacidad laboral	I <sub>9</sub> – I <sub>12</sub> / I <sub>16</sub> – I <sub>22</sub>
Control		I <sub>13</sub> – I <sub>16</sub>

Fuente: Elaboración propia

## 7. Baremo

### Tabla

#### Baremo general

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
<b>Alto</b>	33 – 48
<b>Medio</b>	17 – 32
<b>Bajo</b>	00 – 16

Fuente: Elaboración propia

### Tabla

#### Baremo específico

<b>Nivel</b>	<b>Literal</b>	<b>Rango</b>
<b>Alto</b>	De acuerdo	9 – 12
<b>Medio</b>	Indiferente	5 – 8
<b>Bajo</b>	En desacuerdo	00 – 4

Fuente: Elaboración propia

## 8. Confiabilidad

Se valoró utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach.

## 9. Validación

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos.

## Ficha técnica del instrumento desempeño de funciones

### 1. Denominación

Gestión administrativa y desempeño de funciones en el Rodeo Ecuador.

### 2. Autor:

Br. Santiago Israel Oyaque Tene

### 3. Objetivos

Determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño de funciones.

### 4. Usuarios

Se obtuvo información de los trabajadores, entre ellos hombres y mujeres del C.R.S. El Rodeo Ecuador.

### 5. Características y modo de aplicación.

1° El primer instrumento está conformado en base a 22 ítems, distribuidos entre las dimensiones: motivación laboral, ambiente laboral y capacidad laboral de la variable desempeño de funciones.

2° El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra, procurándose recoger la información objetiva bajo responsabilidad del investigador.

3° Su aplicación tuvo como duración 15 minutos aproximadamente, utilizando como materiales lápiz y borrador.

### 6. Estructura

VARIABLE		Ítems
V <sub>1</sub> : Gestión administrativa	V <sub>2</sub> : Desempeño de funciones	
Dimensiones		
Planeación	Motivación laboral	I <sub>1</sub> – I <sub>4</sub> / I <sub>1</sub> – I <sub>8</sub>
Organización	Ambiente laboral	I <sub>5</sub> – I <sub>8</sub> / I <sub>9</sub> – I <sub>15</sub>
Ejecución	Capacidad laboral	I <sub>9</sub> – I <sub>12</sub> / I <sub>16</sub> – I <sub>22</sub>
Control		I <sub>13</sub> – I <sub>16</sub>

Fuente: Elaboración propia

## 7. Baremo

### Tabla

#### Baremo general

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
<b>Alto</b>	45 – 66
<b>Medio</b>	23 – 44
<b>Bajo</b>	00 – 22

Fuente: Elaboración propia

### Tabla

#### Baremo específico

<b>Nivel</b>	<b>Literal</b>	<b>Rango</b>
<b>Alto</b>	Siempre	17 – 24
<b>Medio</b>	A veces	9 – 16
<b>Bajo</b>	Nunca	00 – 8

Fuente: Elaboración propia

## 8. Confiabilidad

Se valoró utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach.

## 9. Validación

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos.

## Anexo N° 04

### Prueba de confiabilidad de los instrumentos

#### Prueba de Confiabilidad Variable Gestión Administrativa

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	16

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	39,53	67,838	,841	,918
VAR00002	41,20	78,314	,108	,933
VAR00003	39,47	68,838	,823	,918
VAR00004	40,13	71,695	,686	,922
VAR00005	40,20	64,457	,643	,927
VAR00006	39,47	66,267	,835	,917
VAR00007	39,60	70,971	,738	,921
VAR00008	41,20	78,314	,108	,933
VAR00009	39,47	68,838	,823	,918
VAR00010	40,13	71,695	,686	,922
VAR00011	40,20	64,457	,643	,927
VAR00012	39,47	66,267	,835	,917
VAR00013	39,67	70,952	,683	,922
VAR00014	39,53	71,981	,716	,922
VAR00015	39,80	74,171	,524	,926
VAR00016	39,93	68,924	,734	,920

## Base de datos de la variable Gestión administrativa

N	GESTIÓN ADMINISTRATIVA															
	PLANEACIÓN				ORGANIZACIÓN				EJECUCIÓN				CONTROL			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2
3	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	3	3
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2
6	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2
7	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2
8	3	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3
9	2	1	3	2	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3
10	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2
11	2	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2
12	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2
13	4	1	4	3	4	5	4	1	4	3	4	5	4	4	3	3
14	5	2	5	4	5	5	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5
15	4	1	4	2	1	4	4	1	4	2	1	4	4	4	3	3

## Variable Desempeño de funciones

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	22

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	55,67	134,667	,835	,947
VAR00002	57,33	148,810	,139	,954
VAR00003	55,60	136,114	,814	,948
VAR00004	56,27	139,638	,710	,949
VAR00005	56,33	130,524	,626	,953
VAR00006	55,60	132,543	,825	,947
VAR00007	55,73	139,067	,731	,949
VAR00008	57,33	148,810	,139	,954
VAR00009	55,60	136,114	,814	,948
VAR00010	56,27	139,638	,710	,949
VAR00011	56,33	130,524	,626	,953
VAR00012	55,60	132,543	,825	,947
VAR00013	55,80	138,600	,705	,949
VAR00014	55,67	140,524	,704	,950
VAR00015	55,93	142,495	,596	,951
VAR00016	56,07	135,638	,761	,948
VAR00017	56,00	134,571	,840	,947
VAR00018	55,60	134,114	,827	,947
VAR00019	55,87	135,267	,764	,948
VAR00020	55,67	136,524	,837	,948
VAR00021	55,80	135,171	,806	,948
VAR00022	57,33	147,524	,244	,954

## Base de datos de la variable Desempeño de funciones

N	DESEMPEÑO DE FUNCIONES																					
	MOTIVACIÓN								AMBIENTE LABORAL							CAPACIDAD						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1
2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
3	3	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1
6	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
7	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1
8	3	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
9	2	1	3	2	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1
10	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
11	2	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1
12	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1
13	4	1	4	3	4	5	4	1	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	1
14	5	2	5	4	5	5	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2
15	4	1	4	2	1	4	4	1	4	2	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1

## Anexo N° 05

### Validación de los instrumentos

#### JUICIO DE EXPERTOS

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: Aguirre Armijos Wilson Giovanni
- 1.2. Grado académico: Magíster en Administración para el Desarrollo Educativo
- 1.3. Documento de identidad: 170688539-7
- 1.4. Centro de labores: Dirección General de Educación y Doctrina Militar del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario
- 1.6. Título de la Investigación: **Gestión administrativa y desempeño de funciones en el Rodeo, Ecuador.**
- 1.7. Autor del instrumento: Br. Santiago Israel Oyaque Tene

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB: Muy Bueno (4); B: Bueno (3); R: Regular (2); D: Deficiente (1)

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de mayo del 2020.

  
Aguirre Armijos Wilson Giovanni  
C.C.: 170688539-7  
e-mail: aguirre1967@hotmail.com

## JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: Paredes Guanín Priscila Lourdes
- 1.2. Grado académico: Magister en Docencia Universitaria
- 1.3. Documento de identidad: 171611926-6
- 1.4. Centro de labores: Comando de Educación y Doctrina de la Fuerza Aérea Ecuatoriana
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario
- 1.6. Título de la Investigación: **Gestión administrativa y desempeño de funciones en el Rodeo, Ecuador.**
- 1.7. Autor del instrumento: Br. Santiago Israel Oyaque Tene

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB: Muy Bueno (4); B: Bueno (3); R: Regular (2); D: Deficiente (1)

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de mayo del 2020.

Paredes Guanín Priscila Lourdes  
C.C.: 171611926-6  
e-mail: priscilaparedes@yahoo.com

## Anexo N° 06

### Autorizaciones



**POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR**  
**SUBZONA DE POLICÍA MANABÍ No. 13**  
**CENTRO DE REHABILITACION SOCIAL EL RODEO**



MINISTERIO DE  
GOBIERNO

---

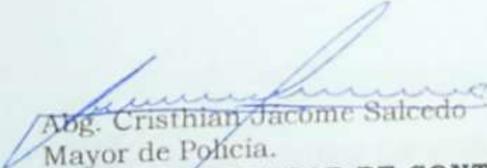
Portoviejo, 28 de mayo del 2020.

### AUTORIZACIÓN

Señor Cristhian Jácome Salcedo, Jefe de la Unidad de Contingencia Penitenciaria CRS "EL RODEO", en uso de las facultades que me concede la ley, extendiendo la presente autorización, a petición del Sr. Sbte. De Policía Santiago Oyaque Tene con CC.1752897247.

Expongo:  
Que el peticionario de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – Piura, queda expresamente autorizado para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de investigación titulada **"Gestión Administrativa y Desempeño de Funciones en el Rodeo, Ecuador 2020"**



  
Abg. Cristhian Jácome Salcedo  
Mayor de Policía.  
**JEFE DE LA UNIDAD DE CONTINGENCIA PENITENCIARIA C.R.S. EL RODEO DE LA SUBZONA MANABÍ N° 13.**  
ELABORADO POR: Secretario Cbos. Omar Mosquera



Portoviejo, 28 de mayo del 2020.

## AUTORIZACIÓN

Señor Cristhian Jácome Salcedo, Jefe de la Unidad de Contingencia Penitenciaria CRS "EL RODEO", en uso de las facultades que me concede la ley, extendiendo la presente autorización, a petición del Sr. Sbte. De Policía Santiago Oyaque Tene con CC.1752897247.

Expongo:

Que el peticionario de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – Piura, queda expresamente autorizado para realizar la investigación titulada "**Gestión Administrativa y Desempeño de Funciones en el Rodeo, Ecuador 2020**". Petición requerida previamente mediante oficio respectivo.



Abg. Cristhian Jácome Salcedo  
Mayor de Policía.

**JEFE DE LA UNIDAD DE CONTINGENCIA PENITENCIARIA C.R.S. EL RODEO DE LA SUBZONA MANABÍ N° 13.**

ELABORADO POR: Secretario Chos. Omar Mosquera

**Anexo N° 07**  
**Evidencias fotográficas**



Coordinación con el jefe de la Unidad de Contingencia Sr. Cristhian Jácome Salcedo, para la aplicación de la investigación.



Aplicación de instrumentos a la población de estudio



Aplicación de los instrumentos de investigación gestión administrativa



Aplicación de los instrumentos de investigación desempeño de funciones



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, OYAQUE TENE SANTIAGO ISRAEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño de funciones en el Rodeo, Ecuador.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
OYAQUE TENE SANTIAGO ISRAEL <b>DNI:</b> <b>ORCID</b> 000-00032042-7282	Firmado digitalmente por: SOYAQUE el 30-12-2021 20:49:03

Código documento Trilce: INV - 0470369