



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión Administrativa y desempeño laboral del personal  
del Servicio de Meteorología e Hidrología del Perú, 2021**

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

**AUTORA:**

Ugarte Aparcana Yovana Licett (ORCID: 0000-0002-4506-5444)

**ASESORA:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi esposo, mis hijas y familia por su ayuda, confianza y empuje en el proceso de esta maestría.

### **Agradecimiento**

Al Senamhi y en especial a jefa Carmen Reyes, por el apoyo brindado en el enriquecimiento de conocimientos para mi desarrollo profesional.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumén	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	4
III. Metodología	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos.	20
3.7 Aspectos éticos.	20
IV. Resultados	21
V. Discusión	29
VI. Conclusiones	34
VII. Recomendaciones	35
Referencias	36
Anexos	40

## Índice de Tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Gestión Administrativa	21
Tabla 2 Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa.	22
Tabla 3 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño laboral	22
Tabla 4 Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Desempeño laboral.	23
Tabla 5 Significancia y correlación entra la Gestión Administrativa y el desempeño laboral	24
Tabla 6 Significancia y correlación entra la Planificación y el desempeño laboral	25
Tabla 7 Significancia y correlación entra la Organización y el desempeño laboral	26
Tabla 8 Significancia y correlación entre la Dirección y el desempeño laboral	27
Tabla 9 Significancia y correlación entre el Control y el desempeño laboral	28
Tabla 10 Operacionalización de la variable gestión administrativa	57
Tabla 11 Operacionalización de la variable desempeño laboral	57
Tabla 12 Ficha técnica del instrumento para medir la gestión administrativa	58
Tabla 13 Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño laboral	58
Tabla 14 Resultados de la prueba de confiabilidad del instrumento para la gestión administrativa:	59
Tabla 15 Resultados de la prueba de confiabilidad para el instrumento para el desempeño laboral:	59

## Índice de Tablas

Figura 1 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Gestión Administrativa	74
Figura 2 Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa.	74
Figura 3 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño laboral	75
Figura 4 Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Desempeño laboral.	75

## Resumen

La presente investigación titulada Gestión Administrativa y desempeño Laboral del personal del Servicio de Meteorología e Hidrología del Perú, 2021, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal del Servicio de Meteorología e Hidrología del Perú. Para ello se realizó un estudio del tipo básico, con diseño no experimental y de corte transversal. Con una población de 1200 personas que laboran en el Servicio de Meteorología e Hidrología del Perú y una muestra de 324 personas a quienes se le aplicaron dos cuestionarios, uno por cada variable, utilizándose la técnica de la encuesta. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de 0.709 y una significancia de 0, lo cual permitió identificar una correlación alta entre ambas variables. Se concluyó que existe relación significativa y de nivel alto entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal del Servicio de Meteorología e Hidrología del Perú, 2021.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, recursos humanos.

## **Abstract**

The present investigation entitled Administrative Management and Labor performance of the personnel of the Meteorology and Hydrology Service of Peru, 2021, aimed to determine the relationship between administrative management and the labor performance of the personnel of the Meteorology and Hydrology Service of Peru. For this, a study of the basic type was carried out, with a non-experimental and cross-sectional design. With a population of 1200 people who work in the Meteorology and Hydrology Service of Peru and a sample of 324 people to whom two questionnaires were applied, one for each variable, using the survey technique. The results showed a correlation coefficient of 0.709 and a significance of 0, which allowed us to identify a high correlation between both variables. It was concluded that there is a significant and high-level relationship between administrative management and job performance of the staff of the Meteorology and Hydrology Service of Peru, 2021.

Keywords: Administrative management, job performance, human resources



## **I. Introducción**

En toda organización, se debe asegurar que la gestión administrativa sea eficiente, con la finalidad de que se brinden mejores y adecuados recursos, para el cumplimiento de objetivos institucionales, lo que nos servirá de base para la correcta ejecución de procesos tales como la planeación, organización, dirección y control. Así también, en la actualidad el recurso humano en instituciones se constituye como base esencial para el desarrollo de ventajas competitivas. Es por ello que la gestión de personas se convierte en una estrategia clave para el incremento de la capacidad de los colaboradores, así como los medios para su atracción, desarrollo y mantenimiento de los trabajadores más valiosos.

La globalización ha provocado una serie de cambios en el mundo organizativo y ha tenido un impacto administrativo en las organizaciones y en la estructura política, lo que requiere una adecuada renovación y avances significativos en los diferentes estilos administrativos para responder a las necesidades sociales. (Tirado, 2014). La presencia de motivación e iniciativa entre el personal es un factor muy importante para el buen desempeño ya que apoya la ejecución responsable de las actividades internas y externas y la ética, y los resultados se reflejan en las metas institucionales establecidas. Al respecto, Chiavenato (2010) señaló que la gestión es una gestión que incluye la dirección, políticas y acciones de un emprendedor, gerente o empleado en el proceso de gestión. Por esta razón, una gestión adecuada conduce a un desempeño eficiente, eficaz y efectivo de la organización y asegura que los empleados se han desempeñado de manera óptima en todas las áreas específicas de la organización.

Esta situación no es ajena al Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú (SENAMHI), cuyo ente rector es el Ministerio del Ambiente y tiene como misión brindar información del pronóstico del tiempo, asimismo el estudio y la asesoría científica en las áreas de hidrología, meteorología, agrometeorología y asuntos ambientales.

Al respecto, el diagnóstico se realizó durante la investigación y se encontró que existían problemas a nivel de planificación, orientación y control de la gestión; así como la eficiencia, evaluación y desempeño profesional. Es por

ello por lo que, la presente investigación busco analizar la gestión administrativa y el desempeño laboral como componentes esenciales en la búsqueda de la eficiencia y productividad dentro del SENAMHI. En base a lo precisado, se planteó como problema principal de la investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal del SENNAMHI - 2021? Así también se plantearon los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el planeamiento y el desempeño laboral del personal del Servicio de Meteorología e Hidrología del Perú - 2021?; ¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021?; ¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021?; ¿Cuál es la relación entre el control y desempeño laboral del personal del SENAMHI?

Por otro lado, el estudio, de Hernández, Fernández y Baptista (2014) establecieron la justificación que motivo la investigación, debido a cuáles no fueron realizadas por capricho, sino con un propósito. Asimismo, se necesitó se explique la razón y motivo del estudio y cuáles serían sus beneficios para realizarla. El presente estudio buscó el análisis de que si existe relación entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del SENAMHI con la información obtenida tuvo como objetivo identificar alternativas de gestión para promover la mejora administrativa en busca del mejor desempeño de los trabajadores. Metodológicamente, este estudio nos permitió desarrollar y aplicar herramientas que puedan medir las variables de la encuesta. Esto se pudo hacer aplicando herramientas estadísticas, por lo que se decidió sobre un análisis para buscar soluciones para establecer problemas y metas. En el aspecto práctico, nos permitió recabar información sobre la gestión administrativa de la institución y el desempeño laboral de los trabajadores del SENAMHI de tal manera que nos pudimos plantear acciones que conlleven a mejorar dicho desempeño.

Es por las razones expuestas que este estudio tuvo el objetivo principal de: Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021. Así también se plantearon los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre el planeamiento y el desempeño laboral del personal del SENAMHI; Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021;

Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal del SENNAMHI - 2021; Determinar la relación entre el control y desempeño laboral del personal SENAMHI– 2021.

De igual forma, las hipótesis que se plantearon para el presente estudio fueron las siguientes. Hipótesis principal: Existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021. También se plantearon las siguientes Hipótesis específicas: Existe relación entre el planeamiento y el desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021; Existe relación entre la organización y el desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021; Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021; Existe relación entre el control y desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021.

## II. Marco Teórico

Para sustentar la investigación, se realizó una búsqueda ancestral Estudios similares al tema encontrado por la investigación actual a nivel nacional, un estudio de Gutiérrez (2018) con su investigación de la organización administrativa en la unidad Provias Nacional Zonal Ayacucho y el desempeño en el lugar de trabajo, el objetivo fue conocer la relación que existe entre las variables. El estudio se realizó por el método cuantitativo, diseño de correlación, con una muestra de 35 factores y utilizando el estadístico Kendall La Tau C, que determinó la relación entre variables a un nivel de significancia del 5%. (0,05). Como resultado, existe una relación importante entre la administración y operación de la unidad Provias Nacional Zonal Ayacucho. Esto combina el nivel normal de gestión con el nivel medio de desempeño. ( $h = 0,360$ ;  $p = 0,030$ ).

Alanya y Reyes (2018) examinan la funcionalidad en la legalización informal de activos y la gestión administrativa para establecer la relación entre las dos variables. Un estudio correlacional cuantitativo no experimental sobre una muestra de población de 22 factores. Realizamos análisis estadísticos utilizando el programa SPSS 23 utilizando herramientas validadas como encuestas y encontramos resultados fiables en la encuesta. Se puede establecer que existe un vínculo entre la evaluación del desempeño y el manejo biológico para la formalización de la propiedad informal-Zonal Ucayali 2018. Valor estimado por el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,656$ .

Jiménez (2020) en su investigación identificó la gestión gerencial y el desempeño laboral para los empleados de TSL SOLUTION E.I.R.L. Tarapoto, 2019, el tema de su investigación es cuantitativo a nivel descriptivo de correlación, ya que busca conocer el comportamiento de las variables, para determinar si existe relación entre dos variables, la investigación tiene un diseño no experimental y luego fenómenos independientes. , lo mismo daría lugar a la descripción de situaciones reales, donde se toma a 20 empleados de la empresa como demográfico, realizando una encuesta y, como resultado, la gestión administrativa está incompleta en un 55%, debido a la falta de implementación. de procedimientos administrativos; Asimismo, se identificó el 50% de mal desempeño laboral, resultando en que el indicador anterior se exprese en el mal comportamiento de los empleados, el cual se manifiesta en diferentes

actividades, de igual manera se identificó que existe una relación entre la gestión gerencial y el desempeño de la dotación de personal, como verificado por el estadístico rho de la cuenta de Spearman, que dio un coeficiente de correlación de 0.947.

Sedano (2018) realizó un estudio sobre organización administrativa en la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo y su relación con el desempeño laboral. Utilice el enfoque descriptivo para correlacionar, con una población compuesta por inspectores que trabajan en el Servicio de Supervisión de la Inspección Nacional de Trabajo conformada por 400 trabajadores. Muestra final que alcanza un total de 196 trabajadores. Se aplicó la encuesta y los datos se procesaron estadísticamente utilizando Spss V. 23. La principal conclusión fue que existía una relación significativa entre la dirección y la capacidad de los inspectores nacionales del trabajo para desempeñar sus funciones, año 2017 (Rho de Spearman 0,920,  $p=0,000 < 0,05$ ).

A nivel internacional, existe un estudio de Calderón, Huelcape, Montiel, Mora y Naranjo (2018) para determinar la relación entre los procesos de gestión y el desempeño laboral en las organizaciones, que muestra los problemas de comunicación y comunicación insuficiente entre trabajadores y superiores. La investigación fue descriptiva, del tipo exploratoria, se utilizó el método inductivo y deductivo, tuvo como instrumento de información las entrevistas y las encuestas que mostraron los problemas, causas y consecuencias que originan los problemas, concluyéndose que una administración que no se compromete con la empresa ante las dificultades y empleados con poco interés por realizar sus actividades de manera eficiente.

En tanto, Orbe, Ordoñez (2018), en su estudio, propusieron el desarrollo de conductas que motiven el desempeño del personal educativo, gerencial y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, haciendo un diagnóstico a nivel de motivación del trabajador ... Mediante análisis descriptivo bajo la modalidad de proyecto viable. Se realizaron investigaciones y observaciones para preparar la propuesta. Los resultados muestran que este sistema de comportamiento fortalece a los trabajadores y toma en cuenta sus opiniones, horarios, capacitación, recompensas y percepciones del trabajo que realizan. Se concluyó que las acciones motivan el desempeño laboral en el personal administrativo,

docente y de servicio, consiguiendo mayor ocupación laboral, con personal que se siente motivado y que desempeñan su labor eficientemente.

García (2017) realizó un análisis del alcance del Acuerdo 565 en 2016 y estableció un sistema para evaluar el desempeño de los servidores públicos que han ocupado cargos gerenciales en Colombia. El propósito fue estudiar la utilidad y beneficios de este sistema y verificar que cumple con los principios de igualdad, beneficios y objetividad. Su principal punto fue la evaluación, la cual permite el acceso de los servidores públicos a la carrera administrativa, asimismo, como su permanencia, utilizando estándares de calidad, trabajo individual y trabajo en equipo. Concluyendo que los servidores públicos deberán estar preparados para cumplir exigencias y requisitos que el puesto, exige, así como ser evaluado en la gestión por dependencias u oficinas y por las competencias comportamentales.

A continuación, Zans (2017) realizó una encuesta en 2016 para determinar la relación entre las variables de desempeño laboral de los maestros y gerentes interdisciplinarios de Managua y Matagalpa en Managua y su clima organizacional. Es 88 entre funcionarios y funcionarios públicos. En conclusión, la cultura organizacional tiene una relación positiva con el desempeño de los empleados.

De igual forma, Enríquez y Calderón (2017) analizaron el impacto del clima laboral y su efecto en el desempeño de los docentes de las escuelas primarias de Ecuador en su estudio. Se considera que el análisis más importante es el apoyo de las autoridades, la relación entre compañeros, la comodidad física, el control, la presión y recompensas de las autoridades, y la conclusión es que el factor de mayor incidencia es el control de los escolares de las autoridades. Excesiva, porque en este factor se analizan plazos, presiones y autoritarismo existente, que puede generar malestar en el lugar de trabajo.

Adicionalmente, de la revisión de los antecedentes se analizó las teorías relacionadas a las variables de estudio. Con respecto a **Gestión Administrativa** del análisis realizado para el presente estudio se tomó como base a Bolívar y García (2014) quienes subrayan que la gestión administrativa se trata del uso de los recursos de la organización con la finalidad de lograr los objetivos y que se realiza mediante las funciones de planeación, organización, dirección y control.

Bolívar y García (2014) definieron la gestión como las acciones y actividades operativas que realizan los trabajadores o un grupo de estos, a fin de conseguir los resultados planteados de forma eficiente y eficaz. Las acciones se efectuarán en el orden que sirven para el cumplimiento de los objetivos definidos por la propia organización. En segundo lugar, la gestión es un conjunto de acciones, operaciones y actividades específicas que se realizan dentro de una organización con el objetivo de lograr resultados más efectivos y eficientes. En base a estas definiciones se realizará el análisis de la presente investigación.

Así también se pudo identificar varias teorías sobre Administración, entre las más destacadas son las siguientes: teoría científica, teoría clásica, teoría burocrática y teoría de la organización.

En relación con la Teoría Científica de la Administración de Taylor (1878) citado por Hernández y Pulido (2011), se pudo analizar en base a métodos científicos, en el cual se analizaba tiempos para la realización de las actividades de manera estándar. Taylor es considerado el padre del movimiento científico, debido a que realizó investigaciones de producción en operaciones textiles, utilizando este método. El estudio se basó en la observación del trabajo de operarios, se plantearon hipótesis para el desarrollo de los procesos y los métodos de trabajo. Con ello, Taylor demuestra que el método puede ser aplicado en las organizaciones, teniendo en cuenta que dichos principios pueden ser aplicados con mucha probabilidad de éxito en las distintas actividades sociales, como operaciones comerciales, organización del hogar, organización de iglesias, centros de estudios, entidades del Estado, etc.

Por otro lado, la Teoría Clásica de la Administración de Fayol (1916) citado por Hernández y Pulido (2011) mantuvo la necesidad de las acciones de gestión administrativa que se deben planificar, organizar, dirigirse, coordinarse y controlarse. Fayol es considerado como el padre del proceso administrativo y es basado en conocimientos en aplicación de principios de manera sistemática los cuales son sencillos, eficaces y universales, aplicables a toda institución. Mencionados son: división del trabajo, autoridad y responsabilidad, unidad de mando, disciplina, garantizar el interés general sobre el individual. Asimismo, también incluye remuneración justa, jerarquías, equidad, orden, iniciativa, unidad personal, etc.

Basados en la Teoría de Organización, es una teoría clásica la cual tiene a las organizaciones como estructuras, prestando atención a la analogía entre la personalidad de los trabajadores de la institución y la personalidad de la organización. Scheinsohn (2010) tienen sostuvo que la personalidad de cada institución hace que cada una sea única. Es por ello, que los valores, creencias, objetivos, actitudes, misión, entre otras hace que la organización sobresalte. De lo antes dicho se puede sacar que las personalidades de los trabajadores en la persistencia y conservar su dinámica.

Sobre la teoría para el análisis del estudio, existen diversas definiciones relacionadas a este enfoque siendo las más destacadas Izamora (2016) el cual precisó que la administración tiene como finalidad lograr objetivos con la intervención de personas agrupadas en grupos, organización o familias, teniendo como ordenamiento la planificación, organización, dirección y el control de los recursos, a fin de obtener el mejor beneficio. Todo se basa en poner objetivos y conseguirlos.

Hernández y Pulido (2011), por su parte, precisaron que la gestión está estrechamente relacionada porque la gestión requiere conocer el entorno, conceptualizarlo y desarrollar lineamientos estratégicos a partir de él. La gestión facilita la organización interna necesaria para poder realizar esta gestión. Esta combinación de administración y gestión permite que las organizaciones altamente productivas utilicen los recursos de manera eficiente para alcanzar sus objetivos. Hernández y Pulido (2011) definen el término gestión como una actividad que una empresa quiere lograr o ser eficaz al hacer negocios. La gestión se considera un método basado en el diseño de estructuras, procedimientos y sistemas de información para la planificación, organización, orientación y control.

Desde la perspectiva del Poder Ejecutivo, Beltrán (2008) ha demostrado que se refiere a los elementos de una organización que garantizan la planificación, organización, dirección y gestión para asegurar la prestación de servicios a sus ciudadanos. Además, la gestión de cualquier organización es un proceso no estático en el que conviven pasado, presente y futuro. El análisis del pasado se combina dinámicamente mediante la gestión, la predicción y la



evaluación de alternativas futuras mediante la planificación e implementación de procedimientos que ayudan a traer el presente.

En relación con las **dimensiones** de la variable gestión administrativa se trabajará con lo planteado por Bolívar y García (2014), el cual estableció 4 componentes. El primero de ellos es la planificación es un proceso relacionado con la planificación establecida por la visión y la misión, preparado por la alta dirección o la dirección. Un equipo con capacidad de decisión que necesita alcanzar la meta a través de acciones laborales y algunos pasos estratégicos para alcanzar la meta. La planificación no es solo una acción inesperada, sino un análisis preliminar de metas y acciones para establecer un procedimiento, método o plan. (Bolívar y García, 2014). El plan debe enfocarse en los objetivos de la empresa y establecer los pasos más adecuados para lograrlos. Además, el plan guía a la organización para adquirir y utilizar los recursos que necesita para alcanzar sus objetivos. Las actividades y procesos adoptados en la búsqueda del logro de las metas, puede ser medidos y controlados, a fin de que se identifique de manera oportuna los atrasos y con ello se adopten las acciones correctivas en el momento adecuado. El primer paso para la planificación es tener claro las metas de la organización, tanto a nivel general como por cada área u oficina, luego de ello se establecen las estrategias para alcanzar dichas metas de forma sistemática.

La segunda dimensión es la Organización, que es el proceso de ordenamiento y distribución de las funciones, atribuciones, autoridad, recursos y demás entre los miembros de la organización, con el fin de que puedan ejercer su función en cumplimiento y logro de los objetivos institucionales. (Bolívar y García, 2014). Se debe establecer una estructura organizacional, definiendo los niveles jerárquicos, así como el presupuesto respectivo, los recursos humanos según sus competencias, división de tareas, objetivos y metas. Las buenas relaciones entre el personal, así como el establecimiento de horarios y turnos, cuando corresponda, son importantes para las acciones de la organización. La entidad es responsable de mantener el orden estructural y asegurar adecuados ambientes de trabajo, tanto a nivel de bienes físicos, como las condiciones de adecuado clima laboral, motivación y desempeño.

El tercer aspecto es la dirección que es un proceso que consiste en orientar, incidir y motivar a los trabajadores para que realicen con eficacia las

tareas asignadas. Las relaciones internas aseguran que la gestión, el liderazgo, la motivación, la comunicación y negociación, el trabajo en equipo y la actividad del ambiente de trabajo dentro de una entidad, se controlen de acuerdo con los procesos organizacionales y, lo más importante, sean esenciales para la ejecución de los planes. Los gerentes dirigen al personal y lo motivan a compartir los objetivos organizacionales y lograr los resultados esperados. La junta requiere planificación y organización anticipadas, además del entorno apropiado, para garantizar una gestión exitosa. (Bolívar y García, 2014)

Finalmente, la cuarta dimensión es el Control, que es un proceso de evaluación del desempeño, de la medición del cumplimiento de los objetivos establecidos, cuyo fin es poder adoptar de manera oportuna las acciones correctivas y poder alimentar los sistemas de información de la entidad. Las gerencias deben realizar estas acciones de manera permanente mediante el establecimiento de estándares de desempeño; la medición de resultados; comparar dichos resultados con los esperados o con los exigidos por norma, identificación de las causas de las posibles desviaciones o problemas que originan retrasos, a fin de corregir y reencaminar oportunamente. Finalmente es importante destacar que las relaciones y la oportunidad son fundamentales en la implementación de las actividades del control. (Bolívar y García, 2014)

Por otro lado, existen varias teorías sobre el **desempeño laboral**, en ese sentido el presente estudio trabajó la variable Desempeño laboral en base al modelo propuesto por Robbins y Judge (2009) cuya teoría parte con la premisa de que existe una relación primordial entre el trabajador y la asignación de funciones que se le da por lo que la actitud de este trabajador frente a su puesto de trabajo puede ser determinante para el éxito o fracaso de la organización. Este se encuentra relacionado también con los factores intrínsecos de la persona como es el caso de la responsabilidad, el reconocimiento y el progreso, los cuales se encuentra vinculado estrechamente con la motivación laboral. Es común evidenciar que los trabajadores que no se sienten a gusto en la organización se interesan únicamente de los factores extrínsecos tales como el salario, las condiciones de trabajo, las políticas internas y la supervisión. Estas definiciones tienen su base en la teoría, London & Mone (2014), quienes definieron que el desempeño laboral, puede enfocarse según distintas perspectivas entre las cuales figura el análisis a nivel individual el análisis a nivel

de equipos o grupos de trabajo y a nivel organizacional. Sobre ello, a nivel individual, corresponde a las acciones que realiza el mismo trabajador y que son capaces de generar valor público a la organización basado en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, pero a su vez incluye otros aspectos como su capacidad de respuesta, iniciativa, nivel de innovación, su flexibilidad para poder adaptarse a nuevos retos y coyunturas, su disposición para colaborar con los demás compañeros, así como la capacidad de trabajar utilizando medios informáticos, de manera virtual (London & Mone, 2014).

Por otro lado, se tienen otras teorías como teoría del Hacker (1994), que considera el desempeño laboral como un proceso conductual basado en el procesamiento de la información que involucra un comportamiento especial en el entorno laboral. Esta teoría planteó dos perspectivas. La primera perspectiva es la acción tomada desde la meta, teniendo en cuenta la planificación, ejecución y retroalimentación. La segunda perspectiva muestra que el comportamiento de los empleados está determinado por el conocimiento que se genera automática y conscientemente. La hipótesis establece que el buen desempeño se basa en dos perspectivas: actuar hacia una meta, seguir el plan hasta lograrlo y mejorar con la retroalimentación.

El desempeño laboral desde el punto de vista de los equipos de trabajo involucra el cumplimiento de los objetivos planteados para el grupo de trabajo, así como la identificación de las fortalezas de los integrantes del equipo y que son de utilidad para el cumplimiento de dichos objetivos, así como el establecimiento de procedimientos de contingencia en las situaciones imprevisibles y que sean aplicables al grupo cuando se presenten situaciones nuevas (London & Mone, 2014). El desempeño laboral a nivel organizacional incluye la optimización de los recursos de la organización, es decir el recurso humano, la eficiencia, las herramientas tecnológicas, el capital, los indicadores de rentabilidad, el costo efectividad y la responsabilidad social (London & Mone, 2014).

Al respecto, Palmar, Valero y Jhoan (2014) encontraron que el desempeño laboral permite a todos los trabajadores realizar su trabajo y dentro de la organización, tomando en cuenta los requisitos y requerimientos del trabajo para ser efectivos, forma de crecer, tareas responsables para encontrar formas

de lograr los objetivos establecidos y, como resultado, lograr el éxito organizacional.

Chiavenato (2010) define el desempeño laboral como una acción o comportamiento que es esencial para la provisión y el logro de las metas de una organización por parte de los trabajadores, con un excelente desempeño laboral como la principal fortaleza de la organización. Bittel (2000) también afirma que el desempeño laboral está muy influenciado por las expectativas laborales del personal, las actitudes hacia el logro de las metas y el deseo de armonía. Motowidlo (2003) marca la diferencia entre comportamiento, desempeño y resultados. En primer lugar, el comportamiento es lo que la persona hace en su centro laboral; mientras que, por otro lado, el desempeño es el valor público que la organización espera generar, basado en las acciones del personal; mientras que el resultado son las nuevas condiciones o estados de las personas producto del comportamiento y desempeño de estas y que a su vez influyen en la efectividad de la organización. Sin embargo, la razón principal por la cual se justifica el estudiar el desempeño laboral como un comportamiento y no necesariamente como el resultado generado por dicho comportamiento, por lo que este resultado no dependerá del comportamiento de las personas, sino que puede ser influenciado por factores distintos a dicho comportamiento.

El desempeño laboral según Robbins (2004), se encuentra vinculado con el establecimiento de metas que promueven un mejor comportamiento y elevar el desempeño, de esta forma ayuda al trabajador a enfocarse en los esfuerzos para el logro de metas difíciles y le presta mayor interés que cuando las metas son fáciles. Mientras que Palaci (2005), describe el desempeño laboral como el valor esperado del aporte a la organización por parte del trabajador y de sus conductas y que se da en un determinado lapso de tiempo. Los comportamientos de estos individuos, en diferentes momentos y al mismo tiempo, contribuyen a la efectividad de la organización.

Por su parte, Faria (1995) explicó que el desempeño laboral es el resultado del comportamiento de los individuos en la organización en relación a las funciones de sus cargos, autoridad, actividades y deberes, los cuales están sujetos a regulaciones o arreglos entre ellos y la empresa. En este sentido, la estabilidad laboral que la empresa puede brindar a sus trabajadores es de vital importancia junto con la oferta adecuada de beneficios según sea el caso y que

sean acorde al puesto que va a ocupar. Campbell (1990) definió el desempeño laboral como el comportamiento principal para obtener el logro de las metas en una organización y que a su vez puede medirse según el nivel de contribución individual de cada trabajador hacia estas metas

Así también Murphy (1989) propone cuatro dimensiones de la variable desempeño laboral, siendo estas: desempeño de la tarea, comportamiento interpersonal, comportamiento en tiempo de inactividad y comportamiento destructivo. En ese mismo sentido, Borman y Motowidlo (1993) analizan el desempeño laboral a partir de dos dimensiones: desempeño de la tarea y desempeño contextual, siendo que la primera dimensión se refiere a la ejecución de las funciones asignadas mientras que el desempeño contextual corresponde a los comportamientos de soporte y ayuda.

Cuando se trata de evaluar a un trabajador y encontrar las razones del porque no se desempeña al nivel que se le considera capaz, es importante considerar el ambiente de trabajo con el fin de detectar posibles causas como la falta de apoyo. Es decir, si este cuenta con los equipos, herramientas, suministros y materiales que le sean adecuados, así como asegurar que cuenta con condiciones de trabajo favorables, reglas y procedimientos de trabajo apropiados, compañeros dispuestos a colaborar en las tareas, información suficiente para tomar decisiones, el tiempo adecuado para hacer un buen trabajo, entre otras Si no es así, el desempeño resultará perjudicado.

Las dimensiones seleccionadas para el estudio realizado buscaron identificar resultados que puedan evidenciar las diferencias que pueden existir en el desempeño laboral del trabajador evaluado y según su vínculo laboral. Tal como se planteó líneas arriba, existieron diferentes fondos que se encuentran relacionadas con el vínculo laboral y con la forma como se caracterizan y comportaron estas personas, razón por la cual se estimó conveniente esta operacionalización a fin de poder recoger la mejor información relacionada a las diferencias entre estos grupos de personas. Sobre ello Robbins y Judge (2009) precisan que la modalidad como se realiza la evaluación del desempeño laboral depende generalmente de quien realiza la evaluación, pero que se considera como los criterios más usados los resultados de la tarea individual, los comportamientos y las características del personal, los cuales serán los que conformarán las dimensiones de nuestro estudio.

La primera dimensión, los resultados de la tarea individual, correspondieron a los encargos particulares que cada trabajador que tienen dependiendo del cargo, perfil y funciones que realiza en la organización. Estos resultados están vinculados a la producción de su trabajo, como por ejemplo a un gerente de planta, se le evalúa en base a la producción de su área, el costo por unidad de producción, los desperdicios generados, entre otros, mientras que a un vendedor se le evaluaría por el número de ventas realizadas o el monto vendido, número de cuentas obtenidas, entre otros. (Robbins y Judge, 2009).

La segunda dimensión corresponde a los comportamientos y son aquellos que no se encontraron ligados directamente a las actividades particulares de cada persona sino vinculados al comportamiento socialmente responsable de la institución. Este aspecto, se encuentra el apoyo a los compañeros de trabajo, disposición para realizar sugerencias de mejora, buena voluntad para colaborar con la organización aun cuando no se encuentre dentro de sus funciones. Estos corresponden a comportamientos lo que son considerados en la evaluación de desempeño.

El comportamiento en la organización se define como el estudio que trata los efectos que tienen los integrantes de una organización, con objeto de mejorar la efectividad de las organizaciones. Es también una medición del esfuerzo del grupo de trabajo que tiene asignado metas específicas y el nivel de medición de manera individual no es posible, En tal sentido, el cumplimiento de metas se encontró respaldado no solo por las labores individuales sino también por el rol de organización interna del grupo para llegar a obtener los resultados esperados. (Robbins y Judge, 2009).

La tercera dimensión son las características del personal, corresponden al conjunto de acciones tales como la buena actitud para el trabajo, ser confiable, ser proactivo, tener experiencia, entre otras, Las características del personal, muchas veces son favorables de manera directa y clara con el desempeño de las tareas y metas tanto individuales o grupales, pero en algunas ocasiones no lo son, sin embargo es evidente para todos los miembros de una organización que las características del personal forman parte infaltable en la evaluación del desempeño laboral de las persona. (Robbins y Judge, 2009).

### **III. Metodología**

#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

##### **Tipo de investigación**

La investigación es básica, debido a que el objetivo principal de este tipo de investigación es encontrar conocimientos que expliquen lo que está sucediendo en la sociedad. Al respecto, Sánchez, Reyes y Mejía (2018) señalan que la investigación básica tiene como objetivo encontrar nuevos conocimientos sin tener un objetivo específico. Por lo tanto, también buscó leyes y principios científicos para organizar la teoría científica. Esto también se conoce como investigación científica básica.

Por otro lado, este estudio se basó en un paradigma positivista, que tiene su origen en la ciencia precisa y es utilizado para determinar patrones de comportamiento individuales y la causa de este (Creswell, 2014). Es un modelo cuantitativo racional y observable confirmable en una base. (Cuenya & Ruetti, ;2010); es utilizar la prueba de hipótesis y aceptar el conocimiento de la experiencia del sujeto, teniendo en cuenta que solo el conocimiento generado a partir de la observación y la experiencia es válido.

En este sentido, este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, centrándose en aspectos cuantificables y observables, a través de la recolección de datos Al respecto, Hernández et. al. (2014), indicaron que se puede utilizar herramientas estadísticas para probar hipótesis y realizar mediciones numéricas, y además de probar la teoría, también es posible identificar tendencias de comportamiento.

Por otro lado, Bernal (2016) argumentó que en los estudios relacionados se investiga si los resultados de las variables de investigación muestran una relación. No se explica la causa ni medios de vida importantes, tampoco análisis estadístico. En este sentido, los estudios de correlación se ocupan del análisis de relaciones entre dos o más variables. Esto significa que cada instrumento mide el grado de asociación o relación entre las dos variables examinadas.

El nivel de investigación fue correlacional. Al respecto, Bernal (2016) muestra que los estudios de nivel correlación analizan relaciones entre variables, o entre resultados de variables. Este análisis no implica identificar las posibles causas del mismo, pero apoya su evolución en el análisis estadístico.

### **Diseño de investigación**

Con relación al diseño del estudio, es un estudio no experimental. Al respecto, Hernández et.al. (2014) determinó que el diseño no experimental era un estudio sin modificaciones en las variables, teniendo en consideración los posibles hechos ambientales. Según Palella y Martins (2006), el análisis no experimental se realiza sin cambiar o modificar intencionalmente las variables. En algún momento, los hechos se perciben en su estado natural, por lo que el diseño se percibe como existente y no en una situación particular.

También es transversal porque su propósito fue analizar las variables, describirlas y estudiar sus interrelaciones u ocurrencias en un momento determinado. Es decir, es como hacer una foto de lo que está pasando ahora mismo, Hernández et al. (2014).

Finalmente, el desarrollo de este estudio fue de tipo hipotético deductivo porque permite determinar la verdad de la hipótesis de correlación entre las variables y por tanto estimar la relación entre ellas, teniendo en cuenta los resultados obtenidos del procesamiento de los datos. Al respecto, Bernal (2016) estipula que este tipo de investigación es un procedimiento que surge de algunos enunciados como hipótesis para refutarla, y que estos resultados deben contrastar con los hechos.

### **3.2 Variables y operacionalización**

La definición conceptual de la primera variable Gestión Administrativa esta dada por el esfuerzo conjunto de los grupos sociales para alcanzar las metas con la máxima eficiencia y el mínimo esfuerzo. El proceso de utilizar los recursos de su organización para lograr sus metas a través del proceso de planificación, organización, orientación y control del uso de los recursos para lograr sus metas de desempeño establecidas. (Bolívar en García, 2014).

Para esta variable la definición operacional se encuentra enmarcada en la composición de sus dimensiones para su análisis siendo estas la planificación, la organización, la dirección y el control. (Bolívar y García, 2014).



Por otro lado, el desempeño laboral se define conceptualmente de la siguiente manera: El desempeño laboral corresponde a la relación entre el trabajador y la asignación de funciones que se le da por lo que la actitud de este trabajador frente a su puesto de trabajo puede ser determinante para el éxito o fracaso de la organización. (Robbins y Judge, 2009).

Operacionalmente el desempeño laboral es el resultado de la integración de los resultados de la tarea individual, los comportamientos organizacionales y las características el personal. (Robbins y Judge, 2009).

La manipulación de variables es un proceso metodológico realizado por la descomposición deductiva de una o más variables en un estudio para comprender mejor el alcance del estudio. Esta división se puede hacer a nivel de dimensión, aspecto, área de indicador o nivel de ítem, entre otras cosas, dependiendo de su complejidad. Su propósito es empírico y los conceptos abstractos se pueden medir utilizando palabras auxiliares. Se traduce en un concepto. Estos son los detalles de las definiciones de las variables utilizadas en la encuesta y los valores que estos detalles pueden esperarse en la encuesta (Carrasco, 2009).

La operacionalización de cada una de las variables en dimensiones, indicadores, niveles, escalas y rangos se muestra en el anexo 2.

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

#### **Población**

Según Tamayo (2011), población es la suma de los elementos que forman parte de la realidad del estudio, incluyendo la suma de los individuos para el análisis de los fenómenos mencionados, correspondientes a todos los que participan en el estudio. La población que se consideró para el estudio está conformada por todo el personal que labora en el Servicio de Meteorología e Hidrología del Perú. El número total de personas que trabajan en todas las dependencias son 1200 personas considerando sede central y direcciones zonales.

#### **Muestra**

En este caso, la muestra estuvo conformada por 324 personas, todos ellos trabajadores del SENAMHI.

## **Muestreo**

En este caso, se determinó una muestra probabilística aleatoria simple, para Sánchez, Reyes y Mejía (2018) este tipo de muestra es estadístico y se sustenta en la misma probabilidad de que un miembro de la población sea elegido. Es una metodología de selección muestral en la cual los integrantes de la muestra son elegidos directamente y de manera indistinta por medio de un proceso aleatorio

## **Unidad de análisis**

Estuvo conformada por los distintos trabajadores del SENAMHI que fueron seleccionados de manera aleatoria tanto de la sede central como de las direcciones zonales.

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

Se utilizó para el presente estudio la técnica de encuesta para medir cada variable según sus dimensiones, la encuesta permitió recopilar información rápida y fácilmente aplicada a todo el personal con respecto a las variables de la encuesta. La encuesta es un proceso que tiene como fin la exploración de fenómenos de forma subjetiva y al mismo tiempo sirve para obtener información de un número de personas con el fin de analizar la opinión pública y los valores vigentes, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas (Grasso, 2006).

En la presente investigación se aplicó como instrumentos cuestionarios tipo Likert, con valores que van de 1 a 5 (1 = totalmente en desacuerdo; 2= en desacuerdo; 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4= de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo). Ambos cuestionarios fueron elaborados por la misma autora en base a las dimensiones e indicadores establecidos en la operacionalización de cada una de las variables. Estos cuestionarios fueron aplicados mediante un formato virtual. Los cuestionarios se firman por un grupo de preguntas, normalmente de varios tipos, que se preparan de manera sistemática y cuidadosamente, y que se relacionan a los aspectos y hechos que son de interés de la investigación y que puede ser aplicado de diversas formas, entre las que destacan su aplicación directa, grupal o por medios electrónicos y correo electrónico. (Pérez, 1991).

Los valores asignados en la escala Likert para los cuestionarios de ambas variables, serán los siguientes; valor 1 = totalmente en desacuerdo; valor 2= en desacuerdo; valor 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; valor 4= de acuerdo y valor 5= totalmente de acuerdo; como se puede apreciar en el Anexo 3 sobre los instrumentos para la medición de las variables de estudio. Las fichas técnicas de cada instrumento se muestran en el Anexo 6

En este caso, el cuestionario fue verificado por 03 expertos, quienes revisaron y evaluaron si se desarrolló correctamente, calificando su pertinencia, relevancia y claridad. De lo contrario, se identificaron los inconvenientes para que puedan solucionarse. La verificación del equipo se muestra en el anexo 4.

La confiabilidad se determinó mediante pruebas piloto de 10 personas para cada uno de los cuestionarios de las variables, a fin de determinar la confiabilidad mediante el procesamiento de datos en programas SPSS. A continuación, se determinó el grado de confiabilidad utilizando el resultado alfa de Cronbach. Los resultados de las pruebas de fiabilidad mostraron valores superiores a 0,9 (0.908 y 0.902 respectivamente para cada variable) en ambos cuestionarios. Esto significa que ambos cuestionarios son fiables. Los resultados obtenidos en la prueba de confiabilidad se muestran en el Anexo 7.

### **3.5 Procedimientos.**

A fin de poder realizar el levantamiento de información en la Entidad de estudio, se solicitó permiso para la aplicación de los cuestionarios, mediante solicitud formal, la cual fue contestada y aprobada previamente al inicio de las actividades. Así también se procedió con obtener la validez de los instrumentos a través del juicio de tres expertos.

Una vez confirmada la validación, se inició el registro con el número de personas que han realizado la prueba piloto. La encuesta se completó de forma anónima, después de lo cual los resultados de la encuesta se registraron en el programa SPSS y se aplicó el análisis de confiabilidad.

Una vez que el cálculo del Alfa de Crombach resultó un valor confiable, los cuestionarios se aplicaron a toda la muestra. Los resultados se ingresaron al programa SPSS, luego de lo cual se realizó un análisis descriptivo para confirmar

los resultados de cada variable de estudio y se realizó un análisis de inferencia de la correlación de las variables para analizar la hipótesis principal y la específicas.

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

Durante esta fase, se procesaron los datos y se utilizó el software SPSS para ordenar, agregar y clasificar los datos estadísticos. Los resultados descriptivos permitieron determinar el nivel de gestión y desempeño del personal del personal del SENAMHI. Además, se realizó una evaluación descriptiva sobre cada dimensión de las variables Finalmente, el análisis de inferencia se realizó probando las hipótesis ejecutando la prueba Rho de Spearman contra la hipótesis principal y las hipótesis específicas.

### **3.7 Aspectos éticos.**

La información obtenida a través de la encuesta fue anónima y no se reveló la identidad. La confidencialidad de la investigación se basó en el hecho de que la información de la investigación no se publica sin el permiso del autor. Los beneficios de la investigación son importantes para la gestión administrativa y el desempeño laboral.

La originalidad del estudio se basó en el hecho de que toda la información del estudio fue confirmada por el programa Turnitin, que revisa el contenido del documento y confirma su similitud con otras fuentes. Confirmó la originalidad del documento y demostró la autenticidad de la información.

## IV. Resultados

### Resultados descriptivos

#### Gestión Administrativa

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Gestión Administrativa*

Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje Válido (%)
Malo	20 - 46	8	2,5
Regular	47 - 73	166	51,2
Bueno	74 - 100	150	46,3
Total		324	100,0

Como se muestra en la Tabla 1 y en la figura 1, la percepción de los trabajadores del SENAMHI califica a la Gestión Administrativa como buena en un 46.30%. Así también la percepción de una Gestión administrativa regular la tiene un 51.2%, mientras que un 2.5% piensa que es mala.

#### Dimensiones de la Gestión Administrativa

De la misma manera, se realizó el análisis descriptivo que muestra en la tabla 02, para las dimensiones de la variable Gestión Administrativa. Los resultados muestran que la calificación dada por las personas encuestadas entre bueno y regular, para las dimensiones de esta variable. Los valores obtenidos oscilan entre el 40% y el 50%, para ambas calificaciones (bueno y regular). Las dimensiones que obtuvieron una calificación mayoritariamente buena fueron la Planificación y el Control, mientras que las dimensiones Organización y Dirección fueron calificadas mayoritariamente como regular. Por otro lado, la calificación de malo para las dimensiones de la variable Gestión administrativa obtuvieron porcentajes bajos entre 1.9% y 4.3%.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa.*

Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje Válido (%)
Planificación	Malo	4 - 9	6	1.9
	Regular	10 - 14	136	42
	Bueno	15 - 20	182	56.1
Organización	Malo	6 - 14	10	3.1
	Regular	15 - 23	168	51.8
	Bueno	24 - 30	146	45.1
Dirección	Malo	6 - 14	14	4.3
	Regular	15 - 23	165	50.9
	Bueno	24 - 30	145	44.8
Control	Malo	4 - 9	8	2.5
	Regular	10 - 14	146	45.1
	Bueno	15 - 20	170	52.4

## Desempeño laboral

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño laboral*

Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje Válido (%)
Malo	20 - 46	0	0
Regular	47 - 73	148	45.7
Bueno	74 - 100	176	54.3
Total		324	100,0

Como se muestra en la Tabla 3 y en la figura 3, la percepción de los trabajadores del SENAMHI califica al Desempeño Laboral como bueno en un 54.3%. Así también la percepción de un desempeño laboral regular la tiene un 45.7%, mientras que no existe calificaciones malas para esta variable.

## Dimensiones del Desempeño laboral

De la misma manera, se realizó el análisis descriptivo para las dimensiones de la variable Desempeño laboral, Los cuales se muestran en la tabla 4. Los resultados muestran que la calificación dada por las personas encuestadas entre bueno y regular, para las dimensiones de esta variable. Los valores obtenidos oscilan entre el 40% y el 50%, para ambas calificaciones (bueno y regular). Las dimensiones que obtuvieron una calificación mayoritariamente buena fueron los Resultados de la tarea individual y las características del personal, mientras que la dimensión Comportamientos fue calificada mayoritariamente como regular. Por otro lado, la calificación de malo solo obtuvo resultados en la dimensión Comportamientos mientras que en las otras dos dimensiones obtuvieron 0%.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Desempeño laboral.*

Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje Válido (%)
Resultados de la tarea individual	Malo	10 - 23	0	0
	Regular	24 - 36	149	46
	Bueno	37 - 50	175	54
Comportamientos	Malo	9 - 21	13	4
	Regular	22 - 33	163	50.3
	Bueno	34 - 45	148	45.7
Características del personal	Malo	7 - 16	0	0
	Regular	17 - 25	148	45.7
	Bueno	26 - 35	176	54.3

## Contrastación de hipótesis

A fin de desarrollar el análisis inferencial, se tomará en consideración los objetivos del estudio, tanto el principal como los específicos. El objetivo principal de la investigación es: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021. Par conseguir dicho objetivo se trabajó con la hipótesis principal:

Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021

**Tabla 5**

*Significancia y correlación entra la Gestión Administrativa y el desempeño laboral*

			Gestión administrativa	Desempeño Laboral
Rho de	Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,709**
Spearman	administrativa	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	324	324
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,709**	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	324	324

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

Como se muestra en la Tabla 5, el p-valor (sig = 0.000), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis principal del estudio, por lo que se puede decir que existe una relación entre la gestión gerencial y la eficiencia laboral. Del SENAMHI - 2021. Este grado de correlación es alto porque se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,709. En este sentido, y con base en el objetivo principal del estudio, se decidió que la relación entre las variables de gestión administrativa y el desempeño en el lugar de trabajo es una relación importante y de alto nivel.

Así también, se ha realizado el análisis inferencial considerando los objetivos específicos. Así para el primer objetivo específico que es: Determinar la relación entre la Planificación y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021, se realizó la contrastación de la hipótesis específica 1.

Hi1: Existe relación entre la Planificación y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021

Ho1: No existe relación entre la Planificación y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021



**Tabla 6***Significancia y correlación entra la Planificación y el desempeño laboral*

			Planificación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	324	324
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	324	324

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

Como se muestra en la tabla 6, el valor de p (sig = 0.000), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal del estudio, por lo que se puede afirmar que existe relación entre la Planificación y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021. El nivel de dicha correlación es alto al haber resultado un valor de coeficiente de correlación de 0.625. En ese sentido, considerando el objetivo específico 1 del estudio, se ha determinado que la relación entre la dimensión Planificación y la variable Desempeño laboral es una relación significativa y de nivel alto.

En ese orden de ideas, se ha realizado el análisis inferencial para el objetivo específico 2 que es: Determinar la relación entre la Organización y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021, se realizó la contrastación de la hipótesis específica 2.

Hi2: Existe relación entre la Organización y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021

Ho2: No existe relación entre la Organización y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021

**Tabla 7***Significancia y correlación entre la Organización y el desempeño laboral*

			Desempeño	
			Organización	Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	324	324
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	324	324

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

Como se muestra en la tabla 7, el valor de p (sig = 0.000), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal del estudio, por lo que se puede afirmar que existe relación entre la Organización y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021. El nivel de dicha correlación es alto al haber resultado un valor de coeficiente de correlación de 0.648. En ese sentido, considerando el objetivo específico 2 del estudio, se ha determinado que la relación entre la dimensión Organización y la variable Desempeño laboral es una relación significativa y de nivel alto.

Así también, se ha realizado el análisis inferencial para el objetivo específico 3 que es: Determinar la relación entre la Dirección y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021, se realizó la contrastación de la hipótesis específica 3.

Hi3: Existe relación entre la Dirección y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021

Ho3: No existe relación entre la Dirección y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021

**Tabla 8***Significancia y correlación entre la Dirección y el desempeño laboral*

			Desempeño	
			Dirección	Laboral
Rho de	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,678**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	324	324
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,678**	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	324	324

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

Como se muestra en la tabla 8, el valor de p (sig = 0.000), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal del estudio, por lo que se puede afirmar que existe relación entre la Dirección y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021. El nivel de dicha correlación es alto al haber resultado un valor de coeficiente de correlación de 0.678. En ese sentido, considerando el objetivo específico 3 del estudio, se ha determinado que la relación entre la dimensión Dirección y la variable Desempeño laboral es una relación significativa y de nivel alto.

Finalmente, se ha realizado el análisis inferencial para el objetivo específico 4 que es: Determinar la relación entre el Control y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021, se realizó la contrastación de la hipótesis específica 4.

Hi4: Existe relación entre el Control y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021

Ho4: No existe relación entre el Control y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021

**Tabla 9***Significancia y correlación entre el Control y el desempeño laboral*

			Control	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	324	324
Desempeño Laboral	Desempeño	Coefficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	324	324

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

Como se muestra en la tabla 9, el valor de p (sig = 0.000), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal del estudio, por lo que se puede afirmar que existe relación entre el Control y el desempeño laboral del personal del SENAMHI – 2021. El nivel de dicha correlación es alto al haber resultado un valor de coeficiente de correlación de 0.638. En ese sentido, considerando el objetivo específico 4 del estudio, se ha determinado que la relación entre la dimensión Control y la variable Desempeño laboral es una relación significativa y de nivel alto.

## V. Discusión

Considerando el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal del SENAMHI y los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis, se pudo identificar que el valor de  $p$  ( $\text{sig.} = 0.000$ ), por lo que existe relación entre las variables de estudio y esta es significativa. En relación con el nivel de la relación es alto al haberse obtenido un valor de coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.709. De esta manera se corrobora que existe una correlación de nivel alto y significativo entre las variables Gestión administrativa y desempeño laboral del personal del SENAMHI. En relación con ello, el estudio de Jiménez (2020) obtuvo resultados similares. La investigación buscaba determinar cómo se relacionaban la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TSL SOLUTION E.I.R.L. en Tarapoto, a través de una investigación cuantitativa, nivel descriptiva correlacional, diseño no experimental, con una población a 20 colaboradores de la empresa, a los que se les aplicó una encuesta, teniendo como resultado que, la gestión administrativa se relaciona de manera muy alta y de manera significativa con el desempeño laboral, lo cual se pudo evidenciar utilizando el cálculo estadístico de la rho de Spearman, el cual arrojó un coeficiente de correlación de 0.947 y una significancia de 0.000.. En ese sentido los valores de relación fueron también significativos como los encontrados en el presente estudio.

Así también, otra investigación con resultados similares fue la de Sedano (2018) quien realizó un estudio sobre la gestión administrativa en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y su relación con el desempeño laboral. Utilizó la metodología descriptiva correlacional, con una población constituida por el personal de inspecciones que labora en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral conformada por 400 trabajadores y una muestra de 196 trabajadores. Se aplicó la encuesta y los datos se procesaron obteniendo valores para un Rho de Spearman de 0,920, lo cual implica una correlación muy alta entre las variables y un valor de  $p = 0.000$ , con lo cual se demostró que dicha relación era significativa, situación similar al presente estudio.

Por su parte, Arellano (2018) también realizó un estudio con resultados similares. Esto se realiza en la Unidad de Administración Local de Educación (UGEL) - Pasco y su objetivo es determinar la existencia de una relación entre la gestión administrativa y el desempeño en el lugar de trabajo. Para ello, se utilizó como método el diseño correlacional, transversal y no experimental. Se utilizó como herramienta un cuestionario aplicado a 25 agentes de gestión. Por tanto, también se utilizó la prueba de correlación de Pearson T de Student y se obtuvieron valores de  $r = 0,780$  y  $t = 6,14$ , tomando como referencia el valor crítico 1,96. Por lo que se concluye que existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de UGEL Pasco a un alto nivel.

Es decir, el estudio de Alanya y Reyes (2018) también obtuvo los mismos resultados que estudios anteriores, aunque ligeramente inferiores en cuanto al grado de parentesco. El estudio anterior se centra en el desempeño en la formulación y gestión de activos informales y busca establecer una relación entre las dos variables. El estudio es cuantitativo, no experimental, correlativo, con una muestra de 22 factores. Podemos comprobar que existe una relación entre las variables con el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,656$ , lo que corresponde a un grado de relación moderado.

El estudio de Gutierrez (2018) sobre la Gestión administrativa en la unidad de Provias Nacional Zonal Ayacucho y el desempeño laboral, obtuvo resultados de correlación entre las variables, pero el nivel de dicha correlación fue aún menor. Sobre ello, el estudio tuvo el propósito de conocer la relación que existe entre las referidas variables. La investigación se realizó desde un enfoque cuantitativo, diseño correlacional, con una muestra de 35 trabajadores y se utilizó el estadígrafo de La Tau C de Kendall, que pudo determinar el grado de relación entre las variables, tuvo un nivel de significancia del 0.03 y un coeficiente de correlación de 0.360, lo cual implicaba una relación existente entre las variables, al ser un resultado significativo, pero que no era muy fuerte. Situación que no resulta muy similar para el caso del presente estudio.

En cuanto a los objetivos específicos del estudio, estos objetivos se plantearon en relación con los aspectos de la variable organización

administrativa y su relación con el desempeño laboral. El objetivo específico 1 es determinar la relación entre la planificación y desempeño laboral del personal del SENAMHI y los resultados obtenidos en el análisis inferencial para contrastar la hipótesis por la cual se puede determinar que el valor  $p$  ( $\text{sig} = 0,000$ ), por lo que el La correlación entre la dimensión y la variable también es significativa y alta Porque se obtuvo el valor del coeficiente de correlación de 0.625 para el Rho de Spearman, lo que indica una relación alta y significativa entre la dimensión de planificación y el desempeño laboral del personal del SENAMHI. La importancia de la planificación para Bolívar y García (2014), vinculada a la visión y misión, el diseño de estrategias de acción y pasos estratégicos para alcanzar las metas. Además, la planificación orienta a la organización a obtener y utilizar los recursos necesarios para lograr sus objetivos, particularmente los recursos humanos de la organización. Las actividades y los procesos implementados para lograr los objetivos se pueden medir y controlar, de modo que los retrasos se identifiquen de manera oportuna y se tomen acciones correctivas de manera oportuna.

En relación al objetivo específico 2 fue determinar la relación entre la Organización y el desempeño laboral del personal del SENAMHI y los resultados obtenidos en el análisis inferencial para la prueba de hipótesis en donde se pudo identificar que el valor de  $p$  ( $\text{sig.} = 0.000$ ), por lo que la correlación entre la dimensión y la variable es significativa y también de nivel alto al haberse obtenido un valor de coeficiente de correlación de 0.648, para el Rho de Spearman corroborando que existe una correlación de nivel alto y significativo entre la dimensión Organización y el desempeño laboral del personal del SENAMHI. Sobre esta relación alta entre la organización y el desempeño laboral, el estudio de García (2017) estableció un sistema para evaluar el desempeño de los servidores públicos que han ocupado cargos gerenciales en Colombia, mediante el análisis de la utilidad y beneficios de un sistema organizacional planteado desde una Política de Estado y verificar que cumple con los principios de igualdad, beneficios y objetividad. Su principal punto fue la evaluación, la cual permitió el acceso de los servidores públicos a la carrera administrativa, asimismo, como su permanencia, utilizando estándares de calidad, trabajo individual y trabajo en equipo. Concluyendo que los servidores públicos enmarcados en la organización están preparados para cumplir exigencias y

requisitos que el puesto, exige, así como ser evaluado en la gestión competencias, lo cual implica un mejor desempeño laboral en beneficio de las organizaciones.

Específicamente para el objetivo 3, se trata de una pregunta que define la relación entre la actitud y desempeño del personal del SENAMHI y los resultados obtenidos en el análisis inferencial para probar la hipótesis por la cual se puede determinar un p-valor (signo = 0.000000) por lo que la correlación entre la dimensión y la variable es significativa Y también alta porque el valor del coeficiente de correlación es 0.678, para Spearman Roe, lo que confirma un alto grado de correlación y significancia entre el aspecto de gestión y desempeño del personal del SENAMHI. En este sentido, el estudio de Calderón, Huelcapi, Montell, Mora y Naranjo (2018), que tiene como objetivo determinar la relación entre los procesos de gestión y el desempeño laboral en las organizaciones, estuvo precedido por los problemas de comunicación inadecuada entre trabajadores y empleadores. Organizaciones. Lo que refleja una clara brecha en el componente de organización administrativa en la administración pública. La investigación debe ser descriptiva y exploratoria utilizando el método inductivo y deductivo. Se puede concluir que una gestión que no se comprometa con la empresa ante las dificultades y con los empleados afectará su desempeño en el trabajo, porque los trabajadores no muestran interés en realizar eficazmente sus actividades.

De manera similar el estudio de Orbe & Ordoñez (2018), los cuales propusieron el desarrollo de conductas que motiven el desempeño del personal educativo, gerencial y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca. Mediante un análisis descriptivo se realizaron investigaciones y observaciones, cuyos resultados mostraron que este tipo de sistema fortalece a los trabajadores y toma en cuenta sus opiniones, horarios, capacitación, recompensas y percepciones del trabajo que realizan, lo cual motiva a un mejor desempeño laboral en el personal administrativo, docente y de servicio. Así también Koontz, (2008) destaca la función de dirección como un arte para influir en las demás personas para que participen dispuestos y con entusiasmo para lograr las metas del grupo.



Con respecto a los objetivos específicos 4, es determinar la relación entre el control y el desempeño el trabajo del SENAMHI y los resultados obtenidos en el análisis de la prueba de la hipótesis de la prueba. Si puedo determinar el valor de P ( $P = 0.000$ ), relativamente entre el tamaño y la variable, por lo tanto, de manera significativa y alta al obtener la validez del factor de autenticación es de 0.638 con una correlación de alto nivel y entre el tamaño de control y el rendimiento de trabajo del personal del SENAMHI. Con respecto al vínculo entre el control y el rendimiento en el lugar de trabajo, las encuestas de Enríquez y Calderón (2017) analizaron el impacto del clima laboral y su impacto en la implementación de las escuelas educativas de instrucción y educación básica en Ecuador. Entre los resultados obtenidos en el estudio, se puede identificar como un control excesivo, presión y dominio que crea incomodidad en el trabajo, afectando el entorno institucional y viene con el desempeño en el trabajo.

## **VI. Conclusiones**

**Primera:** Se ha determinado que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal del SENAMHI, la cual es significativa y de nivel alto.

**Segunda:** Se ha determinado que existe relación entre la Planificación y el desempeño laboral del personal del SENAMHI, la cual es significativa y de nivel alto.

**Tercera:** Se ha determinado que existe relación entre la Organización y el desempeño laboral del personal del SENAMHI, la cual es significativa y de nivel alto.

**Cuarta:** Se ha determinado que existe relación entre la Dirección y el desempeño laboral del personal del SENAMHI, la cual es significativa y de nivel alto.

**Quinta:** Se ha determinado que existe relación entre el Control y el desempeño laboral del personal del SENAMHI, la cual es significativa y de nivel alto.

## VII. Recomendaciones

**Primera:** Se recomienda a la oficina de Recursos Humanos de la Institución realizar evaluaciones sobre el desempeño laboral de los trabajadores a fin de identificar las necesidades de intervención para su fortalecimiento, y vinculando su intervención en la mejora de la gestión administrativa en sus 4 componentes.

**Segunda:** Se recomienda a la oficina de Planificación promover la participación de los trabajadores de distintas oficinas en el desarrollo de los objetivos y metas de la organización, con el fin de que se vuelvan parte del diseño y con ello asuman un mayor compromiso en su desempeño.

**Tercera:** Se recomienda a la oficina de Recursos Humanos que difunda de manera permanente los documentos que contengan las funciones y obligaciones de los trabajadores a fin de identificar las necesidades de actualización o de mejora encaminados a un mejor desempeño laboral

**Cuarta:** Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos diseñar programas de reconocimientos, compensaciones e incentivos, a fin de propiciar un mayor interés en el personal en el desarrollo personal y laboral dentro de la organización y dirigido a la mejora del desempeño laboral.

**Quinta:** Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos realizar monitoreo y control permanente de las deficiencias encontradas en las evaluaciones de desempeño a fin de implementar medidas de fortalecimiento de capacidades o mejora de procesos internos en beneficio de un mejor desempeño laboral

## Referencias

- Alfaro, E. (2018). La implementación del sistema de control interno en las entidades públicas es vital y urgente para el Perú. Centro de educación continua PUCP
- Arellano, J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*. Universidad Cesar Vallejo; Repositorio Institucional-UCV.
- Alanya Gómez, R. K., & Reyes Meza, A. B. (2018). *Evaluación Del Desempeño Laboral Y La Gestión Administrativa Del Organismo De Formalización De La Propiedad Informal – Zonal Ucayali 2018*. Universidad Cesar Vallejo; Repositorio Institucional-UCV.
- Bautista, J., & Delgado, J. (2020). *Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar; Vol. 4 Núm. 2 (2020); 1737-1753; 2707-2215; 2707-2207; 10.37811/Cl.rcm. V4i2. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.189](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189)
- Beltrán, C. (2008). *Gestión Administrativa*. (6ª ed.). Madrid: Morata
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. 4ta Ed. Colombia: Pearson Education.
- Bittel S. (2000). *Administración de Personal*. México.
- Bolívar, J. y García, G. (2014). *Fundamentos de la Gestión Pública hacia un Estado eficiente*. Colombia. Ediciones EAN.
- Borman, C., & Motowidlo, J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In N. Schmitt & W.C. Borman (Eds.), *Personnel selection in*
- Calderón, R., Huilcapi, M., Montiel, P. Mora, J. Naranjo, D. (2018). *Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial*. Pro sciences: Revista de producción, ciencias e investigación, E-ISSN: 2588-1000, VOL. 2,
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S. y Sager, C. (1993). *Una teoría del desempeño. Selección de personal en organizaciones*. San Francisco, Estados Unidos: Jossey-Bass.
- Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial*

- and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Coulter, M. &. (2005). *Administración*. Pearson Prentice Hall
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Mc. Graw Hill, México.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos - El capital social humano de las organizaciones*. México: McGraw - Hill.
- Cappelli, P. (2000). *A market-driven approach to retaining talent*. *Harvard Business Review*, 78(1), 103–111
- Cuenya, L., & Ruetti, E. (2010). *Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología*. *Revista Colombiana de Psicología*, 19 (2) 271- 277.
- Cummings, C. (2007). *Desarrollo Organizacional y Cambio* (Octava Edición ed.). Mexico: Thomson.
- Earley, P. y Shalley, C. (1991). *Nuevas perspectivas en el desempeño laboral: fusión motivación y cognición*. *Investigación en Gestión de personal y recursos humanos*, 8, 121-157.
- Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. Noriega Editores. México.
- Fernández, D. (2021). *Administrative management and labor performance in an educational entity in Arequipa in the situation of COVID-19*; *Economía & Negocios*; Vol. 3 Núm. 1 (2021): *Economía & Negocios*; 47-62; 2708-6062; [10.33326/27086062.2021.1.1041](https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041)  
<https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Fischer, L. (2010). *Administración. Gestión Organizacional, Enfoqué y Proceso administrativo* (Primera Edición ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Fred, R. D. (2008). *Concepto de Administración Estratégica*. Mexico: Pearson Educación.
- García, H. (2017). *Alcances del nuevo sistema “tipo para la evaluación del desempeño laboral” (acuerdo 565 de 2016), de los servidores públicos de carrera administrativa, en el marco del desarrollo organizacional*. *Revista Jurídica Mario Alario D’filippo*, (17), 33.
- Grasso, L. (2006) *Encuestas. Elementos para su diseño y análisis*. Editorial

Brujas. Córdova

- Gutiérrez Contreras, W. (2018). *Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Unidad de Provias Nacional Zonal Ayacucho, 2018*. Universidad Cesar Vallejo; Repositorio Institucional-UCV.
- Hacker, W. (1994). *Teoría de la regulación de la acción y psicología ocupacional: Revisión de la investigación empírica alemana desde 1987*. Revista Alemana de Psicología, 18(2), 91-120.
- Hernández, S. y Pulido, A. (2011). *Fundamentos de la Gestión Empresarial Enfoque Basado en Competencias*. México. Editoriales F.T.S.A de C.V.
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión olística de la ciencia* (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón
- Izamorar. (2016). *Objetivos de la Administración*. Recuperado de <https://izamorar.com/objetivos-de-la-administracion/>
- Jiménez, L. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa TSL SOLUTION E.I.R.L. Tarapoto, 2019*. Repositorio Institucional - UCV; Universidad César Vallejo
- Koontz, H. (2008). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. Mexico: MC Grow-hill.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). *Administración una perspectiva Global*. 12ª. Ed. México. McGraw-Hill
- London, M. & Mone, E. (2014). *Employee Engagement Through Effective Performance Management*. Taylor & Francis Group. New York
- Montes de Oca, J. & Pulla, C. (2019). *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas*. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. (Spanish). Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 7, 1–14.
- Motowidlo, S. (2003). *Job performance*. En Weiner, (Ed.). *Handbook of psychology* (Vol. 12). New Jersey: Jhon Wiley.
- Murphy, K. R. (1989). *Dimensions of job performance*. In R. F. Dillon & J. W. Pellegrino (Eds.), *Testing: Theoretical and applied perspectives* (pp. 218–247). Praeger Publishers.
- Orbe, M. & Ordoñez, .C (2018). *Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, extensión Cañar*.

- (Spanish). 3C Empresa, 7(3), 11.
- Palella, S, Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. 2da ed  
Venezuela: Editorial FEDUPEL
- Palmar R., Valero U., y Jhoan, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*. ISSN 1665-8140, núm. 39, enero-abril 2014
- Pérez Juste, R. (1991): *Pedagogía Experimental. La Medida en Educación*.  
Curso de Adaptación. Uned. 106
- Pomalaza, L. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 37001 de Huancavelica - 2017*. Universidad Peruana Los Andes; Repositorio Institucional - UPLA.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición. Prentice Hall. México.
- Rodriguez, J. (2007). *Administración Moderna del Personal*. Mexico: Thomson
- Samamé, P. (2020). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores del hospital de Ventanilla, 2020*. Repositorio Institucional - UCV; Universidad César Vallejo.
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima Universidad Ricardo Palma. ISBN N° 978-612-47351-4-1
- Scheinsohn, D. en Gómez, K. (2010). *La cultura organizacional para fortalecer los equipos de trabajo interdependientes de las organizaciones*, Rev. De Comunicación y Cultura, Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia.
- Sedano Sinche, M. A. (2018). *La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, año 2017*. Universidad César Vallejo; Repositorio Institucional - UCV.
- Snell Scott, G. B. (2008). *Administración de Recursos Humanos* (catorceava ed.). Mexico: Cengage Learning Latin America.
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (2011). *Administración*. (8ª ed.). México. Editorial Pearson Prentice Hall.
- Zans, A. (2017) *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Maestría tesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

## **Anexos**



## Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TITULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA DEL PERÚ, 2021							
Autora: Ugarte Aparcana, Yovana Licett							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL					
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal del Senamhi - 2021?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021	Existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal la Dirección de Agrometeorología del SENAMHI - 2021	<b>VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b> Esfuerzo coordinado de un grupo social para obtener un fin con la mayor eficiencia y el menor esfuerzo posible. Proceso de usar recursos de la organización para alcanzar los objetivos de la misma, por medio del proceso de planeación, organización, dirección y control del uso de los recursos para lograr las metas del desempeño establecido. (Bolívar y García, 2014)				
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre el planeamiento y el desempeño laboral del personal del Senamhi - 2021?	Determinar la relación entre el planeamiento y el desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021	Existe relación entre el planeamiento y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Agrometeorología del SENAMHI - 2021	Planificación	Planes	1 - 2	Escala : Ordinal	Bueno <74 - 100>
				Metas	3		
Procedimientos	4						
¿Existe relación entre la organización y el desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021?	Determinar si existe relación entre la organización y el desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021	Existe relación entre la organización y el desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021	Organización	Estructura Organizacional	5 - 6	(1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Regular <47 - 73>
				Recursos Humanos	7 - 9		
				Competencias Profesional	10		
Liderazgo	11						
Motivación	12						
¿Existe relación entre el control y desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021?	Determinar si existe relación entre el control y desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021	Existe relación entre el control y desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021	Dirección	Clima laboral	13 - 14	Malo < 20 - 46>	
				Trabajo en equipo	15		
				Evaluación del desempeño	16		
			Control	Acciones correctivas	17 - 18		
				Medición de los objetivos	19 - 20		
¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021?	Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021	Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021	<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b> Esfuerzo coordinado de un grupo social para obtener un fin con la mayor eficiencia y el menor esfuerzo posible. Proceso de usar recursos de la organización para alcanzar los objetivos de la misma, por medio del proceso de planeación, organización, dirección y control del uso de los recursos para lograr las metas del desempeño establecido. (Bolívar y García, 2014)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Existe relación entre el control y desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021?	Determinar si existe relación entre el control y desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021	Existe relación entre el control y desempeño laboral del personal del SENAMHI - 2021	Resultado de la tarea individual	Eficiencia	1 - 3	Escala ordinal	Bueno <96 - 130>
				Capacidades	4 - 7		
				Motivación	8 - 10		
			Comportamientos	Colaboración	11 - 14	(1) Totalmente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Regular <61 - 95>
				Iniciativa	15 - 16		
			Identificación con la organización	17 - 19			
Confianza	20 - 23						
Experiencia	24 - 26						
Características del personal						Malo <26 - 60>	
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística (diferencial)				
<b>Tipo:</b> Básica  <b>Nivel:</b> Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal  <b>Método:</b> Hipotético deductivo	<b>Población:</b> 100 trabajadores de las Direcciones de Línea.  <b>Tipo de la muestra:</b> Censal  <b>Tamaño de la muestra:</b> 100	<b>Variable 1</b> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario  <b>Variable 2</b> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	<b>Descriptiva</b> Se realizará un análisis de distribución de frecuencias para cada un de las variables y dimensiones. Se elaborarán tablas y gráficos de barras.  <b>Inferencial</b> Se calculará los valores de los coeficientes de Rho de Spearman para determinar el nivel de correlación y la significancia para las variables de estudio				

Anexo 2

<b>MATRIZ OPERACIONAL</b>					
<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>INS TRUMENTOS</b>	<b>ESCALA</b>
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificación	Planes	ALTO  MEDIO  BAJO	ENCUESTA / CUESTIONARIO	ORDINAL
		Metas			
		Procedimientos			
	Organización	Estructura Organizacional			
		Recursos Humanos			
		Competencia profesional			
	Dirección	Liderazgo			
		Motivación			
		Clima laboral			
		Trabajo en equipo			
	Control	Evaluación del desempeño			
		Acciones correctivas			
		Medición de los objetivos			
DESEMPEÑO LABORAL	Resultados de la tarea individual	Eficiencia			
		Capacidades			
		Motivación			
	Comportamientos	Colaboración			
		Iniciativa			
		Identificación con la organización			
	Características del personal	Confianza			
		Experiencia			

Anexo 03:

**INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Estimado Sr., (a.), (ita):

El siguiente cuestionario recabará información para el estudio titulado “Gestión Administrativa y desempeño laboral de la Dirección de Agrometeorología del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, 2021” Sus respuestas serán confidenciales y la información será utilizada únicamente con fines académicos

**Instrucciones:**

Por favor lea detenidamente cada una de las afirmaciones siguientes y marque con un aspa en la opción que considere la más acertada según su percepción particular

**Escala de valoración**

valor 1 = totalmente en desacuerdo; valor 2=en desacuerdo; valor 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; valor 4= de acuerdo y valor 5= totalmente de acuerdo

Nº	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
1	Considera usted que la visión y misión de la entidad se encuentran claramente definidos.					
2	Considera usted que los planes y proyectos de la entidad son difundidos a todo el personal oportunamente por parte del director o jefes de área.					
3	Considera usted que el Plan Operativo Institucional de la entidad establece cuantitativamente y de manera clara las metas a alcanzar durante el año					
4	Considera usted que los procedimientos se encuentran claramente definidos y son idóneos para el desarrollo de las acciones del Plan Operativo Institucional.					
5	Considera que la estructura organizacional de la entidad es conocida por todos los trabajadores y permita identificar sin dificultad las oficinas y áreas					
6	Considera usted que los trabajadores conocen los niveles jerárquicos de la entidad y realizan coordinaciones con quien le corresponda para desarrollo de sus funciones.					
7	Considera usted que el personal cuenta con el perfil de acuerdo al cargo a desempeñar y conoce sus funciones para el cumplimiento de las metas de la institución.					
8	Considera usted que existe preocupación e interés por parte del equipo directivo o alta dirección en la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la entidad.					
9	Considera usted que dentro del trabajo se realiza a delegación de tareas de acuerdo a las funciones establecidas en Manual de Organización y Funciones.					
10	Considera usted que la entidad en los procesos de contratación de personal selecciona quien tenga las competencias profesionales al perfil del cargo ofertado.					
11	Considera usted que el Titular de la entidad y jefes de área hacen conocer los objetivos y metas institucionales a todos los trabajadores.					

12	Considera usted que el Titular motiva al personal y genera confianza para que los trabajadores se involucren en el cumplimiento de los objetivos de la entidad.					
13	Considera usted que se reconoce y felicita a los trabajadores por el desempeño que realizan dentro de la entidad.					
14	Considera usted que los trabajadores son escuchados oportunamente sus inquietudes relacionadas al trabajo por parte del Titular y jefes de área para fomentar el buen clima laboral.					
15	Considera usted que en todas las áreas de la entidad se realiza y promueve el trabajo en equipo en el desarrollo de acciones para el cumplimiento de los objetivos					
16	Considera usted que el titular y jefes de área de la entidad establecen compromisos desempeño laboral a los trabajadores para ser evaluados.					
17	Considera usted que se toman acciones correctivas de las dificultades detectadas para el desarrollo de las actividades y logro de metas establecidas en el Plan Operativo Institucional.					
18	Considera usted que las acciones correctivas tomadas por el titular y jefes de áreas aportan mejoras a la gestión administrativa de la entidad para lograr los objetivos.					
19	Considera usted que el titular y jefes de área realizan mensualmente la medición de avance de cumplimiento de las metas físicas de Plan Operativo Institucional.					
20	Considera usted que el titular, jefes de área y trabajadores realizan el seguimiento y evaluación de las actividades planificadas en el Plan Operativo Institucional para detectar los riesgos que dificultan su cumplimiento.					

## INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Sr., (a.), (ita):

El siguiente cuestionario recabará información para el estudio titulado "Gestión Administrativa y desempeño laboral de la Dirección de Agrometeorología del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, 2021" Sus respuestas serán confidenciales y la información será utilizada únicamente con fines académicos

### Instrucciones:

Por favor lea detenidamente cada una de las afirmaciones siguientes y marque con un aspa en la opción que considere la más acertada según su percepción particular

### Escala de valoración

valor 1 = totalmente en desacuerdo; valor 2= en desacuerdo; valor 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; valor 4= de acuerdo y valor 5= totalmente de acuerdo

Nº	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
1	Nunca he tenido dificultades para realizar todo lo que me encargan					
2	Normalmente entrego los trabajos encomendados antes del tiempo solicitado.					
3	Recibo constantemente felicitaciones de mis jefes o compañeros por mi buen desempeño					
4	Conozco plenamente mis funciones					
5	Las metas establecidas son realistas y alcanzables					
6	Recibo información para actualizar los conocimientos de mi trabajo					
7	Me siento totalmente capacitado para desarrollar las funciones encargadas					
8	Cuando necesito ayuda me siento apoyado por mis compañeros					
9	Soy de las personas que cuando alguien necesita mi ayuda se la doy con buena disposición					
10	Participo en todas las actividades con mis compañeros de trabajo					
11	Estoy dispuesto a colaborar incluso en horas fuera del horario regular					
12	He presentado a mi jefe una propuesta de mejora para mi área de trabajo					
13	Usted promueve la comunicación oportuna y útil dentro de su área de trabajo					

14	Pienso que mi trabajo es importante para el logro de los objetivos institucionales					
15	Me siento identificado con mi institución.					
16	Me siento comprometido con el éxito de la organización					
17	Considero que la institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
18	Los jefes suelen estar bien informados y lo transmiten a los trabajadores					
19	Se siente seguro y estable en su trabajo					
20	Es usted una persona que inspira confianza a sus jefes y compañeros					
21	A usted recurren otras personas para solicitarle ayuda sobre el trabajo					
22	Constantemente siente que no le alcanza el tiempo para sus labores por atender a otras personas					
23	Considera usted que su experiencia es importante en su trabajo.					
24	Me agrada mi trabajo y lo hago con entusiasmo					
25	Considero que el pago que percibo es justo con relación a las funciones que realizo					
26	Siento que tengo oportunidades de aprender y desarrollarme dentro de mi trabajo					

## Anexo 4

### Validación de instrumento

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Planificación</b>							
1	Considera usted que la visión y misión de la entidad se encuentran claramente definidos.	X		X		X		
2	Considera usted que los planes y proyectos de la entidad son difundidos a todo el personal oportunamente por parte del Director o jefes de área.	X		X		X		
3	Considera usted que el Plan Operativo Institucional de la entidad establece cuantitativamente y de manera clara las metas a alcanzar durante el año	X		X		X		
4	Considera usted que los procedimientos se encuentran claramente definidos y son idóneos para el desarrollo de las acciones del Plan Operativo Institucional.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Considera que la estructura organizacional de la entidad es conocida por todos los trabajadores y permita identificar sin dificultad las oficinas y áreas	X		X		X		
6	Considera usted que los trabajadores conocen los niveles jerárquicos de la entidad y realizan coordinaciones con quien le corresponda para desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
7	Considera usted que el personal cuenta con el perfil de acuerdo al cargo a desempeñar y conoce sus funciones para el cumplimiento de las metas de la institución.	X		X		X		
8	Considera usted que existe preocupación e interés por parte del equipo directivo o alta dirección en la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la entidad.	X		X		X		
9	Considera usted que dentro del trabajo se realiza a delegación de tareas de acuerdo a las funciones establecidas en Manual de Organización y Funciones.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
10	Considera usted que la entidad en los procesos de contratación de personal selecciona quien tenga las competencias profesionales al perfil del cargo ofertado.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Considera usted que el Titular de la entidad y jefes de área hacen conocer los objetivos y metas institucionales a todos los trabajadores.	X		X		X		
12	Considera usted que el Titular motiva al personal y genera confianza para que los trabajadores se involucren en el cumplimiento de los objetivos de la entidad.	X		X		X		

13	Considera usted que se reconoce y felicita a los trabajadores por el desempeño que realizan dentro de la entidad.	X		X		X	
14	Considera usted que los trabajadores son escuchados oportunamente sus inquietudes relacionadas al trabajo por parte del Titular y jefes de área para fomentar el buen clima laboral.	X		X		X	
15	Considera usted que en todas las áreas de la entidad se realiza y promueve el trabajo en equipo en el desarrollo de acciones para el cumplimiento de los objetivos	X		X		X	
16	Considera usted que el titular y jefes de área de la entidad establecen compromisos desempeño laboral a los trabajadores para ser evaluados.	X		X		X	
	<b>Dimensión 4: Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Considera usted que se toman acciones correctivas de las dificultades detectadas para el desarrollo de las actividades y logro de metas establecidas en el Plan Operativo Institucional.	X		X		X	
18	Considera usted que las acciones correctivas tomadas por el titular y jefes de áreas aportan mejoras a la gestión administrativa de la entidad para lograr los objetivos.	X		X		X	
19	Considera usted que el titular y jefes de área realizan mensualmente la medición de avance de cumplimiento de las metas físicas de Plan Operativo Institucional.	X		X		X	
20	Considera usted que el titular, jefes de área y trabajadores realizan el seguimiento y evaluación de las actividades planificadas en el Plan Operativo Institucional para detectar los riesgos que dificultan su cumplimiento.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Laura Marcelina Anco Vara**      DNI: **10619805**

Especialidad del validador: **temático**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

...09...de...10.....del 2021



**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Resultados de la tarea individual</b>							
1	Nunca he tenido dificultades para realizar todo lo que me encargan	X		X		X		
2	Normalmente entrego los trabajos encomendados antes del tiempo solicitado.	X		X		X		
3	Recibo constantemente felicitaciones de mis jefes o compañeros por mi buen desempeño	X		X		X		
4	Conozco plenamente mis funciones	X		X		X		
5	Las metas establecidas son realistas y alcanzables	X		X		X		
6	Recibo información para actualizar los conocimientos de mi trabajo	X		X		X		
7	Me siento totalmente capacitado para desarrollar las funciones encargadas	X		X		X		
8	Cuando necesito ayuda me siento apoyado por mis compañeros	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
9	Soy de las personas que cuando alguien necesita mi ayuda se la doy con buena disposición	X		X		X		
10	Participo en todas las actividades con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Comportamientos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Estoy dispuesto a colaborar incluso en horas fuera del horario regular	X		X		X		
12	He presentado a mi jefe una propuesta de mejora para mi área de trabajo	X		X		X		
13	Usted promueve la comunicación oportuna y útil dentro de su área de trabajo	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
14	Pienso que mi trabajo es importante para el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
15	Me siento identificado con mi institución.	X		X		X		
16	Me siento comprometido con el éxito de la organización	X		X		X		
17	Considero que la institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	X		X		X		

18	Los jefes suelen estar bien informados y lo transmiten a los trabajadores	X		X		X	
19	Se siente seguro y estable en su trabajo	X		X		X	
	<b>Dimensión 3: Características del personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	Es usted una persona que inspira confianza a sus jefes y compañeros	X		X		X	
21	A usted recurren otras personas para solicitarle ayuda sobre el trabajo	X		X		X	
22	Constantemente siente que no le alcanza el tiempo para sus labores por atender a otras personas	X		X		X	
23	Considera usted que su experiencia es importante en su trabajo.	X		X		X	
24	Me agrada mi trabajo y lo hago con entusiasmo	X		X		X	
25	Considero que el pago que percibo es justo en relación a las funciones que realizo	X		X		X	
26	Siento que tengo oportunidades de aprender y desarrollarme dentro de mi trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Laura Marcelina Anco Vara**      **DNI: 10619805**

Especialidad del validador: **temático**

...09...de...10...del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**FIN DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE**

**Firma del Experto Informante.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Planificación</b>							
1	Considera usted que la visión y misión de la entidad se encuentran claramente definidos.	X		X		X		
2	Considera usted que los planes y proyectos de la entidad son difundidos a todo el personal oportunamente por parte del Director o jefes de área.	X		X		X		
3	Considera usted que el Plan Operativo Institucional de la entidad establece cuantitativamente y de manera clara las metas a alcanzar durante el año	X		X		X		
4	Considera usted que los procedimientos se encuentran claramente definidos y son idóneos para el desarrollo de las acciones del Plan Operativo Institucional.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Considera que la estructura organizacional de la entidad es conocida por todos los trabajadores y permita identificar sin dificultad las oficinas y áreas	X		X		X		
6	Considera usted que los trabajadores conocen los niveles jerárquicos de la entidad y realizan coordinaciones con quien le corresponda para desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
7	Considera usted que el personal cuenta con el perfil de acuerdo al cargo a desempeñar y conoce sus funciones para el cumplimiento de las metas de la institución.	X		X		X		
8	Considera usted que existe preocupación e interés por parte del equipo directivo o alta dirección en la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la entidad.	X		X		X		
9	Considera usted que dentro del trabajo se realiza a delegación de tareas de acuerdo a las funciones establecidas en Manual de Organización y Funciones.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
10	Considera usted que la entidad en los procesos de contratación de personal selecciona quien tenga las competencias profesionales al perfil del cargo ofertado.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Considera usted que el Titular de la entidad y jefes de área hacen conocer los objetivos y metas institucionales a todos los trabajadores.	X		X		X		
12	Considera usted que el Titular motiva al personal y genera confianza para que los trabajadores se involucren en el cumplimiento de los objetivos de la entidad.	X		X		X		
13	Considera usted que se reconoce y felicita a los trabajadores por el desempeño que realizan dentro de la entidad.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
14	Considera usted que los trabajadores son escuchados oportunamente sus inquietudes relacionadas al trabajo por parte del Titular y jefes de área para fomentar el buen clima laboral.	X		X		X		

15	Considera usted que en todas las áreas de la entidad se realiza y promueve el trabajo en equipo en el desarrollo de acciones para el cumplimiento de los objetivos	X		X		X	
16	Considera usted que el titular y jefes de área de la entidad establecen compromisos desempeño laboral a los trabajadores para ser evaluados.	X		X		X	
	<b>Dimensión 4: Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Considera usted que se toman acciones correctivas de las dificultades detectadas para el desarrollo de las actividades y logro de metas establecidas en el Plan Operativo Institucional.	X		X		X	
18	Considera usted que las acciones correctivas tomadas por el titular y jefes de áreas aportan mejoras a la gestión administrativa de la entidad para lograr los objetivos.	X		X		X	
19	Considera usted que el titular y jefes de área realizan mensualmente la medición de avance de cumplimiento de las metas físicas de Plan Operativo Institucional.	X		X		X	
20	Considera usted que el titular, jefes de área y trabajadores realizan el seguimiento y evaluación de las actividades planificadas en el Plan Operativo Institucional para detectar los riesgos que dificultan su cumplimiento.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Víctor Raúl Prado Cardona**      **DNI: 40760507**

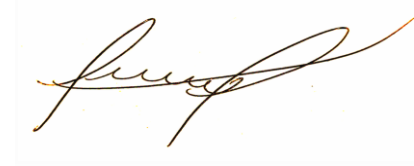
Especialidad del validador: **temático**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **de...10.....del 2021**

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

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

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



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Resultados de la tarea individual</b>							
1	Nunca he tenido dificultades para realizar todo lo que me encargan	X		X		X		
2	Normalmente entrego los trabajos encomendados antes del tiempo solicitado.	X		X		X		
3	Recibo constantemente felicitaciones de mis jefes o compañeros por mi buen desempeño	X		X		X		
4	Conozco plenamente mis funciones	X		X		X		
5	Las metas establecidas son realistas y alcanzables	X		X		X		
6	Recibo información para actualizar los conocimientos de mi trabajo	X		X		X		
7	Me siento totalmente capacitado para desarrollar las funciones encargadas	X		X		X		
8	Cuando necesito ayuda me siento apoyado por mis compañeros	X		X		X		
9	Soy de las personas que cuando alguien necesita mi ayuda se la doy con buena disposición	X		X		X		
10	Participo en todas las actividades con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Comportamientos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Estoy dispuesto a colaborar incluso en horas fuera del horario regular	X		X		X		
12	He presentado a mi jefe una propuesta de mejora para mi área de trabajo	X		X		X		
13	Usted promueve la comunicación oportuna y útil dentro de su área de trabajo	X		X		X		
14	Pienso que mi trabajo es importante para el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
15	Me siento identificado con mi institución.	X		X		X		
16	Me siento comprometido con el éxito de la organización	X		X		X		

17	Considero que la institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	X		X		X	
18	Los jefes suelen estar bien informados y lo transmiten a los trabajadores	X		X		X	
19	Se siente seguro y estable en su trabajo	X		X		X	
	<b>Dimensión 3: Características del personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	Es usted una persona que inspira confianza a sus jefes y compañeros	X		X		X	
21	A usted recurren otras personas para solicitarle ayuda sobre el trabajo	X		X		X	
22	Constantemente siente que no le alcanza el tiempo para sus labores por atender a otras personas	X		X		X	
23	Considera usted que su experiencia es importante en su trabajo.	X		X		X	
24	Me agrada mi trabajo y lo hago con entusiasmo	X		X		X	
25	Considero que el pago que percibo es justo en relación a las funciones que realizo	X		X		X	
26	Siento que tengo oportunidades de aprender y desarrollarme dentro de mi trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Víctor Raúl Prado Cardona**      DNI: 40760507

Especialidad del validador: **temático**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

...09...de...10...del 2021

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Planificación</b>							
1	Considera usted que la visión y misión de la entidad se encuentran claramente definidos.	X		X		X		
2	Considera usted que los planes y proyectos de la entidad son difundidos a todo el personal oportunamente por parte del Director o jefes de área.	X		X		X		
3	Considera usted que el Plan Operativo Institucional de la entidad establece cuantitativamente y de manera clara las metas a alcanzar durante el año	X		X		X		
4	Considera usted que los procedimientos se encuentran claramente definidos y son idóneos para el desarrollo de las acciones del Plan Operativo Institucional.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Considera que la estructura organizacional de la entidad es conocida por todos los trabajadores y permita identificar sin dificultad las oficinas y áreas	X		X		X		
6	Considera usted que los trabajadores conocen los niveles jerárquicos de la entidad y realizan coordinaciones con quien le corresponda para desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
7	Considera usted que el personal cuenta con el perfil de acuerdo al cargo a desempeñar y conoce sus funciones para el cumplimiento de las metas de la institución.	X		X		X		
8	Considera usted que existe preocupación e interés por parte del equipo directivo o alta dirección en la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la entidad.	X		X		X		
9	Considera usted que dentro del trabajo se realiza a delegación de tareas de acuerdo a las funciones establecidas en Manual de Organización y Funciones.	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
10	Considera usted que la entidad en los procesos de contratación de personal selecciona quien tenga las competencias profesionales al perfil del cargo ofertado.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Considera usted que el Titular de la entidad y jefes de área hacen conocer los objetivos y metas institucionales a todos los trabajadores.	X		X		X		
12	Considera usted que el Titular motiva al personal y genera confianza para que los trabajadores se involucren en el cumplimiento de los objetivos de la entidad.	X		X		X		

13	Considera usted que se reconoce y felicita a los trabajadores por el desempeño que realizan dentro de la entidad.	X		X		X	
14	Considera usted que los trabajadores son escuchados oportunamente sus inquietudes relacionadas al trabajo por parte del Titular y jefes de área para fomentar el buen clima laboral.	X		X		X	
15	Considera usted que en todas las áreas de la entidad se realiza y promueve el trabajo en equipo en el desarrollo de acciones para el cumplimiento de los objetivos	X		X		X	
16	Considera usted que el titular y jefes de área de la entidad establecen compromisos desempeño laboral a los trabajadores para ser evaluados.	X		X		X	
	<b>Dimensión 4: Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Considera usted que se toman acciones correctivas de las dificultades detectadas para el desarrollo de las actividades y logro de metas establecidas en el Plan Operativo Institucional.	X		X		X	
18	Considera usted que las acciones correctivas tomadas por el titular y jefes de áreas aportan mejoras a la gestión administrativa de la entidad para lograr los objetivos.	X		X		X	
19	Considera usted que el titular y jefes de área realizan mensualmente la medición de avance de cumplimiento de las metas físicas de Plan Operativo Institucional.	X		X		X	
20	Considera usted que el titular, jefes de área y trabajadores realizan el seguimiento y evaluación de las actividades planificadas en el Plan Operativo Institucional para detectar los riesgos que dificultan su cumplimiento.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Hugo Oswaldo Ramos Inca Roca**      DNI: 40466572

Especialidad del validador: **temático**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

...09...de...10.....del 2021

**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Resultados de la tarea individual</b>							
1	Nunca he tenido dificultades para realizar todo lo que me encargan	X		X		X		
2	Normalmente entrego los trabajos encomendados antes del tiempo solicitado.	X		X		X		
3	Recibo constantemente felicitaciones de mis jefes o compañeros por mi buen desempeño	X		X		X		
4	Conozco plenamente mis funciones	X		X		X		
5	Las metas establecidas son realistas y alcanzables	X		X		X		
6	Recibo información para actualizar los conocimientos de mi trabajo	X		X		X		
7	Me siento totalmente capacitado para desarrollar las funciones encargadas	X		X		X		
8	Cuando necesito ayuda me siento apoyado por mis compañeros	X		X		X		
9	Soy de las personas que cuando alguien necesita mi ayuda se la doy con buena disposición	X		X		X		
10	Participo en todas las actividades con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Comportamientos</b>							
11	Estoy dispuesto a colaborar incluso en horas fuera del horario regular	X		X		X		
12	He presentado a mi jefe una propuesta de mejora para mi área de trabajo	X		X		X		
13	Usted promueve la comunicación oportuna y útil dentro de su área de trabajo	X		X		X		
14	Pienso que mi trabajo es importante para el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
15	Me siento identificado con mi institución.	X		X		X		
16	Me siento comprometido con el éxito de la organización	X		X		X		

17	Considero que la institución es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	X		X		X	
18	Los jefes suelen estar bien informados y lo transmiten a los trabajadores	X		X		X	
19	Se siente seguro y estable en su trabajo	X		X		X	
	<b>Dimensión 3: Características del personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	Es usted una persona que inspira confianza a sus jefes y compañeros	X		X		X	
21	A usted recurren otras personas para solicitarle ayuda sobre el trabajo	X		X		X	
22	Constantemente siente que no le alcanza el tiempo para sus labores por atender a otras personas	X		X		X	
23	Considera usted que su experiencia es importante en su trabajo.	X		X		X	
24	Me agrada mi trabajo y lo hago con entusiasmo	X		X		X	
25	Considero que el pago que percibo es justo en relación a las funciones que realizo	X		X		X	
26	Siento que tengo oportunidades de aprender y desarrollarme dentro de mi trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Hugo Oswaldo Ramos Inca Roca**      DNI: 40466572

Especialidad del validador: **temático**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

...09...de...10...del 2021



Firma del Experto Informante.

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

## Anexo 5

### Operacionalización de variables

**Tabla 10**

Operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Planificación	Planes	1 - 4		
	Metas			
Organización	Procedimientos			
	Estructura Organizacional		Escala: ordinal	Bueno
	Recursos Humanos	5 - 10		<74 - 100>
Dirección	Competencia profesional		Totalmente de acuerdo (5)	
	Liderazgo		De acuerdo (4)	Regular
	Motivación		Neutro (3)	<47 - 73>
	Clima laboral		En desacuerdo (2)	
Control	Trabajo en equipo	11 - 16	Totalmente en desacuerdo (1)	Malo
	Evaluación del desempeño			< 20 – 46>
	Acciones correctivas			
	Medición de los objetivos	17 - 20		

**Tabla 11**

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Resultados de la tarea individual	Eficiencia	1 - 10	Escala ordinal	Bueno
	Capacidades			
	Motivación			
Comportamientos	Colaboración		(1) Totalmente en desacuerdo	Regular
	Iniciativa	11 - 19	(2) Desacuerdo	<61 - 95>
	Identificación con la organización		(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
Características del personal	Confianza		(4) De acuerdo	Malo
	Experiencia	20 - 26	(5) Totalmente de acuerdo	<26 - 60>

## Anexo 6

### Ficha técnica de los instrumentos

**Tabla 12**

Ficha técnica del instrumento para medir la gestión administrativa

---

Datos Generales	
Nombre del instrumento	: Instrumento para medir la gestión administrativa
Autor	: Ugarte Aparcana, Yovana Licett (2021) : Dirección de Agrometeorología del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú
Lugar de Aplicación	
Fecha de Aplicación	: octubre 2021
Muestra	: 26 trabajadores
Tiempo	: 10 minutos

---

**Tabla 13**

Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño laboral

---

Datos Generales	
Nombre del instrumento	: Instrumento para medir el Desempeño Laboral
Autor	: Ugarte Aparcana, Yovana Licett (2021) : Dirección de Agrometeorología del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú
Lugar de Aplicación	
Fecha de Aplicación	: octubre 2021
Muestra	: 26 trabajadores
Tiempo	: 10 minutos

---

## Anexo 7

### Prueba de confiabilidad de los instrumentos

#### **Tabla 14**

Resultados de la prueba de confiabilidad del instrumento para la gestión administrativa:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.908	20

#### **Tabla 15**

Resultados de la prueba de confiabilidad para el instrumento para el desempeño laboral:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.902	26

## Anexo 08 Base de datos

N	Planificación				Organización					Dirección					Control						
1	3	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	
2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	
4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	
6	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	
7	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	
10	4	4	4	5	2	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	
11	3	5	3	4	2	4	4	2	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	
12	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
13	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	
14	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
16	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	3	4	3	2	2	4	4	
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	
19	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	
20	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
21	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	
22	5	4	5	5	3	2	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	
23	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
24	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
26	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	
30	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
32	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	
33	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	4	4	4	3	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	
36	4	2	1	2	3	3	1	1	3	3	4	4	2	2	1	2	1	1	2	1	
37	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
38	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
40	4	2	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	
41	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	
42	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	
43	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
44	3	5	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	
45	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	3	
46	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	
47	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	
48	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	
49	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	5	3	5	
50	3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	
51	5	4	3	5	4	4	5	2	3	3	5	4	1	1	3	1	5	4	3	4	
52	5	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	
53	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	
54	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	3	5	4	5	
55	4	2	5	2	4	3	5	2	1	5	4	3	3	5	1	3	5	1	3	2	
56	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	
57	4	3	5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	
58	5	4	3	4	5	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	
59	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	
60	2	5	3	5	1	4	3	2	1	4	2	1	3	2	5	4	2	2	5	1	
61	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	5	
62	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	5	
63	3	1	3	2	5	1	4	2	4	2	4	5	3	1	4	2	1	4	2	3	
64	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	
65	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	3	
66	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
67	3	4	1	4	3	1	5	4	3	1	5	3	2	2	4	2	1	5	2	5	
68	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	
69	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	
70	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	5	4	
71	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	
72	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	3	
73	5	4	3	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	
74	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	
75	1	3	2	3	3	5	4	3	4	2	3	4	2	5	4	1	5	4	3	2	
76	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	
77	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	
78	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	

79	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	5	3	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5
81	4	5	4	4	5	3	5	3	4	5	3	3	5	4	4	5	3	5	4	5
82	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	5
83	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5
84	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5
85	3	5	4	1	4	5	3	5	4	2	3	2	4	3	5	1	3	2	3	4
86	5	4	3	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3
87	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	3
88	3	5	4	4	3	2	4	1	4	2	3	5	5	3	4	3	3	5	4	5
89	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	3	4	3	3
90	3	4	5	3	5	4	5	4	3	5	3	4	2	3	1	4	1	3	2	4
91	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4
92	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5
93	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5
94	5	4	4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4
95	4	3	5	4	3	2	1	3	5	2	1	4	3	2	3	5	3	2	4	1
96	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3
97	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	3	4	5
98	1	2	3	4	5	3	5	4	3	3	3	4	2	5	4	2	3	1	5	4
99	4	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4
100	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	1	4	3	3	3	2	2	5
101	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4
102	4	3	5	3	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
103	4	5	3	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3
104	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	5	5	3
105	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	3
106	4	4	5	4	3	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	3	5	4	5
107	4	3	4	4	5	5	3	4	2	5	4	5	3	4	4	4	2	5	1	3
108	5	4	3	5	4	5	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3
109	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4
110	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	5	3	5	3	4	5	4	3	5	3
111	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	3	5	4	4
112	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4
113	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	5	3
114	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3
115	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5	3
116	5	4	3	5	3	3	3	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4
117	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	4	5	4
118	4	3	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	4	3	5	4	3
119	2	4	3	5	2	4	1	3	5	1	3	4	2	5	2	1	4	3	4	4
120	5	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5
121	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3
122	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	3
124	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4
125	4	5	3	5	4	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	4	5	3	5
126	5	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4
127	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5
128	5	4	3	5	3	3	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5
129	5	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	3	3	4	3	5	3
130	5	4	3	4	5	3	4	3	5	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5
131	3	2	2	3	3	4	3	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2
132	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
133	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
134	5	1	4	3	3	4	5	1	4	4	3	4	4	2	1	4	3	3	5	4
135	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
137	4	3	4	3	2	2	4	2	4	5	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4
138	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	2	4	4	3	4	5	5
139	4	1	1	2	2	2	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
140	4	3	3	2	4	4	1	3	2	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
141	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
143	3	1	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
144	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4
145	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
146	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
147	3	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	4	1	1	2	1	1	1	1
148	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	2
149	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3
150	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4
151	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4
152	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4





237	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
238	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
239	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4
240	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
241	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
242	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
243	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4
244	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
245	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
246	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
247	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
248	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
249	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
250	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
251	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
252	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
253	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
254	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
255	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
256	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
257	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
258	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
259	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
260	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
261	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
262	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
263	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
264	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3
265	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
266	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
267	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
268	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
269	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
270	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4
271	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
272	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
273	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
274	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
275	5	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
276	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
277	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
278	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
279	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	5	3	4
280	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
281	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4
282	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
283	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
284	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
285	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
286	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
287	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
288	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
289	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
290	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
291	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
292	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
293	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
294	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
295	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
296	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
297	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
298	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5
299	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
300	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3
301	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
302	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
303	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
304	5	2	2	2	5	5	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	4	4	4
305	4	2	3	2	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2
306	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
307	5	3	3	3	4	3	5	1	5	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5
308	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
309	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3
310	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
311	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
312	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
313	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3
314	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
315	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3
316	4	2	4	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
317	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
318	4	3	4	2	1	3	4	1	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	4	3	3
319	5	3	3	3	3	5	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
320	3	5	5	5	4	2	3	2	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
321	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
322	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3
323	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
324	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4



79	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	1	5	5	4	5
80	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5
81	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	4	3	5
82	3	5	3	4	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5
83	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3
84	4	3	5	4	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4
85	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	5	2	1	1	3	3	5	2	4	3	4	2	5
86	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	4	5
87	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5
88	4	3	3	5	2	4	4	3	5	3	5	5	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	4	5
89	4	3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	5	3	4	5	3
90	3	5	2	4	4	2	4	3	5	2	5	5	4	3	5	2	4	1	3	4	2	1	5	4	4
91	5	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	3	5
92	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4
93	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3
94	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4
95	5	4	1	3	4	2	5	4	2	4	3	3	1	5	4	2	4	3	5	1	5	2	4	3	4
96	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4
97	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3
98	2	3	3	3	3	3	4	2	5	1	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	3
99	5	3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5
100	1	1	5	3	1	3	2	3	5	4	2	5	2	3	5	2	2	3	5	4	2	3	5	5	4
101	5	4	3	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5
102	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5	3
103	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3
104	5	1	1	5	4	5	2	1	5	5	5	3	2	5	3	5	4	3	5	2	3	4	3	4	2
105	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5
106	3	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	3	5	3
107	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3
108	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	5	3
109	3	4	5	3	4	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4
110	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	4
111	5	3	4	5	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3
112	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5
113	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	3	4	4	4	5	3	5	3	4	5	3
114	5	5	3	4	3	5	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4
115	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	5	3	5
116	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	4
117	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5
118	4	5	3	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3
119	3	4	5	2	3	3	5	3	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
120	5	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4
121	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	5	3	5	3	5	4	3	5
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	5	4	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	3	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5
124	3	5	4	3	5	4	5	3	5	3	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5
125	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5
126	3	5	3	5	3	5	4	5	3	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	3	5	3	4	5	3
127	3	5	3	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	3	4	5	4
128	3	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3
129	5	3	5	3	5	5	3	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	3
130	3	5	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5
131	2	3	2	5	2	3	3	4	5	4	3	3	3	2	1	3	1	1	4	3	3	2	4	2	4
132	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
133	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
134	3	4	3	5	4	4	5	2	5	4	1	5	4	5	4	4	4	1	4	5	4	5	5	1	5
135	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
136	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4
137	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	5	5
138	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	2	5	5	2
139	5	5	2	5	3	3	5	2	5	3	1	1	3	4	4	4	2	2	3	4	5	1	5	5	3
140	1	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	2	4	4	2	5	3	1
141	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1
142	1	5	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5
143	3	5	3	5	3	1	4	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	2	2	5	5	3	5	5	1
144	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1
145	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3
146	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5
147	5	5	5	5	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	1
148	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	1	2	4	1	4	4	5	4	1
149	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
150	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5
151	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2
152	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5
153	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	5	3
154	4	4	1	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3			

161	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4
162	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
163	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
164	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
165	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
166	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
167	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
168	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
169	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
170	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
171	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
172	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
173	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
174	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
175	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
176	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
177	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
178	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
179	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4
180	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
181	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
182	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
183	3	5	2	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4
184	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
185	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
186	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
187	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
188	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	3
189	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
190	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
191	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
192	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
193	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
194	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5
195	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
196	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
197	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
198	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	5
199	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3
200	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4
201	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4
202	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4
203	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
204	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4
205	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
206	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
207	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
208	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4
209	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
210	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
211	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
212	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
213	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
214	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
215	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
216	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
217	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
218	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
219	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
220	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
221	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
222	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
223	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
224	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
225	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4
226	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
227	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
228	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
229	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
230	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4
231	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
232	4	3	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3
233	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
234	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
235	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
236	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3						



## Anexo 8

**Solicito:** Autorización para aplicar  
Instrumento de investigación.

**ING. CARMEN ROSA REYES BRAVO**  
Subdirectora de Predicción Agrometeorológica

Presente.

Yo, Yovana Licett Ugarte Aparcana, identificada con DNI 06806153, domiciliada en Calle Contisuyo 178 dpto. 102 Urb. Maranga distrito de San Miguel, analista administrativa de la subdirección de predicción agrometeorológica y estudiante de Posgrado de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejos con código N° 7002543070 ante usted con todo respeto me presento y expongo.

Que actualmente me encuentro desarrollando mi tesis aplicada al Servicio de Hidrología y Meteorología - SENAMHI, por lo que es necesario recurrir a su despacho para solicitar los permisos y autorizaciones necesarias para el cumplimiento de mi trabajo de investigación la cual tiene como título **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA DEL PERÚ, 2021**, el que de acuerdo a la metodología de la investigación es necesario aplicar un instrumento de investigación referente a la encuestas que serán dirigido al personal del Senamhi, mediante el aplicativo "Google forms" que realizará a cada trabajador.

En ese sentido, y de considerarlo pertinente mi solicitud, le solicito pueda elevarlo al Director de la Dirección de Agrometeorología y posteriormente a la Gerencia General para su aprobación, asimismo adjunto formato de autorización brindada por la universidad, el mismo que deberá estar firmado por el representante legal del SENAMHI.

**POR LO EXPUESTO**

Ruego a usted acceder a mi solicitud

Lima, 20 de setiembre de 2021



YOVANA LICETT UGARTE APARCANA  
DNI: 06806153



Jesus Maria, 03 de Noviembre del 2021

**CARTA N° D000036-2021-SENAMHI-PREJ**

Señora  
**YOVANA LICETT UGARTE APARCANA**  
Calle Contisuyo 178 dpto. 102 Urb. Maranga  
[licettua@gmail.com](mailto:licettua@gmail.com)  
San Miguel.-

Asunto : Trabajo de Investigación (Tesis).

Referencia : Solicitud de fecha 20.09.21.

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención a la solicitud de la referencia, mediante el cual nos hace de conocimiento que viene desarrollando un trabajo de investigación para su maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejos -siendo- su código de estudiante: N° 7002543070.

Dentro de ese contexto, la información solicitada no es de tratamiento confidencial o reservado, por ello se procede a dar la aceptación para aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria. Cabe resaltar, que se remite adjunto el siguiente documento: Autorización de la Organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.

Finalmente, agradeceré nos entregue una copia de su tesis para la Biblioteca del SENAMHI, a fin de poder publicarlo en el repositorio institucional.

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

Atentamente,

Documento firmado digitalmente  
**KEN TAKAHASHI GUEVARA**  
PRESIDENTE EJECUTIVO  
Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI





**RE: Solicitud de apoyo para estudio de investigación**

Nelly Soledad Arevalo Leveau (UFC) &lt;sarevalo@senamhi.gob.pe&gt;

Mar 23/11/2021 12:54

Para: Yovana Licett Ugarte Aparcana &lt;yugarte@senamhi.gob.pe&gt;

CC: Erika Hilda Rado Camacho (UFC) &lt;erado@senamhi.gob.pe&gt;

Estimada Yovana.

Tengo el placer de saludarte y confirmarte que la difusión de la encuesta "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral del personal de SENAMHI 2021" fue remitida a todo el personal del Senamhi de la Sede Central y las Direcciones Zonales a través del correo institucional. La difusión se realizó desde el martes 9 hasta el viernes 12 de noviembre del 2021.

Saludos,

**Lic. Soledad Arévalo Leveau**

Ejecutiva de Información y Comunicación

Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – Senamhi

Teléfono: +51 999 493 490 | Correo: sarevalo@senamhi.gob.pe

Dirección: Jr. Cahuide 785, Jesús María - Lima

Visita nuestra página web:

<https://www.gob.pe/senamhi>

Encuétranos en redes sociales:

<https://www.facebook.com/senamhi Peru><https://twitter.com/senamhi Peru>[https://www.instagram.com/senamhi\\_peru/](https://www.instagram.com/senamhi_peru/)<https://www.youtube.com/user/senamhi Peru>

## Título de la investigación: Gestión Administrativa y desempeño laboral del personal del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, 2021

El formulario Título de la investigación: Gestión Administrativa y desempeño laboral del personal del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, 2021 ya no acepta respuestas.

Si consideras que se trata de un error, intenta comunicarte con el propietario del formulario.

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

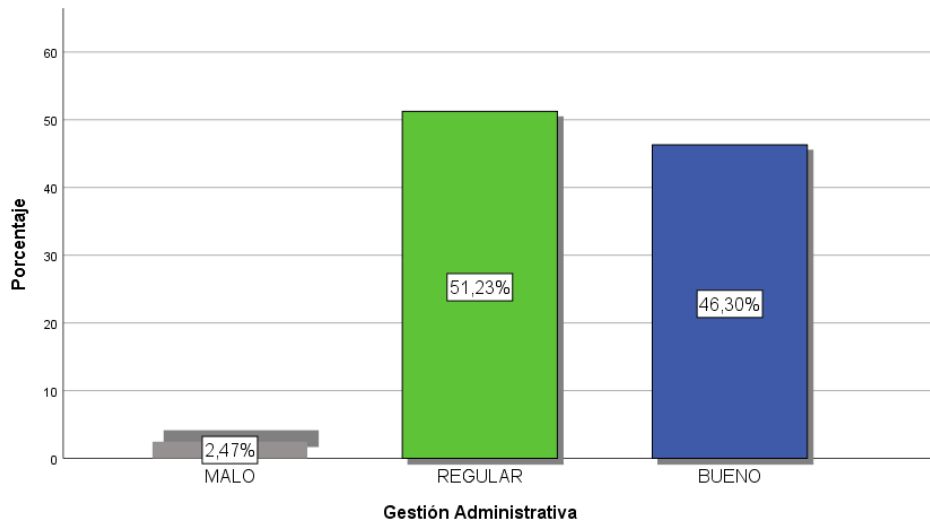
Google Formularios

## Anexo 9

### Figuras de resultados

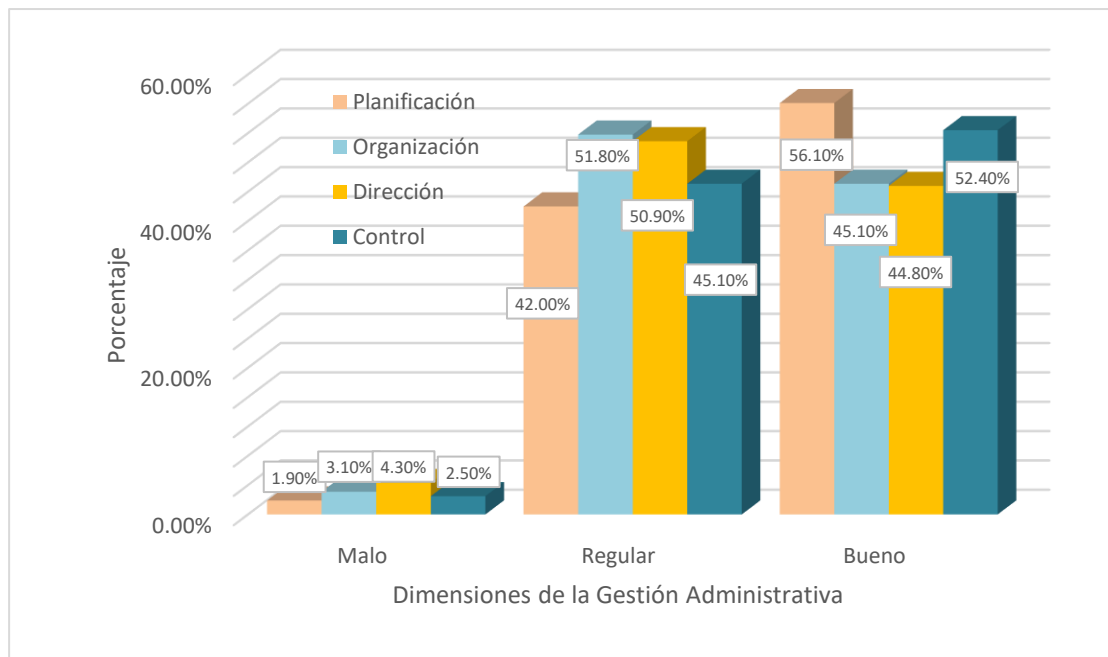
**Figura 1**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Gestión Administrativa*

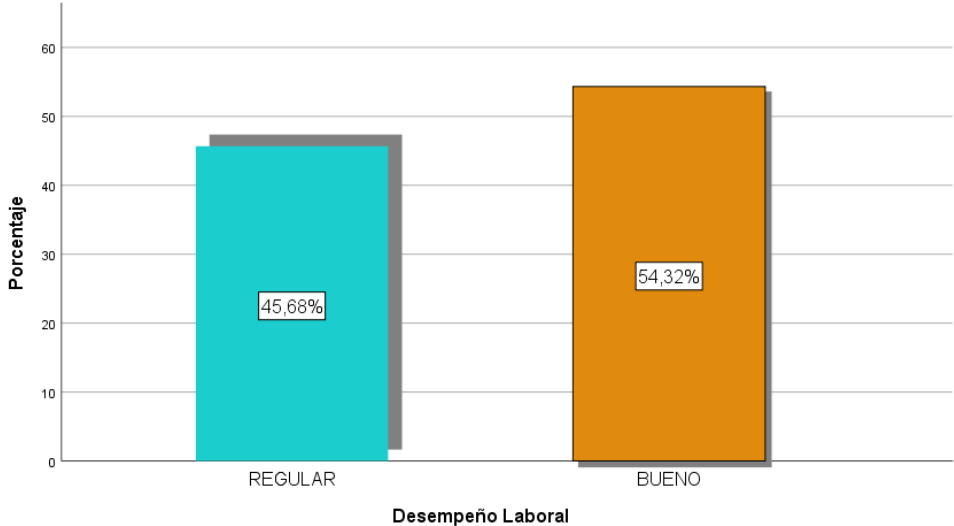


**Figura 2**

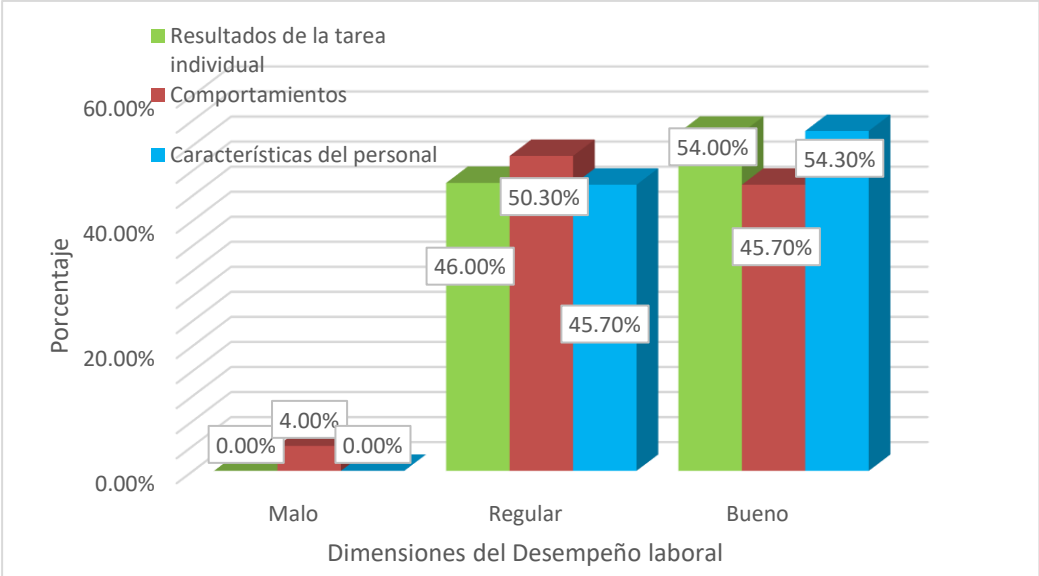
*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa.*



**Figura 3**  
*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño laboral*



**Figura 4**  
*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Desempeño laboral.*



ANEXO 10  
Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión Administrativa y desempeño Laboral del personal del Servicio de Meteorología e Hidrología del Perú, 2021

Objetivo de la investigación: ---

Dirigido a: ---

**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 Gestión administrativa y Desempeño laboral, lo cual es relevante para medir.

**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, Yovana Licett Ugarte Aparcana, al siguiente email: [licettua@gmail.com](mailto:licettua@gmail.com)

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

ACEPTO PARTICIPAR (usuario es dirigido al cuestionario)
NO ACEPTO (usuario es redirigido al final del cuestionario)