



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la
Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito
Fiscal Tacna, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Machaca Lopez, Tony Yhon (ORCID: 0000-0002-4795-9601)

ASESORA:

Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar (ORCID: 0000-0003-2374-980X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis hijos Andrés, Analucía y José Antonio; a mi esposa Marisol Chávez; a mi madrecita Enriqueta Lelis López Caso, por su permanente e incondicional apoyo y por estar siempre conmigo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios todopoderoso, por haberme dado fuerzas para seguir adelante en momentos cuando más lo necesitaba.

A la Universidad Cesar Vallejo.

Al Abog, Salvador Queque Villanueva
Administrador del DF Tacna.

A la tesista Mg. Danibel Quiroz Mori.

Y un agradecimiento especial a mi asesora
Dra. Karen del Pilar Zevallos Delgado, por
su orientación permanente en el proceso
de elaboración de la presente tesis.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	05
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36
Anexo 01 - Matriz de Consistencia	
Anexo 02 - Matriz de Operacionalización de las Variables	
Anexo 03 - Instrumentos de Recolección	
Anexo 04 - Certificados de Validez	
Anexo 05 - Tabla 10 Información de Jueces	
Anexo 06 - Tabla 11 Confiabilidad de Los Instrumentos	

Anexo 07 - Solicitud a la Entidad para aplicar Instrumentos de Investigación

Anexo 08 - Carta de Autorización de la Entidad

Anexo 09 - Constancia de Aplicación de Instrumentos

Anexo 10 - Solicitud Autorización de Uso de Instrumentos

Anexo 11 - Autorización de Tesista de Uso de Instrumentos

Anexo 12 - Consentimiento Informado

Anexo 13 - Figuras

Anexo 14 - Captura del Porcentaje Turnitin de la tesis

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la variable Gestión Administrativa	16
Tabla 2	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa	16
Tabla 3	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la variable Desempeño Laboral	17
Tabla 4	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral	18
Tabla 5	Correlación de la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral	19
Tabla 6	Correlación de la dimensión planificación y el desempeño laboral	20
Tabla 7	Correlación de la dimensión Organización y el Desempeño laboral	21
Tabla 8	Correlación de la dimensión dirección y el desempeño laboral	22
Tabla 9	Correlación de la dimensión control y el desempeño laboral	23

Índice de figuras

Anexo 13

- Figura 1** Distribución de porcentajes de los niveles de la variable
Gestión Administrativa
- Figura 2** Distribución de porcentajes de las dimensiones de la variable
Gestión Administrativa
- Figura 3** Distribución de porcentajes de los niveles de la variable
Desempeño Laboral
- Figura 4** Distribución de porcentajes de las dimensiones de la variable
Desempeño Laboral

RESUMEN

En la presente investigación se planteó como objetivo principal determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021. Una investigación tipo básico de nivel correlacional, en la cual se aplicó el método hipotético deductivo, con un diseño No experimental, enfoque cuantitativo y corte transversal. La población del estudio estuvo integrada por noventa servidores de administración y de la Unidad de Imagen Institucional del Distrito Fiscal Tacna. En cuanto a la estadística se hizo uso del software estadístico SPSS versión 25 para Windows de 64 bits. La técnica de recolección fue la encuesta, con instrumentos escalas tipo Likert, que fueron validados por juicio de expertos. Se determinó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, dando como resultado un valor de 0,785 para gestión administrativa y 0,844 para desempeño laboral, considerados altamente confiables.

Finalmente, en la presente tesis se analizó al hallazgo, donde se obtuvo una correlación positiva moderada (Rho 0.453 y p -valor 0,000), por lo tanto, se concluyó en existe relación entre las variables Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

Palabras clave: Gestión Administrativa, Desempeño laboral, Planificación, Organización, Dirección, Control.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between administrative management and the work performance of the personnel of the Institutional Image Unit of the Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021. A basic type research of correlational level, in which the hypothetical-deductive method was applied, with a non-experimental design, quantitative approach and cross-sectional cut. The study population consisted of ninety administration employees and the Institutional Image Unit of the Tacna Tax District. The statistical software SPSS version 25 for Windows 64 bits was used. The collection technique was the survey, with Likert-type scaled instruments, which were validated by expert judgment. Reliability was determined by Cronbach's Alpha, resulting in a value of 0.785 for administrative management and 0.844 for work performance, considered highly reliable.

Finally, in the present thesis the finding was analyzed, where a moderate positive correlation was obtained (Rho 0.453 and p-value 0.000), therefore, it was concluded that there is a relationship between the variables Administrative Management and Job Performance of the personnel of the Institutional Image Unit of the MP DFT, 2021.

Keywords: Administrative Management, Work Performance, Planning, Organization, Direction, Control.

I INTRODUCCIÓN

Según Decreto Legislativo N° 052, El Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna (en adelante MP DFT), es un organismo constitucional autónomo que tiene representación en la región Tacna, ubicada el extremo sur del Perú, que tiene entre sus funciones constitucionales defender legalidad, el derecho de las personas, velar por los Instituciones estatales y representar a la ciudadanía en los procesos judiciales, defender a la familia, menores e incapaces; y por supuesto, la persecución del delito. (LOMP, 1981).

El MP DFT tiene como máxima autoridad y representante del Fiscal de la Nación en la Región Tacna, a la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores (en adelante PJFS), actualmente la organización gubernamental está conformada por fiscales, personal administrativo y personal de medicina legal, contratados bajo distintas modalidades contractuales como la 276 (carrera pública), 728 (régimen privado) y 1057 (CAS), distribuidos en 14 sedes, de las cuales solo la sede principal es propia de la organización.

La organización autónoma -siempre parte del sistema de justicia incluso antes formaba parte del Poder Judicial- asumió mayor protagonismo cuando se implementó la reforma procesal penal en la región Tacna en el 2008; dicha implementación significó, según el Manual de Organización y Funciones del NCPP, la creación no solo de distintos despachos fiscales penales y especializados, sino también la creación de unidades administrativas de apoyo a la labor fiscal, como: Administración, Mesa de Partes, Atención al usuario, Bienes incautados, Central de Notificaciones, Oficina de Informática y la Unidad de Imagen, Audio y Video. Esta última unidad apoyó la gestión de la Presidencia (PJFS) hasta que se instituyó la Unidad de Imagen Institucional del DF Tacna.

Actualmente la Unidad de Imagen Institucional del Distrito Fiscal (DF) Tacna, es un área de comunicación y asesoría a la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores (PJFS) de Tacna, integrado por 04 profesionales, que tienen entre sus funciones principales desarrollar actividades comunicacionales internas o externas que permitan fortalecer la Imagen Institucional de la Entidad.

Se conceptualiza a la Imagen Institucional, como la suma de tres factores: primero La Identidad Institucional, conformado por características que la ubican como una Entidad del sistema de justicia con sus propias funciones

constitucionales; Segundo el Comportamiento Corporativo, relacionada a la función que cumple la Entidad frente a la sociedad; Finalmente La Personalidad Corporativa, el conjunto de exteriorizaciones realizadas voluntariamente para generar una imagen convenida, a través del proceso de la comunicación.

Dicho proceso, implica desarrollar actividades comunicacionales planificadas desde la Presidencia hacia el público interno u externo de la institución, sea fiscales, personal administrativo o de medicina legal, para alcanzar las metas institucionales priorizadas por la presidencia (PJFS), siendo necesario analizar el desempeño de los integrantes de administración y de la Unidad de Imagen Institucional, frente a la exigencia de la Entidad.

La Unidad de Imagen Institucional, a través de su personal, se encarga de la producción de audiovisuales, elaboración de programas informativos para radio, televisión y redes sociales, se encarga de la ejecución de programas y eventos institucionales, elaboración de materiales informativos, desarrollo de campañas informativas, actividades de motivación al público interno, entre otras. para lo cual es necesario el respaldo administrativo y presupuestario, que permitan a los integrantes de la Unidad, alcanzar sus objetivos y metas programadas por la PJFS.

Esta nueva situación, evidentemente invita a analizar la capacidad de la gestión administrativa del distrito fiscal Tacna, que debe cumplir estrictas funciones para contribuir la labor fiscal desde la parte administrativa, para ello también se plantea objetivos organizacionales, metas anuales, puesto que desarrolla conceptos como planificación, organización, ejecución y evaluación de la utilización de recursos, proporciona los medios inmediatos y necesarios no solo para los despachos fiscales, sino para que las distintas áreas -como la Unidad de Imagen Institucional- puedan cumplir con sus objetivos y metas, y de esta forma obtener resultados favorables para la Institución.

La Administración del DF Tacna, es un órgano encargado de la administración y finanzas de los fondos del distrito fiscal Tacna, de acuerdo al cumplimiento de disposiciones desde la gerencia general de cobertura nacional, y por supuesto de la Fiscalía de la Nación; La Administración es la encargada de canalizar los requerimientos según la planificación anual de necesidades, que resume las solicitudes de los despachos fiscales y de las demás áreas

administrativas. Y por supuesto, es la encargada de programar y atender los requerimientos del personal de la Unidad de Imagen Institucional del DF Tacna.

Como problema general de investigación se planteó la siguiente pregunta ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa (GA) y el desempeño laboral (DL) del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021? Y como problemas específicos ¿Qué relación existe entre la planeación y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021? ¿Qué relación existe entre la Organización y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021? ¿Qué relación existe entre la Dirección y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021? ¿Qué relación existe entre la Control y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021?.

Como justificación teórica, la presente investigación se elaboró con la finalidad de alcanzar enunciados y antecedentes que permitan a la Administración del DF Tacna, realizar gestiones administrativas para obtener resultados administrativos, presupuestarios, logísticos, etc., que respalden en el desempeño del personal de administración y de la Unidad de Imagen Institucional del Distrito Fiscal Tacna.

A través de la justificación práctica, la presente tesis, permitió obtener información sustancial para aplicarse a otras áreas administrativas de apoyo al sistema fiscal y administrativo del DF Tacna, de esta forma, la Administración, podrá referenciarla como antecedente para posteriores gestiones en otras áreas de la Entidad, donde se podría optimizar el desempeño laboral a consecuencia de las acciones administrativas.

Sobre la justificación metodológica, al revisar otros estudios, hallamos investigaciones de otros tesis, con variables similares sobre la relación entre la GA y el DL en diferentes Instituciones estatales; dichas investigaciones permitieron la comparación de los resultados de la presente tesis, autenticando los instrumentos para la validez de los datos.

Finalmente, en la justificación social; la presente tesis permitió analizar lo trascendental que puede ser ante la sociedad, optimizar el desempeño del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Distrito Fiscal Tacna, brindarle el necesario apoyo administrativo para desarrollar estrategias comunicacionales para informar a

la colectividad: la misión, atribuciones, funciones, programas, etc., de la fiscalía como defensor de la ley, de los derechos constitucionales y como titular de la acción penal.

El Objetivo general de la tesis es Determinar la relación de la GA y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021, mientras que los específicos son: Determinar la relación de la planeación y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021. Determinar la relación de la Organización y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021. Determinar la relación de la Dirección y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021. Determinar la relación del Control y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

Como Hipótesis general y específicas: Existe relación entre la GA y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021. Así mismo: Existe relación entre la planeación y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021. Existe relación entre la Organización y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021. Existe relación entre la Dirección y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021. Existe relación entre el Control y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

II MARCO TEÓRICO

Como antecedentes de la presente tesis, citamos investigaciones nacionales como del tesista Otoyá (2016), en su tesis se planteó como objetivo principal, determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en el Ministerio Público, utilizando la metodología no experimental correlacional, de tipo cuantitativo, concluyendo que existe relación significativa entre ambas variables, con una población de veinte trabajadores.

Carrasco (2018), que en su tesis Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la imagen institucional, se planteó como objetivo establecer la incidencia entre una y otra variable, utilizando la metodología no experimental de tipo transversal, con enfoque cuantitativo, concluyendo principalmente en que la gestión administrativa y el desempeño inciden positivamente en la imagen institucional, aplicado a cuarenta y cinco instituciones educativas.

Arévalo (2018), en su investigación denominada la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores en las I.E., cuyo objetivo fue comprobar la relación entre las dos variables, aplicando la metodología no experimental, transversal de tipo básico de nivel correlacional, que le permitió arribar a la conclusión que existe una correlación baja relación positiva, aplicado a una población de ochenta y cinco individuos.

Quiroz (2021) en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en un Programa Nacional, es una investigación de tipo básica correlacional, que arribó a la conclusión que existe relación entre ambas variables de su investigación, estudio con enfoque cuantitativo con una población de setenta trabajadores.

Finalmente, Flores (2019), en su tesis Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los trabajadores de migraciones del Aeropuerto, se planteó como objetivo determinar la relación entre la variable 1 y la variable 2, con una metodología descriptivo correlacional de tipo transversal, de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, que concluyó que cuanto más considerable es la Gestión mayor es el Desempeño, investigación con una población de ciento veinte trabajadores.

Como antecedentes internacionales de la tesis, citamos a Bucheli y Ortega (2017), en su investigación denominada la Gestión Administrativa del gobierno

autónomo descentralizado (GAD) y su incidencia en el rendimiento laboral (RL) del personal, tuvo como objetivo principal estandarizar las funciones del personal Administrativo del Gobierno Descentralizado, una investigación de tipo bibliográfica, descriptiva, con alcance explicativa, con enfoque cualitativo, cuya conclusión es que una inadecuada gestión genera un bajo rendimiento laboral, investigación con una población de sesenta y tres funcionarios.

Ulloa (2019) en su estudio estableció como objetivo determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los servidores públicos del GAD de la provincia de Bolívar, para lo cual utilizó la metodología estadística de análisis cuantitativo, arribando a la conclusión que se genera una deficiente gestión, cuando no se incluye capacitación para mejorar el Desempeño, con una población de ciento treinta individuos.

Panchana (2018) en su tesis denominada el Desempeño Laboral y Gestión Administrativa en el Instituto ecuatoriano de seguridad social, se planteó como objetivo estimar los factores que permitan mejorar del DL en la GA, la metodología utilizada es de tipo exploratorio, correlacional, descriptivo y explicativo, que le permitió concluir que se presenta un contexto favorable para trabajadores, pero además señala que la gestión es compleja para atender las demandas del público interno y externo de la entidad, mediante un enfoque tanto cualitativo como cuantitativo, con una población de ciento cinco colaboradores.

Bonilla (2021) en su tesis estableció como objetivo valorar el alcance de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de la Entidad, utilizando como método hipotético – deductivo, descriptiva con diseño no experimental, que finalmente le permitió arribar a la conclusión que la gestión puede ser definida y precisa, pero si no se socializa no será percibida por los trabajadores de la Entidad, investigación cuantitativa, con una población de treinta y ocho colaboradores.

Finalmente, Palacios (2021) en su investigación titulada Gestión Administrativa del talento humano y el Desempeño Laboral del personal de la Universidad Estatal de Quevedo, cuyo objetivo fue analizar la relación entre ambas variables, aplicando la metodología descriptiva, documental, inductivo y deductivo, arribó a la conclusión que una correcta gestión se reflejará en el desempeño, con una población de ciento setenta y siete trabajadores.

Sobre la teoría de la primera variable denominada **Gestión Administrativa**, citamos a Marcó, Loguzzo y Fedi (2016), para los autores la GA tiene la función de potenciar razonablemente la preparación de un grupo de personas para alcanzar fines concretos, a través de la planeación, organización, dirección y control de las acciones organizacionales.

Mendoza - Briones (2017), para el autor la GA es la conductora de acciones coherentemente situadas para alcanzar los objetivos, a través del cumplimiento de las funciones establecidas de la gestión en el proceso administrativo como: planear, organizar, dirigir y controlar. Para Coulter y Robbins (2010), conceptualiza la gestión administrativa como el proceso que implica de coordinación de actividades de un equipo de trabajo, para alcanzar los más altos índices de eficiencia y eficacia, involucra garantizar que el personal encargado de realizar actividades laborales, las realice de forma conforme a esos parámetros.

Alvarado (1998) sostiene que la GA es el conglomerado de principios y procedimientos aplicados sistemáticamente, con la finalidad de alcanzar un inmejorable rendimiento en provecho de los usuarios. Esta definición es más especializada debido a que menciona principios y procedimientos. Díez de Castro (2001), define la GA como el compendio de actividades encauzadas a generar recursos disponibles para alcanzar los objetivos pre establecidos por la entidad.

Las dimensiones de la gestión administrativa han sido desarrolladas por los teóricos Marcó, Loguzzo y Fedi (2016), quienes plantearon las siguientes dimensiones: planeación, organización, dirección y control.

1. Planeación. Marcó, Loguzzo y Fedi (2016) la define como el proceso de establecer las bases que dirijan acciones a futuro. Es el proceso de fijar objetivos, metas, finalidades, para lo cual previamente, deben instaurarse los lineamientos para lograrlos.

La siguiente dimensión es la 2. Organización. Marcó, Loguzzo y Fedi (2016) señalan que esta dimensión está relacionada a la estructuración de la organización para alcanzar los objetivos institucionales. Hace mención a la tarea de dividir el trabajo y coordinar actividades para obtener resultados efectivos. 3. Dirección, es la tercera dimensión, según los mismos autores, esta dimensión hace referencia a la función de dirigir una entidad con la clara finalidad de alcanzar los objetivos

institucionales, esta dimensión compromete la facultad de decidir como orientar los esfuerzos para lograr los objetivos de la organización.

Finalmente, 4. Control, según Marcó, Loguzzo y Fedi (2016), señalan que en esta dimensión se evalúan los resultados producto de los lineamientos de la organización, contrastados con la planificación establecida. La finalidad de los procesos de control consiste en hallar los deslices y recomponer el curso de la organización a través de medidas correctivas. Para el autor Chiavenato (2012) señaló que es el monitoreo y seguimiento para la corrección del trabajo efectuado por los servidores, con lo cual se aspira a que cumplan con las actividades establecidas y obtener resultados.

Como teoría de la segunda variable de **Desempeño Laboral** citamos a los autores Lisbona, Moriano y Palaci (2008); para los autores es la conducta de los colaboradores que traspasa las funciones asignadas, con la finalidad de alcanzar los objetivos propios, por lo que apelan a personas que además de dar el mejor esfuerzo posible, desarrollen iniciativas en el trabajo y propicien una cultura permanente de cambio en la organización, apelando a la mejora continua.

Por otro lado, Chiavenato (2000), lo define como las acciones o practicas desarrollados por los empleados, significativos para alcanzar los objetivos de la organización. Argote (2006), lo define como: el proceso por el cual se proyecta el rendimiento íntegro del empleado. Generalmente el personal procura obtener retroalimentación sobre la conformidad del cumplimiento de sus actividades para tomar acciones. En este caso, se trata del personal de administración y de la Unidad de Imagen Institucional del distrito fiscal Tacna.

En el desempeño laboral también identificamos dimensiones que nos permitirán evaluar al personal de la Unidad de Imagen Institucional del DF Tacna. En primer lugar, tenemos a. Eficacia y Eficiencia. Lisbona, Moriano y Palaci (2008) conceptualiza a la eficacia como los efectos de una diligencia, se suele manifestar en términos de ratios, en los cuales el producto final se compara con el patrón o meta, por ejemplo, el número de usuarios que fueron atendidos. Mientras que la eficiencia también se exterioriza en términos de ratios, sin embargo, el punto aquí es que el logro obtenido es confrontado con los recursos empleados. Se tiene en cuenta los costos para la satisfacción de un determinado grupo de usuarios. La eficiencia es directamente relacionada con el nivel de aprovechamiento de los

recursos otorgados. Denhardt (2011) señala que es la base de la consecución de objetivos de una entidad, a través de distintos recursos, que permitan alcanzar la finalidad de los procesos administrativos, para satisfacer las necesidades del usuario o servidor.

Finalmente, la segunda dimensión b. Motivación. para Lisbona, Moriano y Palaci (2008) señalaron que es un proceso que influye en los servidores, en el campo psicológico, relacionado a las emociones y el estímulo de habilidades en los servidores en la Entidad. Para Roussel (2000) es una particularidad de la psicología humana que coadyuva al nivel de compromiso del servidor; es un proceso que estimula, orienta, activa y sostiene la conducta del personal hasta concretizar los objetivos planteados. Lacalle García (2016) indicó que la motivación es el proceso psicológico mediante el cual se concibe, se orienta la conducta del individuo. Otros autores como Sharma (2016) expresó que la motivación como algo primordial para obtener un buen desempeño de los servidores, que la labor realizada sea valorada y reconocida. Por otro lado, para las autoras Salanova M., M. Martínez I. y Llorens S. (2008) en el capítulo XIV Psicología Organizacional Positiva, indican que la motivación es un proceso psicológico relacionado con el desarrollo, dirección y perseverancia de la conducta. Baqué conceptualiza a la conducta, como el resultado a un estímulo, no desarrolla el proceso intelectual que lo produjo, sino simplemente revela la respuesta.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Bernal (2010) considera distintos tipos de investigación, sin embargo, se consideró el estudio de tipo básico de nivel correlacional, que tiene como objetivo estudiar la relación entre variables, sin que signifique una sea la causa de la otra. En otras palabras, la correlación coteja asociaciones, no establece relaciones causales, como cuando un factor influye directamente en otro.

Se empleó el método hipotético deductivo, porque se probó, se analizó, se dedujo el supuesto o hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018). Además, Ñaupás (2014) se refiere que dicho método consiste en proponer la veracidad o no de un hecho partiendo de la hipótesis.

Diseño de investigación. Según Bernal (2010), la presente tesis tiene un diseño No experimental de enfoque cuantitativo, es decir, únicamente se observará la información obtenida para el objeto de la investigación, pero por ningún motivo se alterará las variables de la investigación.

Investigación de corte transversal, Hernández, Fernández y Baptista, (2014) denomina el estudio transversal, al proceso de obtener información del objeto de estudio, en un determinado lapso de tiempo y en determinado espacio laboral. La finalidad de estos estudios es recabar información confiable, veraz, autentica, para evaluar la trascendencia en la investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable: Gestión Administrativa

Para la presente tesis se asumió el concepto de teóricos Marcó, Loguzzo y Fedi (2016), quienes la definen como la función de potenciar razonablemente la preparación de un grupo de personas para alcanzar fines concretos, a través de la planeación, organización, dirección y control de las acciones organizacionales.

Definición operacional de la variable Gestión Administrativa

Para recoger datos sobre los ciclos del proceso administrativo se recurrió a los teóricos Marcó, Loguzzo y Fedi (2016), quienes proponen cuatro dimensiones y para ello se crean indicadores con un total de 24 ítems, plantea cuatro dimensiones que son: Planeación, Organización, Dirección y Control

Definición conceptual de la variable: Desempeño Laboral

Para la presente tesis se tomó en cuenta la definición de los autores Lisbona, Moriano, Palaci; (2008), para los autores es la conducta de los colaboradores que traspasa las funciones asignadas, con la finalidad de alcanzar los objetivos propios, por lo que apelan a personas que además de dar el mejor esfuerzo posible, desarrollen iniciativas en el trabajo y propicien una cultura permanente de cambio en la organización, apelando a la mejora continua.

Definición operacional de la variable: Desempeño Laboral

Es la medición de las acciones y conductas observadas a los servidores, se utilizó el instrumento desarrollado por Lisbona, Moriano, Palaci; (2008), el cual consideran dos dimensiones compuestas por 14 ítems los cuales son: Eficacia y eficiencia; y motivación.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández (2010) señala que la población es el total de los colaboradores a quienes se le aplicara instrumentos, cuyas respuestas fueron analizadas. Para la presente tesis, la totalidad de la población fue de 90 servidores de la delegación administrativa y de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público DF Tacna.

Muestra

Para el autor Carrasco (2005) la muestra es una parte que representa a la totalidad de los colaboradores, y su particularidad es ser objetiva y reflejar veracidad de la información. Para la presente tesis, se tomó la muestra censal de 90 servidores, integrado por servidores de Administración y de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT.

Muestreo

En el presente proyecto de investigación no utilizamos ninguna técnica estadística para obtener una muestra, debido a que estamos incluyendo a todos los servidores de la unidad de estudio.

Unidad de Análisis

La unidad de análisis fue compuesta por servidores públicos de la delegación administrativa y de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, contratados bajo regímenes laborales 276, 728 y CAS.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según los autores Hernández y Mendoza (2018), precisaron que la encuesta es una técnica elaborada a través de cuestionarios que se aplican a la población o a la muestra establecida para estudio; mediante ellas se recaba información a través de las opiniones, hechos y comportamientos de los servidores. Según Ñaupas (2018) dicha información sirve para corroborar o no, la hipótesis o encontrar alguna otra respuesta a temas puntuales. En resumen, son las pautas utilizadas para el proceso de regulación de datos que permita alcanzar su finalidad.

Sobre el instrumento, los autores Hernández y Mendoza (2018), expresaron que el cuestionario es un medio para recabar datos, previamente pauteado a través de un listado de afirmaciones o interrogantes. La tesista Quiroz (2021) desarrolló dos instrumentos de recolección de datos, tanto para la variable “Gestión administrativa” como para la variable “Desempeño laboral”, perfectamente aplicable para la presente tesis.

Por tal motivo, se estableció comunicación correspondiente con la tesista Danibel Quiroz Mori, quien autorizó expresamente el uso de sus instrumentos de recolección de datos. En esta parte abordamos La escala tipo Likert, para Méndez y Peña (2009), es un instrumento de medición de datos cuantitativos. un proceso de investigación se inicia desde el planteamiento del problema hasta la recolección de datos; para ello recurrimos a este instrumento. La escala de Likert es un tipo de escala aditiva de nivel ordinal, que consiste en el enunciado de distintos juicios en forma afirmativa, ante el cual, los sujetos reaccionarán emitiendo una respuesta, dichas respuestas serán graduales, ubicadas en cinco opciones, cada opción contiene un valor y la sumatoria de todos los valores no dará como resultado una puntuación, finalmente esta puntuación nos indicará en donde ubicamos al sujeto encuestado, dentro de la escala. Para la elaboración de sus instrumentos, la tesista Quiroz (2021) desarrolló las siguientes fichas técnicas:

Ficha técnica de gestión administrativa. Denominación: Cuestionario de gestión administrativa; Autora: Ferrer (2017); Adaptación: Quiroz (2021); Ámbito de aplicación: Administración y la Unidad de Imagen Institucional del DF Tacna, Tiempo: 30 minutos, Forma de Administración: Virtual

Ficha técnica de desempeño laboral. Denominación: Cuestionario de desempeño laboral; Autora: Ferrer (2017); Adaptación: Quiroz (2021); Ámbito de aplicación: Administración y la Unidad de Imagen Institucional del DF Tacna; Tiempo: 20 minutos; Forma de Administración: Virtual

Para la tesista Quiroz (2021) citando a Carrasco (2018) menciona que la validez de los instrumentos, puede ser evaluado de manera precisa e inmediata, por lo cual obtuvo la validación de tres (03) expertos para ambas variables, los cuales son los siguientes:

En el anexo 05 se muestra la Tabla 10. de validación de juicio de expertos, que resumen los datos de los expertos que validaron los instrumentos tanto para la variable Gestión Administrativa (GA) como para la variable Desempeño Laboral (DL), para lo cual, Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernández Doctora en Derecho, César Amador Garay Ghilardi Magister en Administración y Ada Mercedes Mejía Andrade Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, opinaron que los instrumentos son aplicables y son suficientes.

Respecto a la confiabilidad, la tesista Quiroz (2021) citando a Hernández (2014), señala que la misma, es el margen que arrojará los mismos resultados, al emplear reiteradas veces el instrumento al mismo sujeto. El Alfa de Cronbach, es un indicador estadístico utilizado para cuantificar la fiabilidad de un instrumento (Sánchez et al. 2018).

El anexo 06 nos muestra la Tabla 11 denominada: Confiabilidad de Instrumentos. En la cual, para el cuestionario Gestión Administrativa señala una fuerte confiabilidad de 0,785 en el indicador Alfa de Cronbach, respecto a 20 elementos, La interpretación es que a mayor valor de Alfa mayor confiabilidad, lo ideal es alcanzar el mayor valor teórico de Alfa que es 1.

Mientras que para el cuestionario de Desempeño Laboral indica una fuerte confiabilidad de 0,844 en el indicador Alfa de Cronbach, para un numero de 20 elementos. Según Hernández (2003) para la interpretación de los coeficientes de fiabilidad nos recuerda que cero significa nula y uno representa el máximo rango.

Para el autor, cuando el resultado sea más próximo al coeficiente cero (0), habrá mayor error en la medición, si, por el contrario, la cifra es más próxima al mayor valor teórico que es 1, habrá menor error en la medición y por lo tanto, un 0,844 es una fuerte confiabilidad.

Para los autores Oviedo y Campo-Arias (2005), el coeficiente alfa de Cronbach -el índice utilizado para medir la confiabilidad de una escala- se puede interpretar de la siguiente manera: la cifra mínima admisible para el coeficiente es 0,7000; menos de ese valor se considera baja la consistencia de la escala. Asimismo, el valor más alto esperado es 0,9000; si se supera este valor se considera que hay duplicación o redundancia. Para la presente tesis, la correlación de los ítems de los instrumentos, tienen el valor de 0,785 para gestión administrativa y para la variable desempeño laboral 0,844, por lo tanto, se interpreta que ambos coeficientes son considerados altamente confiables.

3.5. Procedimiento

El investigador presentó una solicitud a la Entidad, presentándose ante el administrador y solicitó autorización correspondiente para la aplicación de instrumentos de investigación, al personal de la delegación administrativa del DF Tacna y a la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT.

La solicitud fue dirigida al Administrador del DF Tacna, quien elevó un documento a la PJFS, quien dispuso que sea la Administración la encargada de autorizar, seguidamente el administrador mediante carta N° 094-2021 aprobó la aplicación de instrumentos, y posterior a ello, indicó verbalmente el nombre de la servidora de recursos humanos, con quien se coordinó el correspondiente envió de los cuestionarios, del cual se recabó información del personal y de la Entidad.

Debidamente autorizada la investigación en la entidad pública, como es el caso de la Administración del MP DFT, se obtuvo la respectiva autorización -a través de una carta emitida- de la tesista Mg. Danibel Quiroz Mori, para aplicación de sus instrumentos de recolección de información para la presente tesis.

Seguidamente, se programó una reunión virtual con el Administrador del DF Tacna y con la servidora encargada de los Recursos Humanos, con quien se coordinó el envío de cuestionarios; posteriormente, se implementó una reunión virtual con los servidores de administración del DF Tacna y de la Unidad de Imagen

Institucional del MP DFT, donde se planteó el objetivo de la investigación y lo importante que será proporcionar información real y auténtica, para lo cual se aplicó dos encuesta, a través de medios virtuales como formulario de Google Forms (Enviados por email y/o WhatsApp de cada uno de los servidores).

Finalmente, se aplicó los instrumentos a los servidores de administración y de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, donde la información se almacenó en el programa hoja de cálculo y posteriormente fue procesado mediante el software SPSS 25.

3.6. Método de análisis de datos

Obtenida la información mediante medios tecnológicos, se analizó la información alcanzada, tanto a nivel descriptivo como inferencial, a través del análisis de datos contenido en tablas o figuras, asimismo, se realizaron los respectivos comentarios por variables y dimensiones. En el análisis inferencial se empleó el coeficiente de Rho de Spearman para los correspondientes resultados, utilizando el software SPSS.

3.7. Aspectos éticos

El primer criterio ético utilizado para elaborar la presente tesis, fue la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, en segundo lugar, se recurrió a la Resolución de CU N° 0126-2017/UCV que aprueba el Código de Ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo, asimismo, se aplicó la norma APA 7ma. edición, y se sometió la presente tesis al software Turnitin. Sobre la Entidad Pública, se mantuvo en total reserva la información proporcionada por los servidores, que colaboraron en el presente estudio y finalmente, se respetó los derechos de autor de las fuentes de investigación.

IV RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

De acuerdo a los procedimientos ejecutados en la presente tesis, tenemos los siguientes resultados:

4.1.1 Gestión Administrativa

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la variable Gestión Administrativa en el personal de Imagen Institucional del Ministerio Público de Tacna

Niveles	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	24-55	4	4.4%
Regular	56-87	45	50.0%
Eficiente	88-120	41	45.6%
Total		90	100.0%

En la Tabla 1, se observa los siguientes resultados respecto a la Gestión Administrativa (GA), siendo que los niveles Regular y Eficiente predominan en la percepción de los encuestados con 50.0% y 45.6%, mientras que, en comparación, la percepción de un nivel Deficiente, apenas alcanza un 4.4%.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa en el personal de Imagen Institucional del Ministerio Público de Tacna

Dimensión	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Planificación	Deficiente	12	13.3%
	Regular	42	46.7%
	Eficiente	36	40.0%
Organización	Deficiente	5	5.6%
	Regular	39	43.3%
	Eficiente	46	51.1%
Dirección	Deficiente	2	2.2%
	Regular	25	27.8%
	Eficiente	63	70.0%
Control	Deficiente	9	10.0%
	Regular	37	41.1%
	Eficiente	44	48.9%

En la tabla 2, en las respuestas obtenidas por dimensiones de la Gestión Administrativa, destaca la percepción mayoritaria de la eficiencia de Dirección, con un porcentaje de 70%. Las dimensiones de Planificación, Organización y Control tienen un comportamiento regular, donde quizá podríamos denotar que la mayor desaprobación la tiene la dimensión Planificación, con un 13.3%, que es donde se debería reforzar la organización.

4.1.2 Desempeño Laboral

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la variable Desempeño Laboral del personal de Imagen Institucional del Ministerio Público de Tacna

Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14-28	0	0.0%
Regular	29-56	61	67.8%
Eficiente	57-70	29	32.2%
Total		90	100.0%

En la tabla 3, de la encuesta aplicada a 90 servidores, se obtuvo que el 67.8% opina que hay un nivel regular respecto al Desempeño Laboral, siendo éste el nivel predominante, por otro lado, se observa que el 32,2% manifiesta que es eficiente y en relación al nivel de deficiencia, la percepción es de 0,0%.

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral del personal de Imagen Institucional del Ministerio Público de Tacna

Dimensión	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Eficacia y Eficiencia	Deficiente	1	1.1%
	Regular	47	52.2%
	Eficiente	42	46.7%
Motivación	Deficiente	0	0.0%
	Regular	64	71.1%
	Eficiente	26	28.9%

En la tabla 4, respecto a las dimensiones de la segunda variable, podemos apreciar un muy bajo porcentaje de deficiencia, un 1.1% para la dimensión Eficiencia y Eficacia, y un 0% para la dimensión Motivación. Esto nos indica que la percepción general es mayoritariamente niveles regulares o eficientes de las dimensiones de Desempeño Laboral. Podemos recalcar que existe una percepción muy alta de un nivel regular de Motivación, que debería ser trabajado por la organización para migrarlo al nivel eficiente.

4.2 Análisis Inferencial

4.2.1 Validación de la hipótesis general

H0: No existe relación entre la GA y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

H1: Existe relación entre la GA y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

Tabla 14

Correlación de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral

			Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,453**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,453**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

En la tabla 5, observamos un valor de correlación de 0,453 y la significancia es de 0,000 <0.05, aceptándose hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Evidenciando que hay una **correlación positiva moderada** entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral, logrando el objetivo de determinar la relación de la GA y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

4.2.2 Validación de la hipótesis específica 01

H0: No existe relación entre la Planeación y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

H1: Existe relación entre la Planeación y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

Tabla 15

Correlación de la dimensión planeación y el desempeño laboral

			Planificación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,396**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,396**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

De los resultados alcanzados en la tabla 6, se tiene que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,396 (cerca a 0.4), así como un $p=0,000 < 0.05$, aceptándose la hipótesis alterna, determinando una **correlación positiva moderada** entre la dimensión planeación y el desempeño laboral, logrando el objetivo de determinar la relación de la planeación y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

4.2.3 Validación de la hipótesis específica 02

H0: No existe relación entre la Organización y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

H1: Existe relación entre la Organización y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

Tabla 16

Correlación de la dimensión Organización y el Desempeño Laboral

			Organización	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,399**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,399**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

De los resultados alcanzados en la tabla 7, se tiene que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,399 (cerca a 0.4), así como un $p=0,000 < 0.05$, aceptándose la hipótesis alterna, determinando una **correlación positiva moderada** entre la dimensión organización y el desempeño laboral, logrando el objetivo de determinar la relación de la organización y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

4.2.4 Validación de la hipótesis específica 03

H0: No existe relación entre la Dirección y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

H1: Existe relación entre la Dirección y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

Tabla 17

Correlación de la dimensión dirección y el desempeño laboral

			Dirección	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

De los resultados alcanzados en la tabla 8, se tiene que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,479 (cerca a 0.5), así como un $p=0,000 < 0.05$, aceptándose la hipótesis alterna, determinando una **correlación positiva moderada** entre la dimensión dirección y el desempeño laboral, logrando el objetivo determinar la relación de la dirección y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

4.2.5 Validación de la hipótesis específica 04

H0: No existe relación entre el Control y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

H1: Existe relación entre el Control y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

Tabla 18

Correlación de la dimensión control y el desempeño laboral

			Control	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,378**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,378**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

De los resultados alcanzados en la tabla 9, se tiene que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,378 (cercano a 0.4), así como un $p=0,000 < 0.05$, aceptándose la hipótesis alterna, determinando una **correlación positiva moderada** entre la dimensión control y el desempeño laboral, logrando el objetivo determinar la relación de control y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

V DISCUSIÓN

Para Aceituno et ál. (2021); en esta parte de la investigación, corresponde analizar los resultados obtenidos, interpretación a cargo del investigador, comparación con otras investigaciones y finalmente emitir un análisis personal. En la presente tesis se investigó la relación entre las variables de Gestión Administrativa (GA) y Desempeño Laboral (DL) del personal de Imagen Institucional del Distrito Fiscal Tacna, 2021.

Respecto a la hipótesis general, según los resultados encontrados se observa un valor de correlación de 0,453 y la significancia es de 0,000 <0.05, aceptándose hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Evidenciando que hay una correlación positiva moderada, entre las variables GA y DL, alcanzando el objetivo de la tesis, que es determinar la relación de la GA y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021. Comparando el resultado con otras investigaciones, como de la tesista Quiroz (2021), se concuerda se ha demostrado una relación significativa entre ambas variables, por otro lado, el tesista Arévalo (2018) concluyó que existe una baja relación positiva entre las variables. Mondragón (2014) en base al libro de Hernández et ál. (1998) ha elaborado un cuadro denominado: "Grado de relación", en la cual, se expone un rango de medidas frente a la denominación de la relación; para la hipótesis general de la presente tesis, existe un valor de correlación de 0,453, que encaja en el rango +0.11 a +0.50; por lo tanto, existe una correlación positiva media llamada también moderada. Finalmente, según la información resumida, podemos deducir que se ha demostrado que existe una relación entre la GA y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021, debe ser un tema a considerar por la Entidad, para instituir acciones o estrategias que conduzcan a obtener resultados favorables en la gestión que tendrán relación significativa con el desempeño del personal.

Respecto a la hipótesis específica 01, según los resultados obtenidos, se tiene que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,396 (cerca a 0.4), así como un $p=0,000 <0.05$, aceptándose la hipótesis alterna, determinando una correlación positiva moderada, entre la dimensión planeación y el desempeño laboral, logrando el objetivo de determinar la relación de la planeación y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021. Seguidamente,

se comparó resultados de otras investigaciones, como de la tesista Flores (2019), se concuerda se ha demostrado una relación positiva y significativa entre ambas variables, por otro lado, el tesista Otoyá (2016) concluyó que la relación entre la planeación y el DL, el porcentaje “malo” fue el indicador que más resaltó. Según el cuadro de Mondragón (2014) denominado: “Grado de relación”, en la cual, se expone un rango de medidas frente a la denominación de la relación; para la hipótesis específica 01 de la presente tesis, existe un valor de correlación de 0,396, que encaja en el rango +0.11 a +0.50, por lo tanto, existe una correlación positiva media llamada también moderada. Finalmente, según la información resumida, podemos señalar que se ha demostrado que existe una relación entre la planificación y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021, esto es un punto muy importante, porque nos informa que el personal tiene familiaridad con la planificación, es decir, realiza su programación de actividades a corte, mediano y largo plazo, es un tema que debe aprovechar para obtener resultados favorables en la planificación, que tendrá relación significativa con el desempeño del personal.

Respecto a la hipótesis específica 02, según los resultados alcanzados, se tiene que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,399 (cerca a 0.4), así como un $p=0,000 < 0.05$, aceptándose la hipótesis alterna, determinando una correlación positiva moderada entre la organización y el desempeño laboral, logrando el objetivo de determinar la relación de la organización y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021. Posteriormente, se comparó los resultados de otras investigaciones, como de la tesista Quiroz (2021), se concuerda se ha demostrado una relación moderada entre ambas variables, por otro lado, el tesista Otoyá (2016) concluyó que la relación entre la organización y el DL, es mala y deficiente. Nuevamente remitiéndonos a Mondragón (2014), analizaremos la tabla denominada: “Grado de relación”, en la cual, se expone un rango de medidas frente a la denominación de la relación; para la hipótesis específica 02 de la presente tesis, existe un valor de correlación de 0,399, que encaja en el rango +0.11 a +0.50, por lo tanto, existe una correlación positiva media llamada también moderada. Finalmente, según la información resumida, podemos precisar que el personal está familiarizado con el tema de la organización, esto puede ser un punto muy importante, porque el personal identifica la estructura

orgánica de la administración y demás áreas administrativas, es un tema que debe valorar para obtener resultados en la gestión, referente a la organización.

Respecto a la hipótesis específica 03, según los resultados alcanzados, se tiene que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,479 (cercano a 0.5), así como un $p=0,000 < 0.05$, aceptándose la hipótesis alterna, determinando una correlación positiva moderada entre la dimensión dirección y el desempeño laboral, logrando el objetivo determinar la relación de la dirección y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021. Comparando los resultados de otras investigaciones, como de la tesista Flores (2019), que en cuanto a la dimensión dirección, concluyó que mientras bajo es el desempeño laboral, los trabajadores perciben una baja gestión administrativa, demostrado que existe una relación moderada entre ambas variables, por otro lado, el tesista Otoya (2016) concluyó que la relación entre la dimensión dirección y el DL, existe relación pero que los resultados la inclinan hacia una situación mala y deficiente. Revisando la teoría ofrecida por Mondragón (2014), analizaremos la tabla denominada: “Grado de relación”, en la cual, se expone un rango de medidas frente a la denominación de la relación; para la hipótesis específica 03 de la presente tesis, existe un valor de correlación de 0,479, que encaja en el rango +0.11 a +0.50, por lo tanto, existe una correlación positiva media llamada también moderada. Finalmente, según la información resumida, podemos precisar que existe una cifra de 70% el personal percibe una eficiente dirección, esto puede ser un referente muy importante, el cual, se debe seguir promoviendo para estimular el desempeño laboral, pues, si los servidores perciben que existe decisiones positivas a nivel de la dirección, esta situación incidirá en el desempeño del personal de la Unidad de Imagen Institucional del DF Tacna.

Respecto a la hipótesis específica 04, según los resultados alcanzados, se tiene que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,378 (cercano a 0.4), así como un $p=0,000 < 0.05$, aceptándose la hipótesis alterna, determinando una correlación positiva moderada entre la dimensión control y el desempeño laboral, logrando el objetivo determinar la relación de control y el DL del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021. Seguidamente, se comparó los resultados de otras investigaciones, como de la tesista Quiroz (2021), quien concluyó que existe una relación baja entre la dimensión control y el DL, por otro

lado, el tesista Flores (2016) concluyó que la relación entre la organización y el DL, es moderado con un 45.8%, el porcentaje más alto que se encuentra baja en los valores medios. Según la tabla de Mondragón (2014), el resultado de la presente tesis acerca de la dimensión control de la presente tesis, con el valor de correlación de 0,399, encaja en el rango +0.11 a +0.50, por lo tanto, existe una correlación positiva media llamada también moderada. Finalmente, según la información resumida, podemos precisar que el personal, si bien percibe la presencia del control en los procedimientos administrativos, no considera que sea lo suficientemente efectivo como la dimensión anterior, porque del 70% de eficiencia disminuye a un 45.8%, entonces la Entidad debe fortalecer el sistema de control; o si ya existe, difundirlo entre el personal de administración y de la Unidad de Imagen Institucional del DF Tacna.

Finalmente, quiero hacer un comentario general sobre los resultados respecto a la variable GA, que según se observa, el personal que respondió los cuestionarios señalan que los niveles Regular y Eficiente predominan en la percepción de los encuestados con 50.0% y 45.6%, respectivamente, mientras que, en comparación, la percepción de un nivel Deficiente, apenas alcanza un 4.4%, lo que permite señalar que existe una regular gestión administrativa, según la percepción de los mismos servidores de administración y del personal de la Unidad de Imagen Institucional. Respecto a los resultados de la encuesta aplicada a los 90 servidores, se obtuvo que el 67.8% opina que hay un nivel regular en cuanto al Desempeño Laboral, siendo éste el nivel predominante, por otro lado, se observa que el 32,2% manifiesta que es eficiente y en cuanto al nivel de deficiencia, la percepción es de 0,0%, ello permite concluir que los servidores de administración y de la Unidad de Imagen Institucional, se perciben con un desempeño laboral muy regular, es decir, a pesar de la situación actual ocasionado por la pandemia, se puede afirmar que los servidores, mantienen sus expectativas, sus emociones y habilidades para ponerlos al servicio de la Entidad.

VI CONCLUSIONES

- Primera:** Sobre lo establecido como objetivo general en la presente tesis, y de acuerdo al hallazgo obtenido correlación positiva moderada, se concluye que existe relación entre las variables Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.
- Segunda:** Sobre lo establecido como objetivo específico 01 en la presente tesis, y de acuerdo al hallazgo obtenido correlación positiva moderada, se concluye que existe relación entre la planeación y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.
- Tercera:** Sobre lo establecido como objetivo específico 02 en la presente tesis, y de acuerdo al hallazgo obtenido correlación positiva moderada, se concluye que existe relación entre la organización y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.
- Cuarta:** Sobre lo establecido como objetivo específico 03 en la presente tesis, y de acuerdo al hallazgo obtenido correlación positiva moderada, se concluye que existe relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.
- Quinta:** Sobre lo establecido como objetivo específico 04 en la presente tesis, y de acuerdo al hallazgo obtenido correlación positiva moderada, se concluye que existe relación entre el control y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

VII RECOMENDACIONES

Según el planteamiento de la investigación, los instrumentos utilizados, los hallazgos y la hipótesis, se recomienda a la Administración del Distrito Fiscal Tacna.

Primera: Que, al predominar la percepción de los encuestados de hasta un 50% de regularidad en la gestión administrativa, se recomienda continuar con las políticas administrativas y realizar actividades complementarias para que la percepción sea integral de todo el equipo, porque se ha demostrado que tiene relación con el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del DF Tacna.

Segunda: Que, según el análisis realizado a los resultados sobre la planificación, se observa en comparación con otras dimensiones, que es la que tiene mayor porcentaje en el nivel deficiente 13.3%, según la percepción de los servidores de administración y del personal de la Unidad de Imagen Institucional, por lo que se recomienda iniciar capacitaciones, fortalecimiento y buenas prácticas en temas relacionado a la planificación, como una importantísima herramienta de gestión.

Tercera: Que, según el análisis realizado a los resultados sobre la organización en relación al desempeño laboral, se observa que tiene mayor porcentaje en el nivel eficiente 51.1%, según la percepción de los servidores de administración y del personal de la Unidad de Imagen Institucional, por lo que se recomienda desarrollar acciones que permitan incrementar el porcentaje de percepción positiva sobre la organización de la Entidad.

Cuarta: Que, según el análisis realizado a los resultados sobre la dirección en relación al desempeño laboral, se observa que tiene mayor porcentaje en el nivel eficiente 70.0%, según la percepción de los servidores de administración y del personal de la Unidad de Imagen Institucional, por lo que se recomienda a la Administración, mantener las acciones de dirección que se viene desarrollando, con la finalidad de consolidar la percepción muy positiva sobre la dirección de la parte administrativa.

- Quinta:** Que, según el análisis realizado a los resultados sobre el control en relación al desempeño laboral, se observa que tiene mayor porcentaje en el nivel eficiente 48.9%, según la percepción de los servidores de administración y del personal de la Unidad de Imagen Institucional, es un porcentaje muy positivo, sin embargo, se recomienda desarrollar temas sobre evaluación de resultados para incrementar el porcentaje sobre el control de la parte administrativa de la Entidad.
- Sexta:** En el proceso de recolección de datos se percibió cierta renuencia de los colaboradores de administración y del personal de Unidad de Imagen Institucional del DF Tacna, para desarrollar los cuestionarios, lo que indica que anteriormente no han desarrollado experiencias de autoevaluación, por lo que se recomienda programar evaluaciones periódicas tipo Likert, para recabar percepciones sobre la gestión, desde los servidores del DF Tacna.

REFERENCIAS

Alvarado O. (2005). *Administración general*. Lima Perú, Mantaro.

Aceituno C., Alosilla W. & Moscoso I. (2021, abril). *Discusión de Resultados*, Editado por Vera E., Cuzco – Perú. <http://repositorio.concytec.gob.pe/>

Arévalo, J. (2018). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las IE de la provincia de El Dorado, año 2018* (Tesis).

Argote, J. (2006). *Evaluación de las finanzas públicas en las sub-regiones del Valle del Cauca 1997-2001*. Cauca: Universidad del Valle.

Baqué E. (2003). *¿Qué es conducta?*, International Journal of Clinical and Health Psychology, vol. 3, núm. 3, septiembre, 2003, pp. 595-613 Asociación Española de Psicología Conductual Granada, España. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33730310.pdf>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (3ra edición)*. Colombia: Pearson Educación.

Boller, S. (2005). *Teamwork Training*. Ed. American Society for Training and Development. America.

Bonilla, M. (2021). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral de la empresa Pisomad - Riobamba* (Tesis).

Borman, W. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. . San Francisco, CA.: Jossey-Bass.

Bucheli, M. y Ortega, Z. (2017). *La Gestión Administrativa del Gad Colimes y su Incidencia en el Rendimiento Laboral Del Personal* (Tesis).

- Carrasco, M. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la imagen institucional de una IEE 2018* (Tesis).
- Carrasco, D. (2005). *Metodología de la investigación científica. 1° ed. Editorial San Marcos*
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición* Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Correa de Molina. (1997). *“Administración estratégica y calidad integral en las instituciones educativas”*. Lima: Magisterio.
- Coulter, M., & Robbins, S. (2010). *Administración* (Décima ed.). México: Pearson Educación.
- Denhardt, R. (2011). *Theories of Public Organization*. Six Edition. Ed. Cengage Learning. (p. 63-64). Boston.
- Diez de Castro, E. (2001). *Administración y dirección*. Madrid: Graw-Hill.
<http://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=502347>
- Flores, J. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del puesto de control de migraciones del AI Jorge Chávez, 2018* (Tesis).
- Gerencia de Imagen Institucional MPFN. (2016). *Manual de Identidad Corporativa 1.0*. Lima. Recuperado de https://www.mpfm.gob.pe/manual_identidad/

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.) México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A.
Recuperado de:
<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5.
https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA
- Jones, G. y George, J. (2006). *Administración contemporánea*. (4a ed.). México. McGraw-Hill Interamericana.
- Lacalle, G. (2016). *Operaciones administrativas de Recursos Humanos*. (V. Borreguero, Ed.) Madrid: Editoria Editex S. A.
- Lisbona A., Moriano J., Palaci F. (2008). *Psicología de la Organización Capítulo VII Iniciativa de las Organizaciones*, Pearson Educación S.A., Madrid, 2005.
- Louffat, E. (2012). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Tercera edición, Buenos Aires: Cengage Learning.
- Marcó F., Loguzzo H. y Fedi J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Editorial: Universidad Nacional Arturo Jauretche, Av. Calchaquí 6200 Florencio Varela - Buenos Aires. biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf

- Méndez L. & Peña J. (2006). *Manual práctico para el Diseño de la Escala Likert*, Editorial Trillas, reimpreso 2006.
- Mendoza-Briones Amado A. (2017, mayo). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comercial*. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/614/pdf>
- Mondragón, M. (2014). Artículos de Reflexión: Información científica. *Mov.cient.Vol.8 (1): 98-104*.
- Motowidlo, S.J. (2003). *Job performance*. Nueva York: John Wiley & Sons
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J. y Romero H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis (5ª edición)*. Bogotá: Ediciones de la U, 2018. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-lainv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Otoya, H. (2016). *La gestión administrativa y su relación con desempeño laboral en el MP - Tarapoto – 2016* (Tesis).
- Oviedo, Heidi Celina, & Campo-Arias, Adalberto. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tling=es
- Palacios I. (2021). *Gestión Administrativa del talento humano y su incidencia en el Desempeño Laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. (Tesis)
- Panchana M. (2018). *El desempeño laboral y la gestión administrativa en el instituto ecuatoriano de seguridad social, less en la provincia de Santa Elena* (Tesis)

- Presidencia de la República. (1981). *Ley Orgánica del Ministerio Público D. Leg. N° 052*, <https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/publicaciones>.
- Quiroz, D. (2021). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021* (Tesis).
- Ramos, B. (2009). *Comportamiento Organizacional*, México; McGraw Hill Interamericana.
- Ramos, O. (2011). "*Gestionando con eficacia una Institución Educativa*", Lima-Perú. San Marcos.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12a ed.). México: Pearson. https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Roussell, P. (2002). "*La motivación conceptos y teorías*". Universidad de Toulouse - Ciencias Sociales.
- Sánchez A., (2009). *Principios de Gestión Administrativa Pública*, Thomson Editores Spain Paraninfo S.A. 1ª edición, 4ª reimpresión 2009, España.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Recuperado de: www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion
- Schober, P., Boer, C. y Schwarte, L. (2018). Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation, Special Article. ANESTHESIA & ANALGESIA. https://www.researchgate.net/publication/323388613_Correlation_Coefficients_Appropriate_Use_and_Interpretation
- Sharma, A. (2016). *Management and Job Performance*. Ed. Gyan Publishing House.

Sovero, F. (2007). *“Como dirigir una institución educativa”*. Lima: AFA Editores importadores.

Torres, Z. (2014). *Teoría General de la Administración*. México: Grupo Editorial Patria.

Ulloa J. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad. Municipal del cantón Echeandía, Provincia de Bolívar* (Tesis).

ANEXOS

ANEXO 01 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021							
AUTOR: MACHACA LOPEZ, TONY YHON							
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLES				
¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021?	Determinar la relación de la Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021.	Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021.	Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Concepto: Según Marcó F., Loguzzo H. y Fedi J. (2016), la gestión administrativa tiene la función de potenciar razonablemente la preparación de un grupo de personas para alcanzar fines concretos, a través de la planeación, organización, dirección y control de las acciones organizacionales.				
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y Val.	Niveles y Ras.
¿Qué relación existe entre la planeación y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021?	Determinar la relación de la planeación y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021.	Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021.	Planeación.	Diagnóstico de problemas Objetivos	1, 2, 3, 4, 5, 6.	Nunca (1)	Deficiente (24-55) Regular (56-87) Eficiente (88-120)
¿Qué relación existe entre la Organización y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021?	Determinar la relación de la Organización y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021.	Existe relación entre la Organización y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021.	Organización.	Estructura Coordinación e integración	7, 8, 9, 10, 11, 12.	Casi nunca (2) A veces (3)	
			Dirección.	Liderazgo Comunicación Toma de decisiones	13, 14, 15, 16, 17.	Casi siempre (4)	
			Control.	Actividades de control Evaluación Cumplimiento de normas	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24.	Siempre (5)	

<p>¿Qué relación existe entre la Dirección y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Control y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021?</p>	<p>Determinar la relación de la Dirección y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021.</p> <p>Determinar la relación del Control y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021.</p>	<p>Existe relación entre la Dirección y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021.</p> <p>Existe relación entre el Control y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021.</p>	<p>Variable 1: DESEMPEÑO LABORAL Concepto: Para Lisboa, Moriano y Palaci (2008), es la conducta de los colaboradores que traspasa las funciones asignadas, con la finalidad de alcanzar los objetivos propios, por lo que apelan a personas que además de dar el mejor esfuerzo posible, desarrollen iniciativas en el trabajo y propicien una cultura permanente de cambio en la organización.</p> <table border="1" data-bbox="1167 406 2004 1359"> <thead> <tr> <th data-bbox="1167 406 1375 496">Dimensiones</th> <th data-bbox="1375 406 1599 496">Indicadores</th> <th data-bbox="1599 406 1733 496">Items</th> <th data-bbox="1733 406 1868 496">Escala y Val.</th> <th data-bbox="1868 406 2004 496">Niveles y Ras.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1167 496 1375 715">Eficacia y eficiencia</td> <td data-bbox="1375 496 1599 715">Recursos Resultados Dedicación laboral Ambiente</td> <td data-bbox="1599 496 1733 715">1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.</td> <td data-bbox="1733 496 1868 715">Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)</td> <td data-bbox="1868 496 2004 715">Deficiente (20-39) Regular (40-49)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1167 715 1375 1359">Motivación</td> <td data-bbox="1375 715 1599 1359">Compromiso Metas Incentivos</td> <td data-bbox="1599 715 1733 1359">9, 10, 11, 12, 13, 14.</td> <td data-bbox="1733 715 1868 1359">Casi siempre (4) Siempre (5)</td> <td data-bbox="1868 715 2004 1359">Eficiente (50-70)</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y Val.	Niveles y Ras.	Eficacia y eficiencia	Recursos Resultados Dedicación laboral Ambiente	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Deficiente (20-39) Regular (40-49)	Motivación	Compromiso Metas Incentivos	9, 10, 11, 12, 13, 14.	Casi siempre (4) Siempre (5)	Eficiente (50-70)
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y Val.	Niveles y Ras.														
Eficacia y eficiencia	Recursos Resultados Dedicación laboral Ambiente	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Deficiente (20-39) Regular (40-49)														
Motivación	Compromiso Metas Incentivos	9, 10, 11, 12, 13, 14.	Casi siempre (4) Siempre (5)	Eficiente (50-70)														

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadísticas
<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Tipo Investigación Básica</p> <p>Nivel correlacional</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Método Hipotético-deductivo</p>	<p>Población El total de los colaboradores a quienes se le aplicara instrumentos, cuyos resultados serán analizados. Para el presente estudio la totalidad de la población será de 90 servidores de la delegación administrativa del Ministerio Público DF Tacna.</p> <p>Tipo de muestreo En el presente proyecto de investigación no utilizamos ninguna técnica estadística para obtener una muestra, debido a que estamos incluyendo a todos los servidores de la unidad de estudio.</p> <p>Muestra Para la presente investigación se tomará la muestra censo de 90 colaboradores.</p>	<p>Variable 1 La gestión administrativa tiene la función de potenciar razonablemente la preparación de un grupo de personas para alcanzar fines concretos, a través de la planeación, organización, dirección y control de las acciones organizacionales.</p> <p>Técnica Encuesta.</p> <p>Instrumento Cuestionario de Gestión Administrativa.</p> <p>Variable 2 es la conducta de los colaboradores que traspasa las funciones asignadas, con la finalidad de alcanzar los objetivos propios.</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario de Desempeño Laboral</p>	<p>Descriptiva. - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>Inferencial - Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde: r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>

ANEXO 02 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA (X)	La gestión administrativa tiene la función de potenciar razonablemente la preparación de un grupo de personas para alcanzar fines concretos, a través de la planeación, organización, dirección y control de las acciones organizacionales.	Marcó, Loguzzo y Fedi (2016) la define como el proceso de establecer las bases que dirijan acciones a futuro.	Planeación.	Diagnóstico de problemas Objetivos	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Marcó, Loguzzo y Fedi (2016) señalan que esta dimensión está relacionada a la estructuración de la organización para alcanzar los objetivos institucionales.	Organización.	Estructura Coordinación e integración	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Para Marcó, Loguzzo y Fedi (2016) definen la función de dirigir una entidad con la clara finalidad de alcanzar los objetivos institucionales	Dirección.	Liderazgo Comunicación Toma de decisiones	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

		Marcó, Loguzzo y Fedi (2016) se evalúan los resultados producto de los lineamientos de la organización, contrastados con la planificación establecida.	Control.	Actividades de control Evaluación Cumplimiento de normas	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
DESEMPEÑO LABORAL (Y)	El Desempeño laboral es la conducta de los colaboradores que traspasa las funciones asignadas, con la finalidad de alcanzar los objetivos propios, por lo que apelan a personas que además de dar el mejor esfuerzo posible, desarrollen iniciativas en el trabajo y propicien una cultura permanente de cambio en la organización, apelando a la mejora continua.	Lisbona, Moriano y Palaci (2008) Define la eficacia como los efectos de una diligencia, en los cuales el producto final se compara con la meta. Mientras que la eficiencia es el logro obtenido es confrontado con los recursos empleados.	Eficacia y eficiencia.	Recursos Resultados Dedicación laboral Ambiente	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Lisbona, Moriano y Palaci (2008) es un proceso que influye en los servidores, en el campo psicológico, relacionado a las emociones y el estímulo de habilidades en los servidores en la Entidad.	Motivación	Compromiso Metas Incentivos	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

ANEXO 03 – INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

Instrumentos de recolección de datos de la Mg. Danibel Quiroz Mori del año 2021, tanto para la variable gestión administrativa como para la variable desempeño laboral.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INSTRUCCIONES: Estimado(a) servidor(a), solicito su colaboración en la presente encuesta, la cual tiene como finalidad recabar información para evaluar, la relación entre Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del DF Tacna, siendo de vital importancia tu opinión, la cual será confidencial y únicamente con fines académicos. Agradeciendo de antemano su gentil colaboración.

Marcar de acuerdo a la tabla la opción correcta, por favor, es importante que responda todos los ítems.

Escalas

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNA VEZ	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

Sexo: () Femenino () Masculino

N°	Dimensiones / Ítems	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Planeación					
1	Participa activamente en los procesos de planeación de la entidad.					
2	Se estimula a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.					
3	Se realiza el diagnóstico situacional, para utilizarlo como solución ante un eventual problema.					
4	Se capacita al personal sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.					
5	Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.					
6	Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.					
	Organización					
7	Se actualiza anualmente la estructura organizacional de la entidad para obtener mejores resultados en la gestión.					

8	Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa.					
9	Mejora su desempeño para cumplir con el logro de los objetivos.					
10	Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos.					
11	Se promueve el trabajo en equipo para el mejoramiento de su desempeño laboral.					
12	Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.					
	Dirección					
13	Practica la escucha activa ante su jefe, demás trabajadores.					
14	Establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores.					
15	Se siente motivado laboralmente.					
16	Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en la entidad.					
17	Se orienta en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.					
	Control					
18	Se cuenta con algún sistema de control.					
19	Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en la entidad.					
20	Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.					
21	Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.					
22	Se realiza rendición de cuentas transparentes y claras sobre los ingresos y egresos.					
23	Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa.					
24	Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.					

Formulario de Gestión Administrativa

**POS
GRA
DO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a) servidor(a), solicito su colaboración en la presente encuesta, la cual tiene como finalidad, recabar información para evaluar la relación entre Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal, siendo de vital importancia su opinión, la cual será confidencial y únicamente con fines académicos.
Agradeciendo de antemano su gentil colaboración.

tmachacadj@mpfn.gob.pe (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)

CONSENTIMIENTO

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Título de la investigación: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021
Objetivo de la investigación: Determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021
Dirigido a: Servidores que integran Administración y la Unidad de Imagen Institucional del distrito fiscal Tacna.

CONSENTIMIENTO INFORMADO
Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Laboral del personal.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Machaca López, Tony Yhon, al siguiente email: tmachacal@ucvvirtual.edu.pe

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que se le presenta a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:

Acepto participar
 No, por el momento

Sexo

Masculino
 Femenino
 Prefiero no decirlo

[Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

El formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Denunciar abuso](#)

Google Formularios

URL <https://forms.gle/6UF2mmGb4bb8TNyh6>

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado(a) servidor(a), solicito su colaboración en la presente encuesta, la cual tiene como finalidad recabar información para evaluar, la relación entre Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal, siendo de vital importancia su opinión, la cual será confidencial y únicamente con fines académicos. Agradeciendo de antemano su gentil colaboración.

Marcar de acuerdo a la tabla la opción correcta, por favor, es importante que responda todos los ítems.

Escalas

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNA VEZ	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

Sexo: () Femenino () Masculino

N°	Dimensiones / Ítems	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Eficacia y Eficiencia					
1	Se busca la eficacia en los procesos administrativos en la entidad.					
2	Se busca la eficacia de los recursos para el desarrollo de la entidad.					
3	Se busca la eficacia en los resultados laborales.					
4	Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales.					
5	Es eficiente en la labor que realiza.					
6	Demuestra dedicación y esfuerzo para mejorar su desempeño laboral.					
7	Emplea estrategias eficaces para mejorar su desempeño laboral.					
8	Toma decisiones oportunas para mejorar su desempeño y agilizar eficientemente los procesos administrativos.					
	Motivación					
9	Se toma en cuenta sus necesidades laborales.					
10	Se siente contento con las actividades laborales que realiza.					
11	Demuestra deseos de superación y ascenso laboral.					
12	Se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio que brinda la entidad.					
13	Percibe incentivo económico en mérito a su eficiente desempeño.					
14	Ha recibido reconocimiento laboral por su eficiente desempeño.					

Formulario de Desempeño Laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) servidor(a), solicito su colaboración en la presente encuesta, la cual tiene como finalidad recabar información para evaluar, la relación entre Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal, siendo de vital importancia tu opinión, la cual será confidencial y únicamente con fines académicos.
Agradeciendo de antemano su gentil colaboración.

tmachacadj@mpfn.gob.pe (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)

CONSENTIMIENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título de la investigación: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021
Objetivo de la investigación: Determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021
Dirigido a: Servidores que integran Administración y la Unidad de Imagen Institucional del distrito fiscal Tacna.

CONSENTIMIENTO INFORMADO
Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficio: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Laboral del personal.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Machaca López, Tony Yhon, al siguiente email: tmachacal@ucvvirtual.edu.pe

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que se le presenta a continuación?
Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:

Acepto participar
 No, por el momento

Sexo

Masculino
 Femenino
 Prefiero no decirlo

[Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

El formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Denunciar abuso](#)

Google Formularios

URL <https://forms.gle/qRozfnDAM15qSvzJ8>

ANEXO 04 - CERTIFICADOS DE VALIDEZ

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide la Gestión Administrativa

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planeación							
1	Participa activamente en los procesos de planeación en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		
2	Se estimula a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Se realiza el diagnóstico situacional, para utilizarlo como solución ante un eventual problema.	✓		✓		✓		
4	Se capacita a los trabajadores sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.	✓		✓		✓		
5	Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.	✓		✓		✓		
6	Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
	Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se actualiza anualmente la estructura organizacional del Programa Nacional de Infraestructura Educativa para obtener mejores resultados en la gestión.	✓		✓		✓		
8	Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa.	✓		✓		✓		
9	Mejora su desempeño para cumplir con el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
10	Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
11	Se promueve el trabajo en equipo para el mejoramiento de su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
12	Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.	✓		✓		✓		
	Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Practica la escucha activa ante su jefe, demás trabajadores.	✓		✓		✓		
14	Establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores.	✓		✓		✓		
15	Se siente motivado laboralmente.	✓		✓		✓		
16	Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		

17	Se orienta en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.	✓		✓		✓	
	Control	Si	No	Si	No	Si	No
18	Se cuenta con un sistema de control .	✓		✓		✓	
19	Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓	
20	Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓	
21	Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.	✓		✓		✓	
22	Se realiza rendición de cuentas transparentes y claras sobre los ingresos y egresos.	✓		✓		✓	
23	Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa.	✓		✓		✓	
24	Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Chipana Fernández, Yolanda Maribel Mercedes** **DNI: 08674883**

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

09 de junio de 2021

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

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

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

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



Yolanda Maribel Mercedes
Chipana Fernández
Doctora en Derecho

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide el Desempeño Laboral

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficacia y Eficiencia							
1	Se busca la eficacia en los procesos administrativos en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		
2	Se busca la eficacia de los recursos para el desarrollo de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Se busca la eficacia en los resultados laborales.	✓		✓		✓		
4	Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
5	Es eficiente en la labor que realiza.	✓		✓		✓		
6	Demuestra dedicación y esfuerzo para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	Emplea estrategias eficaces para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
8	Toma decisiones oportunas para mejorar su desempeño y agilizar eficientemente los procesos administrativos.	✓		✓		✓		
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se toma en cuenta sus necesidades laborales	✓		✓		✓		
10	Se siente contento con las actividades laborales que realiza.	✓		✓		✓		
11	Demuestra deseos de superación y ascenso laboral.	✓		✓		✓		
12	Se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio que brinda la entidad.	✓		✓		✓		
13	Percibe incentivo económico en mérito a su eficiente desempeño.	✓		✓		✓		
14	Ha recibido reconocimiento laboral por su eficiente desempeño.	✓		✓		✓		
	Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se evalúa su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
16	Se comunican oportunamente los resultados de la evaluación de desempeño.	✓		✓		✓		
17	Se le orienta sobre las fortalezas y debilidades de su desempeño.	✓		✓		✓		
18	Usted se interesa por mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		

19	Recibe retroalimentación de los criterios evaluativos que requiere mejorar.	✓		✓		✓	
20	Se realiza reajustes necesarios para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador.: Dra. Chipana Fernández, Yolanda Maribel Mercedes. DNI: 08674883

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación científica.

09 de junio de 2021

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

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

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

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



**Yolanda Maribel Mercedes
 Chipana Fernández
 Doctora en Derecho**

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide la Gestión Administrativa

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planeación							
1	Participa activamente en los procesos de planeación en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		
2	Se estimula a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Se realiza el diagnóstico situacional, para utilizarlo como solución ante un eventual problema.	✓		✓		✓		
4	Se capacita a los trabajadores sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.	✓		✓		✓		
5	Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.	✓		✓		✓		
6	Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
	Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se actualiza anualmente la estructura organizacional del Programa Nacional de Infraestructura Educativa para obtener mejores resultados en la gestión.	✓		✓		✓		
8	Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa.	✓		✓		✓		
9	Mejora su desempeño para cumplir con el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
10	Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
11	Se promueve el trabajo en equipo para el mejoramiento de su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
12	Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.	✓		✓		✓		
	Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Practica la escucha activa ante su jefe, demás trabajadores.	✓		✓		✓		
14	Establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores.	✓		✓		✓		
15	Se siente motivado laboralmente.	✓		✓		✓		
16	Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		

17	Se orienta en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
	Control	SI	No	SI	No	SI	No	
18	Se cuenta con un sistema de control .	✓		✓		✓		
19	Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		
20	Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
21	Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.	✓		✓		✓		
22	Se realiza rendición de cuentas transparentes y claras sobre los ingresos y egresos.	✓		✓		✓		
23	Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa.	✓		✓		✓		
24	Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. Garay Ghilardi, César Amador

DNI: 06408163

Especialidad del validador: Administración

09 de junio de 2021

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

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

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

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



César Amador Garay Ghilardi
Mg. en Administración

Anexo 6

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide el Desempeño Laboral

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficacia y Eficiencia							
1	Se busca la eficacia en los procesos administrativos en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		
2	Se busca la eficacia de los recursos para el desarrollo de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Se busca la eficacia en los resultados laborales.	✓		✓		✓		
4	Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
5	Es eficiente en la labor que realiza.	✓		✓		✓		
6	Demuestra dedicación y esfuerzo para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	Emplea estrategias eficaces para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
8	Toma decisiones oportunas para mejorar su desempeño y agilizar eficientemente los procesos administrativos.	✓		✓		✓		
	Motivación							
9	Se toma en cuenta sus necesidades laborales	✓		✓		✓		
10	Se siente contento con las actividades laborales que realiza.	✓		✓		✓		
11	Demuestra deseos de superación y ascenso laboral.	✓		✓		✓		
12	Se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio que brinda la entidad.	✓		✓		✓		
13	Percibe incentivo económico en mérito a su eficiente desempeño.	✓		✓		✓		
14	Ha recibido reconocimiento laboral por su eficiente desempeño.	✓		✓		✓		
	Evaluación							
15	Se evalúa su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
16	Se comunican oportunamente los resultados de la evaluación de desempeño.	✓		✓		✓		
17	Se le orienta sobre las fortalezas y debilidades de su desempeño.	✓		✓		✓		
18	Usted se interesa por mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		

19	Recibe retroalimentación de los criterios evaluativos que requiere mejorar.	✓		✓		✓		
20	Se realiza reajustes necesarios para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. **Garay Ghilardi, César Amador**

DNI: 06408163

Especialidad del validador: **Administración**

09 de junio de 2021

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

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

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

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



César Amador Garay Ghilardi
Mg. en Administración

Anexo 5

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide la Gestión Administrativa

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planeación							
1	Participa activamente en los procesos de planeación en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		
2	Se estimula a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Se realiza el diagnóstico situacional, para utilizarlo como solución ante un eventual problema.	✓		✓		✓		
4	Se capacita a los trabajadores sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.	✓		✓		✓		
5	Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.	✓		✓		✓		
6	Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
	Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se actualiza anualmente la estructura organizacional del Programa Nacional de Infraestructura Educativa para obtener mejores resultados en la gestión.	✓		✓		✓		
8	Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa.	✓		✓		✓		
9	Mejora su desempeño para cumplir con el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
10	Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
11	Se promueve el trabajo en equipo para el mejoramiento de su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
12	Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.	✓		✓		✓		
	Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Practica la escucha activa ante su jefe, demás trabajadores.	✓		✓		✓		
14	Establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores.	✓		✓		✓		
15	Se siente motivado laboralmente.	✓		✓		✓		
16	Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		

17	Se orienta en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
	Control	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se cuenta con un sistema de control .	✓		✓		✓		
19	Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		
20	Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
21	Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.	✓		✓		✓		
22	Se realiza rendición de cuentas transparentes y claras sobre los ingresos y egresos.	✓		✓		✓		
23	Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa.	✓		✓		✓		
24	Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. *Ada Mercedes Mejía Andrade.* DNI: 25765770

Especialidad del validador: *Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad. / MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

09 de Junio del 2021

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

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

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



Ada Mercedes Mejía Andrade
 Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

Anexo 6

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide el Desempeño Laboral

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficacia y Eficiencia							
1	Se busca la eficacia en los procesos administrativos en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		
2	Se busca la eficacia de los recursos para el desarrollo de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Se busca la eficacia en los resultados laborales.	✓		✓		✓		
4	Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
5	Es eficiente en la labor que realiza.	✓		✓		✓		
6	Demuestra dedicación y esfuerzo para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	Emplea estrategias eficaces para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
8	Toma decisiones oportunas para mejorar su desempeño y agilizar eficientemente los procesos administrativos.	✓		✓		✓		
	Motivación							
9	Se toma en cuenta sus necesidades laborales	✓		✓		✓		
10	Se siente contento con las actividades laborales que realiza.	✓		✓		✓		
11	Demuestra deseos de superación y ascenso laboral.	✓		✓		✓		
12	Se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio que brinda la entidad.	✓		✓		✓		
13	Percibe incentivo económico en mérito a su eficiente desempeño.	✓		✓		✓		
14	Ha recibido reconocimiento laboral por su eficiente desempeño.	✓		✓		✓		
	Evaluación							
15	Se evalúa su desempeño laboral.	✓		✓		✓		

16	Se comunican oportunamente los resultados de la evaluación de desempeño.	✓		✓		✓	
17	Se le orienta sobre las fortalezas y debilidades de su desempeño.	✓		✓		✓	
18	Usted se interesa por mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓	
19	Recibe retroalimentación de los criterios evaluativos que requiere mejorar.	✓		✓		✓	
20	Se realiza reajustes necesarios para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Ada Mercedes Mejia Andrade. **DNI:** 25765770

Especialidad del validador: Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad. / **MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.**

09 de Junio del 2021

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

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

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



Ada Mercedes Mejia Andrade
 Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

ANEXO 05 – INFORMACIÓN DE JUECES

Tabla 10.

Validación de juicio de expertos

Variables	N°	Expertos	Especialidad	Opinión
Gestión Administrativa y	01	Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernández	Dra. en Derecho	Aplicable, hay
Desempeño Laboral	02	César Amador Garay Ghilardi	Mg. en Administración	suficiencia
	03	Ada Mercedes Mejía Andrade	Dra. en Gestión pública y governabilidad	

ANEXO 06 – CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 11.

Confiabilidad de Instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Gestión Administrativa	0,785	20
Desempeño Laboral	0.844	20

ANEXO 07 - SOLICITUD A LA ENTIDAD PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Escuela de Posgrado

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITO: Autorización para aplicar
instrumento de investigación

**Dr. SALVADOR SERAFIN QUEQUE VILLANUEVA - Administrador del
Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna**

Tony Yhon Machaca López, identificado con DNI N° 42157361, con domicilio en Las Palmeras B-11 distrito de Pocollay, estudiante del Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo con código N° 7002544775, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, actualmente me encuentro desarrollando mi tesis aplicada a la Administración del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, por lo que es menester recurrir a su digno despacho para lograr los permisos y autorizaciones necesarias para el cumplimiento de mi trabajo científico referente a la Gestión Administrativa y el desempeño laboral, la que se ha titulado "**Gestión Administrativa y Rendimiento del Personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna - 2020**", el que, de acuerdo a la metodología de la investigación es necesario aplicar el instrumento de investigación referente a encuestas y/o entrevistas, las cuáles serán dirigidos al personal de administración y de la Unidad de Imagen Institucional (Meet, Google form, Teléfono, etc.), asimismo, el trabajo de tesis se desarrollará bajo el código de ética y confidencialidad de la Universidad Cesar Vallejo.

Conociendo de su alto espíritu académico, pido a ud. aceptar la solicitud para desarrollar la investigación y mejorar el trabajo profesional, para futuros aportes en desarrollo y aplicación de políticas públicas en las Entidades del Estado, en ese sentido, agradeceré se me de respuesta a la presente solicitud al correo tmachacal@ucvvirtual.edu.pe o al número 965769911.

Sin otro particular, me despido de ud. no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.

Tacna, 08 de septiembre del 2021

-TONY YHON MACHACA LÓPEZ
DNI N° 42157361

ANEXO 08 – CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia
ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL TACNA

Tacna, 08 de Noviembre de 2021



Firmado electrónicamente por: Queque Villanueva Salvador Serafin
Administrador del DF Tacna
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/11/2021 20:41:40

CARTA N° 000094-2021-MP-FN-ADMDFTACN

Sr(a).
TONY YHON MACHACA LOPEZ – DNI 42157361
Las Palmeras B-11 Pocollay - Tacna

Asunto : SOLICITA AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACION.

Referencia : a) SOLICITUD S/N – Tony Yhon Machaca López
b) OFICIO 001897-2021-PJFS TACNA

Expediente : MUPDFT20210007223

Tengo el honor de dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente, y a la vez en atención al documento de la referencia a), mediante el cual se solicita a esta Administración, los permisos y autorizaciones, para obtener información para desarrollo de trabajo de tesis del programa de maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

Al respecto, y teniendo en cuenta a lo dispuesto por la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores de Tacna, mediante el documento de la referencia b); esta Administración tiene en bien a autorizar a vuestra persona, la aplicación los instrumentos de investigación que correspondan, en el desarrollo de trabajo de investigación denominado: "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021".

Asimismo, precisar que por la naturaleza de los instrumentos de investigación a aplicarse, concierne a los participantes de las encuestas y/o entrevistas; estos deben de realizarse previo consentimiento expreso para tal fin, debiendo de observarse los criterios de reserva y/o o confidencialidad, establecidos por las normas institucionales vigentes, cuando corresponda.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
SALVADOR SERAFIN QUEQUE VILLANUEVA
ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL TACNA

SQV/hmo

ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL TACNA

(511) 625-5555
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú
www.fiscalia.gob.pe

EXPEDIENTE : MUPDFT20210007223
CODUN : XL9FM
R. 1.6832
SQV/hmo

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio Público FISCALÍA de la Nación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 076-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de las siguientes direcciones electrónicas: www.fiscalia.gob.pe o www.fiscalia.gob.pe/verdocumento

3487E4E4D032497101DA800E8875950C7B2CE80401041C3008125C8BFA08809CA08E15F92B678D018F68D853485A62181A5ACC05ACB38AF61731B3A85700786C

ANEXO 09 – CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia
ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL TACNA

CONSTANCIA

EL ADMINISTRADOR DEL MINISTERIO PÚBLICO DISTRITO FISCAL TACNA.

HACE CONSTAR:

Que, el señor Tony Yhon Machaca López, identificado con DNI: 42157361, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, en atención a su solicitud de fecha 08 de septiembre del 2021; se le ha brindado la autorización mediante la Carta N° 000094-2021-MP-FN-ADMDFTACN de fecha 08 de noviembre del 2021, para la aplicación de los instrumentos de investigación, para la elaboración de su tesis titulada **“Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021”**. Actividades realizadas a los servidores de la Administración y de la Unidad de Imagen Institucional del Distrito Fiscal Tacna.

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



Firmado electrónicamente por: Queque
Villanueva Salvador Serafín
Administrador del DF Tacna
Módulo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/11/2021 12:24:25

Tacna, 22 de noviembre del 2021

Documento firmado digitalmente
SALVADOR SERAFIN QUEQUE VILLANUEVA
ADMINISTRADOR DEL DISTRITO FISCAL TACNA

ANEXO 10 – SOLICITUD AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTOS

Solicito: **AUTORIZACIÓN PARA UTILIZACION DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DATOS**

Mg. DANIBEL QUIROZ MORI

Presente. -

TONY YHON MACHACA LÓPEZ, identificado con DNI N° 42157361, estudiante de la Escuela de POSGRADO de Universidad Cesar Vallejo en el programa de Gestión Pública con código N° 7002544775, ante usted con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, al revisar el repositorio de la UCV encontré la tesis de su autoría denominada "*Gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021*", cuyos cuestionarios de "gestión administrativa" y "desempeño laboral" serán muy útiles para mi investigación; por lo cual solicito a Ud. la correspondiente AUTORIZACIÓN para su uso y aplicación, los cuales serán debidamente referenciados en mi proyecto de investigación denominado "*Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna*".

Es todo lo que solicito a usted, con fines netamente académico.

Tacna, 03 de octubre de 2021



TONY YHON MACHACA LÓPEZ
DNI N° 42157361
tonymachaca@gmail.com

ANEXO 11 - AUTORIZACIÓN DE TESIS DE USO DE INSTRUMENTOS

Tacna, 04 de octubre de 2021

CARTA N°003-2021-DQM

Señor:
TONY YHON MACHACA LÓPEZ
Estudiante de la Maestría de Gestión Pública
Universidad Privada César Vallejo
Cód. N°7002544775
Presente.-

Asunto : Autorización de uso de Instrumentos de
Recolección de Datos

Ref. : Solicitud S/N

Por medio del presente me permito saludarlo cordialmente y a la vez atender su solicitud remitida mediante el documento de la referencia, informándole que apruebo y **AUTORIZO**, a su persona, el uso de los instrumentos de recolección de datos de mi tesis titulada: "Gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021", los mismos que podrán usarse en su proyecto de investigación denominado: "*Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna*", los cuales deberán ser debidamente referenciados en el mencionado proyecto.

Sin otro particular, esperando colaborar con su trabajo académico me despido de usted.

Atentamente,



Mtra. DANIBEL QUIROZ MORI

DNI N°43096225

ANEXO 12 – CONSENTIMIENTO INFORMADO

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a) servidor(a), solicito su colaboración en la presente encuesta, la cual tiene como finalidad, recabar información para evaluar la relación entre Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal, siendo de vital importancia su opinión, la cual será confidencial y únicamente con fines académicos. Agradeciendo de antemano su gentil colaboración.

 tmachacadj@mpfn.gob.pe (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

CONSENTIMIENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título de la investigación: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021

Objetivo de la investigación: Determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021

Dirigido a: Servidores que integran Administración y la Unidad de Imagen Institucional del distrito fiscal Tacna.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Laboral del personal.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Machaca López, Tony Yhon, al siguiente email: tmachacal@ucvvirtual.edu.pe

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que se le presenta a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:

- Acepto participar
- No, por el momento

ANEXO 13 – FIGURAS

Figura 5

Distribución de porcentajes de los niveles de la variable Gestión Administrativa del personal de Imagen Institucional del Ministerio Público de Tacna

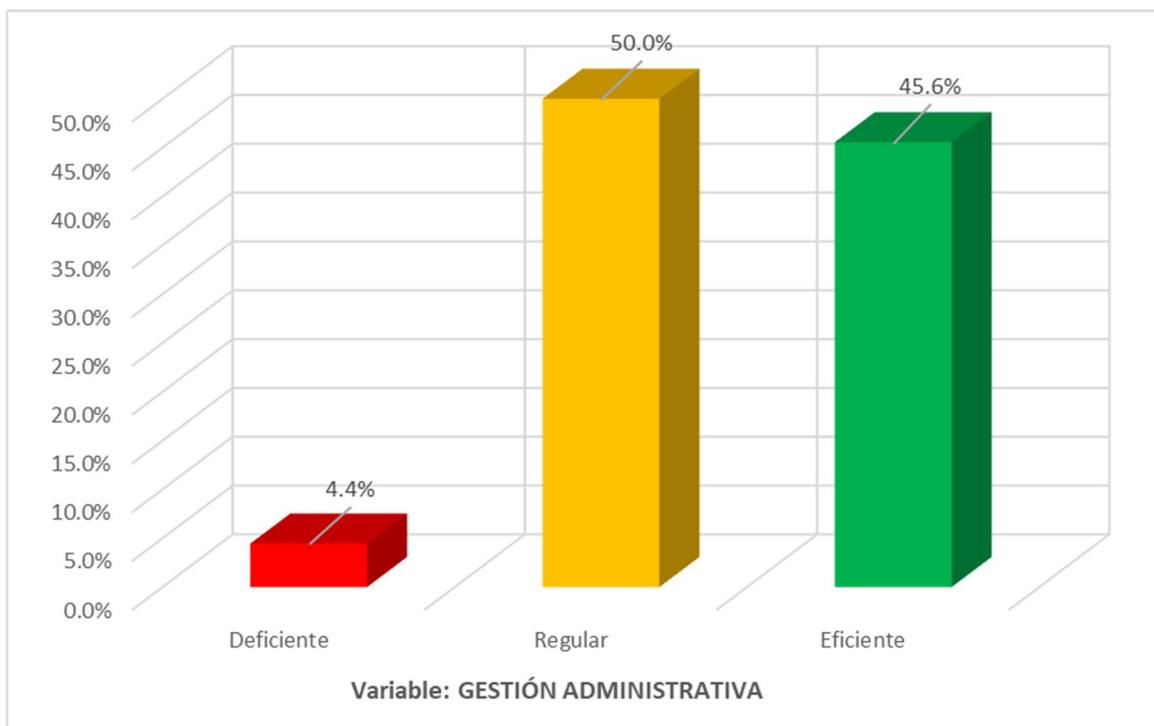


Figura 6

Distribución de porcentajes de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa del personal de Imagen Institucional del Ministerio Público de Tacna

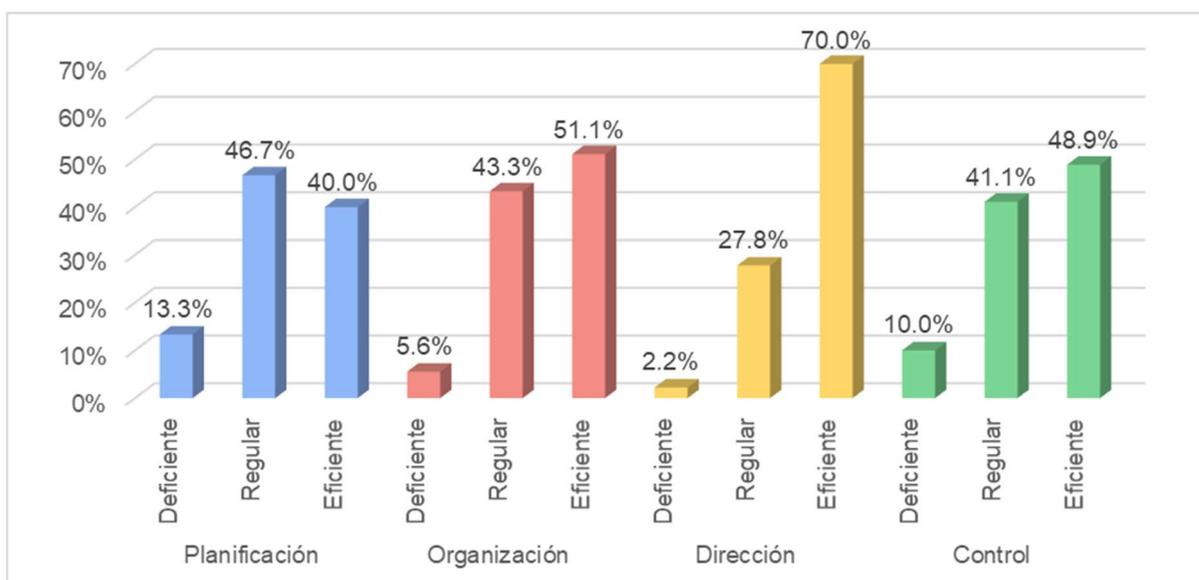


Figura 7

Distribución de porcentajes de los niveles de la variable Desempeño Laboral del personal de Imagen Institucional del Ministerio Público de Tacna

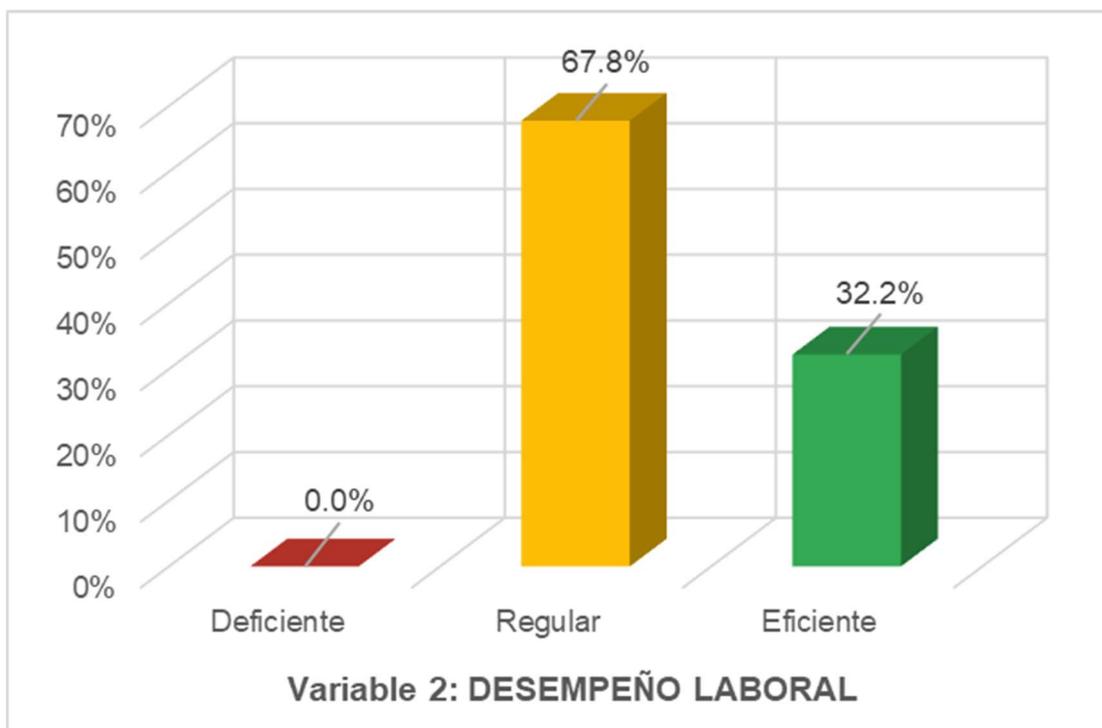


Figura 8

Distribución de porcentajes de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral del personal de Imagen Institucional del Ministerio Público de Tacna

