



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores de la  
gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Calle Maldonado, Geor Markus (ORCID: 0000-0003-2067-7265)

**ASESOR:**

Dr. Alarcón Llontop, Luis Rolando (ORCID: 0000-0001-9912-1299)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

PIURA – PERÚ

2022

## DEDICATORIA

*Mi trabajo de investigación lo dedico a mi familia que en todo momento me apoyo, comprendió y alentó para poder lograr un peldaño importante dentro de mi vida profesional.*

*Geor Markus*

## AGRADECIMIENTO

*A Dios que diariamente me regala un día más de vida para poder lograr el sueño tan anhelado.*

*A la Universidad “Cesar Vallejo” por darnos todas las facilidades para lograr las metas trazadas.*

*A mi asesor el Dr. Alarcón Llontop Luis Rolando que con sus enseñanzas me ha guiado para poder desarrollar la tesis de investigación.*

*Geor Markus.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación	24
3.5. Procedimiento	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Niveles de la variable 1 Gestión Administrativa	28
Tabla 2. Niveles de la variable 2 Desempeño laboral	29
Tabla 3. Pruebas de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	30
Tabla 4. Pruebas de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	31
Tabla 5. Correlación entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020.	32
Tabla 6. Correlación planificación y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020.	33
Tabla 7. Correlación organizar y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020.	33
Tabla 8. Correlación dirigir y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020.	34
Tabla 9. Correlación controlar y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020.	35

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Distribución de las personas encuestadas	27
Gráfico 2. Niveles de la variable 1 Gestión Administrativa	28
Gráfico 3. Resultados de los niveles del desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes.	29
Gráfico 4. Resultado de la prueba de la normalidad de la variable gestión administrativa de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes.	30
Gráfico 5. Resultado de la prueba de la normalidad de la variable desempeño laboral de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes.	31

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, se utilizó un diseño descriptivo – correlacional, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 30 servidores. La recolección de información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre gestión administrativa y otro cuestionario sobre desempeño laboral, aplicados al personal de la institución, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas R de Pearson, las que permitieron determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis. Los resultados mostraron un predominio del nivel de gestión administrativa regular con un 56,70% y una prevalencia del nivel de desempeño laboral bueno con el 50.00%. También determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente R de Pearson fue de 0,691\*\* (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación alta, directa y significativa a nivel 0.01.

Palabras clave: Gestión administrativa y desempeño laboral, gerencia de infraestructura.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and job performance in infrastructure management of the Tumbes regional government, 2020. The study was processed using the quantitative method. The research was of a correlational type, a descriptive-correlational design was used, the sample that was selected consisted of 30 servers. The information was collected by applying an opinion questionnaire on administrative management and another questionnaire on job performance, applied to the staff of the institution, which were validated through the respective validation matrix. Pearson's R statistical tests were used to analyze the information, which allowed determining the relationship between the variables and testing the hypotheses. The results showed a predominance of the level of regular administrative management with 56.70% and a prevalence of the level of good work performance with 50.00%. They also determined that there is a significant relationship between both variables. The degree of relationship according to the Pearson's R coefficient was 0.691 \*\* (Sig. = 0.000 <0.01), which indicates a high, direct and significant correlation at the 0.01 level.

Keywords: Administrative management and job performance, infrastructure management.

## I. INTRODUCCIÓN

En la globalización las compañías, están observando procedimiento de cambios fundamentales e incomprensibles en varias cuestiones, trasladando de un escenario de resguardo normados a contextos amplios de mucha competitividad. El objetivo de la capacidad de las industrias deben estar relacionado al adecuado plan estratégico, fijando como visión, misión, objetivos y estrategias colectivas sobre la estructura de un apropiado análisis situacional, siendo la gestión administrativa y el monitoreo planificado que enmarca diferentes actividades dirigidas a analizar y normar las incontables acciones trazadas en él (Guamán & Neira, 2012).

El escenario actual es cada vez más competitivos y variable, la administración pública se forja por satisfacer las necesidades y pedidos de la sociedad cada vez exigentes. Las proyecciones se conducen con el horizonte de incorporar métodos, procesos, herramientas y sistemas que cooperen para generar un uso óptimo y beneficio en atención de los recursos organizacionales referidos a los procedimientos administrativos; tomando en consideración también las respectivas etapas operacionales.

El escenario económico actualmente que se tiene en los países de latinoamericanos ha generado que los estados con un mayor índice de desarrollo industrial sean analizados más detalladamente en atención al desarrollo de su gestión; tomando en consideración la totalidad de todos sus aspectos y con especial atención al desarrollo de la gestión administrativa. De esa manera, que se muestra este compromiso de tal manera de reflexión como interés de los resultados del esfuerzo de la investigación la gestión administrativa de las compañías agrarias de las entidades de los gobiernos locales. (Márquez & Mórela, 2002).

En nuestro país en el últimos decenio tenemos que las organizaciones en instituciones estatales han inducido decisiones legislativas con propósito a modernización del estado, y convertirlo eficaz, eficiente logrando hacerlo dinámico los procedimientos de gestiones públicas excluyendo ataduras burocráticas, mejorando la interrelación del estado con la sociedad, a pesar de las transformaciones no lograron los efectos esperados primordialmente en los

gobiernos regionales, persistiendo la fragmentaciones institucionales, existiendo un aumento importante del presupuesto careciendo de impacto positivo en nuestra población.

En las diferentes compañías el desempeño es la conducta del análisis del logro de objetivos establecidos. Establece a la gestión administrativa para conseguir los objetivos anhelados. La estrategia brinda datos referente al desempeño y competencias personales con la finalidad de detectar unidades de mejora continua incrementando su cooperación logrando los objetivos de la compañía (Chiavenato, 2007).

En mejoras del funcionamiento de una compañía es significativo evaluar cuáles son las apreciaciones estructurales y procedimiento en que desarrolla en el entorno laboral desarrollándose, dependiendo la conducta. Al evaluar varias dimensiones de la sensatez del servidor en la gestión estratégica el entorno laboral se podría establecer la composición de los resultados que interactúan sobre la gestión. Trazándose como meta que los colaboradores logren el óptimo desempeño, implementado política salarial y resarcimientos económicos, con el propósito estimular a los servidores. (Aldonates, 2017).

La oficina de infraestructura del pliego regional de Tumbes, declara que el desempeño laboral no es el adecuado; esta característica se evidencia en atención al no cumplimiento en poder alcanzar las metas y objetivos institucionales propuestas. Por otro lado existe un índice de quejas constantes que señalan a dicha unidad orgánica como un área en la cual los procesos no presentan fluidez; evidenciándose claramente una gran demora en los procesos de gestión y por tanto en los actos resolutivos.

A la problemática descrita se añade la falta de planificación, organización, dirección y control, así mismo se ha detectado que no se tiene en cuenta la atención debida al desarrollo de las relaciones interpersonales; las cuales son necesarias para la adecuada construcción de la gestión administrativa; que debe de atender también el progreso de las acciones propias que se evidencian en el área. Asimismo, cabe señalar que la investigación tiene como propósito el poder relacionar el desarrollo de la gestión administrativa con las actividades laborales de ejecutan los servidores del área de infraestructura de la institución regional de

Tumbes por ende destacar las bondades de los procedimientos de gestión en la mencionada unidad orgánica.

De acuerdo Kaplan y Norton (2000); tenemos que definir los procedimientos de gestión; constituye poder diagramar y conservar un entorno en el cual los individuos trabajando en grupos, logren con eficacia los indicadores elegidos; esta acción se ejecuta de manera general a las instituciones públicas.

El problema central del estudio se centra en la siguiente interrogante: ¿cuál es el nivel de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020? Asimismo se formulan las siguientes preguntas complementarias: ¿qué relación existe entre la planificación y el desempeño laboral?; ¿existe relación entre la organización y el desempeño laboral?; ¿cuál es el nivel de relación que existe entre la acción de dirigir y el desempeño laboral?; y por último ¿existe relación entre la acción de control y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020?

Al respecto para el presente estudio obtuvo justificación Institucional los servidores su totalidad la contribución al presente estudio de investigación mediante encuestas y opiniones, hará viable establecer niveles de relaciones en gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores del área de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020.

El estudio se justifica desde una perspectiva teórica ya que se recopilan datos de investigaciones realizadas referentes a las variables de estudio de los servidores. Los datos es profundamente apreciable por los diferentes escenarios de investigaciones en estudios administrativos y ofrecerá recomendaciones de mejoras con la finalidad que la alta dirección del gobierno regional; pueda desarrollar las acciones necesarias que permitan el poder alcanzar que el equilibrio institucional y los beneficios laborales que deben de tener los colaboradores.

Desde una perspectiva práctica el desarrollo del presente estudio permitiera alcanzar mejoras significativas en la organización de la administración pública y el

desempeño laboral de los servidores del área de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, esta responsabilidad por obtener entre la entidad con sus servidores, hará factible la planificación, organizar, dirigir, controlar. El compromiso es hacer alcanzar a los colaboradores el valor de dicho estudio, que beneficiará a la institución y a servidores.

Desde un punto de vista metodológico, el estudio permite abordar la construcción y ejecución de instrumentos de investigación; los cuales pueden aportar en el desarrollo de próximos estudios. Por tal razón el propósito del estudio que aporta también en la viabilidad y aprobación del instrumento trazado en atención de la sistematización de la información, permitiendo de esta manera contrastar las hipótesis que se encuentran relacionadas a la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes.

El objetivo general se centra en poder determinar los niveles de relación en la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020. Asimismo los objetivos específicos a lograr son: determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral; así como también determinar el resultado de la relación entre la organización y el desempeño laboral; del mismo modo se busca también determinar los resultados de la relación entre la acción de dirección y el desempeño laboral; y por último determinar la relación entre la acción de control y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020.

Asimismo con el propósito de conseguir los objetivos del estudio se ha planteado la hipótesis general; la cual se expresa en los siguientes terminos: Existe relación significativas entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020. Así mismo la hipótesis nula considera que: no existe relacion significativas entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Zans, (2017); aborda el tema de la clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua – Nicaragua. La investigación presenta un enfoque cuantitativo; cuyo tipo de investigación es descriptiva; desarrollada bajo un diseño correlacional. La muestra fue de 59 sujetos; a quienes se les aplicó una encuesta. En el estudio se concluye que el clima organizacional presenta algunas características muy importantes como la disposición, seguridad, certeza y estimulación aplicado al contexto de las personas que integran el estudio; sin embargo también hay aspectos que deben de ser atendidos de manera directa para poder contribuir en su solución; tal es el caso de la motivación para alcanzar un efectivo desempeño laboral; ya que de esta manera se podrá alcanzar una mejor relación entre ambas variables.

Sandoval, (2015); desarrollo también un estudio en el cual aborda la gestión administrativa y las atenciones al usuario en la agencia nacional de tránsito de los ríos – sucursal Babahoyo – Ecuador. La investigación se aborda desde un enfoque cuantitativo; de tipo descriptivo y bajo un diseño correlacional. La muestra fue de 75 personas a quienes se aplicaron cuestionarios en atención a las variables a evaluar. El estudio concluye atendiendo que la eficacia en relación a la gestión administrativa se encuentra orientada en la debida atención del contribuyente; lo cual de no desarrollarse bajo los lineamientos y parámetros adecuados puede perjudicar el orden institucional. Se evidencia en el estudio que se carece de un adecuado sistema de atención en favor del contribuyente; no se tiene en cuenta la calidad de servicio que se debe de realizar para el mejor posicionamiento organizacional

Luengo, (2013); analiza también el tema del clima organizacional y desempeño laboral en atención de docentes de educación inicial en Venezuela. El estudio presenta un tipo de investigación descriptiva correlacional; bajo un diseño no experimental; en el cual no existe manipulación de las variables. Se trabajó con una muestra de 49 personas. El estudio concluye que el valor del alfa de Cronbach es de 0,87; lo cual significa un alto grado de confiabilidad del instrumento utilizado variables. Por otra parte el valor referente al rho de Spearman fue de 0,726; lo cual señala una correlación alta entre ambas variables

directa, positiva y muy significativa. Sin embargo, también se rescata una característica esencial la cual considera que existe un entorno autoritario; encontrándose problemas en relación al liderazgo; ya que los docentes no reciben estímulos que les permitan atender sus responsabilidades con una mayor eficiencia. Por último se tiene que la gestión administrativa presenta problemas en relación al tema financiero; ya que no se reciben recursos económicos para mantener la infraestructura educativa y la adecuada gestión de los recursos humanos.

Orrego (2017); aborda el estudio de la gestión administrativa y calidad de servicio; sobre la atención que reciben los usuarios en los centros del Ministerio de Justicia. El estudio presenta un enfoque cuantitativo; de tipo descriptivo – correlacional; bajo un diseño no experimental. La muestra fue de 197 sujetos. El estudio concluye que ambas variables presentan una correlación positiva y significativa; lo cual permite dar conformidad a la hipótesis en la cual se considera que la planificación y la calidad son factores esenciales para el desarrollo de las variables en estudio. Así como también es muy importante considerar la acción de dirección y la calidad de servicio; ya que esto permite otorgar un rumbo a la gestión; todo en su conjunto permite atender la gestión administrativa de forma eficiente.

Monteza, (2017); también aborda el estudio del clima organizacional y el desempeño laboral; en los colaboradores del Hospital Rural de Picota – Perú. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional; bajo un diseño no experimental: el objetivo fue analizar la relación entre ambas variables. Para tal efecto se hizo uso de un cuestionario diseñado para tal efecto; siendo los resultados obtenidos los siguientes: el 65% arroja un desempeño calificado como regular; así mismo el 57% señala que existe un buen clima organizacional. Por ello se concluye que existe relación significativa, directa y positiva entre ambas variables; así mismo aplicando el rho de Spearman se un valor de 0,807 de correlación; dicha relación es catalogada como fuerte.

Quispe, (2015); estudio el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de Pacucha – Andahuaylas (Perú). El estudio presenta un marco cuantitativo; de tipo descriptivo – correlacional; bajo un diseño no experimental. De acuerdo a los valores analizados se tiene que existe

primero confiabilidad en el instrumento de investigación aplicado al grupo piloto obteniendo un valor de 0,864 en atención a un cuestionario y 0,873; en atención al segundo cuestionario. La investigación concluye que el valor del rho de Spearman; fue de 0,743; lo cual refleja un valor aceptable para el desarrollo del estudio. Sobre la significancia se tiene que el “p” valor es menor al 0,05 lo cual aporta en aceptar la hipótesis general del estudio. Las mediciones se realizaron teniendo un 95% de confiabilidad.

Ocampos, & Valencia (2017); analiza también la gestión administrativa y la calidad de servicios en la red asistencial Essalud – Tumbes. La investigación presenta un enfoque cuantitativo; de tipo descriptivo correlacional; aplicando un diseño no experimental. Su muestra implicó la selección de 39 sujetos; se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial. Las conclusiones a las que arriba señalan que existe correlación significativa directa y positiva entre ambas variables; destacándose el hecho de que la gestión administrativa es fundamental para poder desarrollar los servicios de la salud y poder propiciar la calidad de los mismos; por tanto se acepta la hipótesis general del estudio. A mayor gestión administrativa mayor es el índice de calidad de servicios.

Santamaria, (2017); aborda también la gestión administrativa y productividad en una planta de producción de camarones en la región de Tumbes. La investigación presenta un enfoque cuantitativo; el tipo de estudio es descriptivo correlacional; su diseño es no experimental de corte transversal. La muestra fue de 100 sujetos. La técnica de investigación utilizada fue la encuesta y se realizó una prueba piloto para la aplicación del cuestionario en atención de sus dos variables cuyo resultado en atención del alfa de Crombach fue de 0,953 y de 0,950 respectivamente; lo cual revela un alto grado de confiabilidad. El estudio concluye en que existe también una correlación muy significativa entre ambas variables la cual se manifiesta de forma positiva.

Silva y Martínez, (2017); analizan la gestión administrativa y la toma de decisiones en la municipalidad provincial de Zarumilla, región Tumbes. La investigación también presenta un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional bajo un diseño no experimental de corte transaccional. La muestra fue de 89 sujetos. Se aplicó una prueba piloto para determinar la confiabilidad de los instrumentos por medio del alfa de Crombach; cuyos valores fueron de 0,943 y de 0,930 de forma

respectiva en atención de las variables. El estudio concluye que la gestión administrativa permite tomar decisiones de forma más capaz y buscando los buenos resultados. La gestión administrativa presenta un 61,8% de aprobación en relación a los trabajadores del municipio; destacándose el desarrollo de acciones como la adecuada planificación, dirección y control. Así mismo un 57,3% declaran que existe una buena calificación en la dirección. Por otra parte un 47,2% considera que existe un buen nivel de preparación en el desarrollo de las acciones de trabajo a nivel institucional.

Vásquez, (2014); señala que la gestión administrativa debe de ser abordada desde una percepción holística; teniendo en cuenta que la humanidad presenta un elemento muy característico como es la satisfacción; dicho valor va a depender de manera exclusiva de las necesidades que se presentan en las personas; y definitivamente no todos tendrán los mismos indicadores para poder atender dicha característica; la cual debe de atenderse sin la alteración del funcionamiento en la cual se desarrolla.

Así mismo para poder atender la gestión administrativa debe de configurarse una simultánea colaboración entre las personas que brindan el servicio. Analizando este factor desde otro punto de vista hay que considerar que las sociedades se encuentran conformadas por un gran grupo de organizaciones, compañías o instituciones que presentan un alto índice de interdependencia; las cuales actúan de forma coordinada para poder apuntar al logro del desarrollo.

Henry Fayol; hace muchos años atrás señalaba que las formas de constitución de una compañía son variables; sin embargo cada una de ellas se encuentran dirigidas por una persona o un grupo de personas. Por tal razón las acciones o actividades que realizan se encuentran canalizadas por un administrador o por un gerente quien traza el camino que se deberá seguir; dicho camino deberá de responder al giro económico en la cual se encuentra y en atención a las acciones de planificación, buscando medir los resultados obtenidos de manera frecuente.

Por tal razón la gestión administrativa constituye una dirección de carácter racional en atención de tareas a desarrollar; que debe de evidenciarse en toda la organización; teniendo en cuenta las acciones de planificación, organización; direccionamiento y control de todas las funciones que sean necesarias para su

funcionamiento adecuado y continuo. Así mismo hay que destacar el hecho de que si se presentan carencias en el desarrollo del proceso señalado; no se podrá contar con un escenario factible para el éxito de las acciones que se deberán de atender; ya que no se contara con los recursos requeridos.

Por tal motivo se hace necesario que la atención de la administración se conduzca bajo acciones racionales; siendo a su vez considerado como un arte; y teniendo en cuenta que las ciencias administrativas se orientan al desarrollo real de acciones, es decir la atención a la practica; haciendo uso de las tenicas adecuadas que se requieren para tal efecto. De esta manera se busca de forma creativa e innovadora la atención a la solución de problemas considerando los conflictos en la cual se generan.

Así mismo cabe destacar el hecho que la atender las tareas adminisitrativas se sustentan en el desarrollo de un enfoque de tipo clásico; en dichas acciones realta el rol fundamental del gestor; en quien cae la responsabilidad de ejecución de las acciones que son necesarias atender para el logro de los objetivos y metas institucionales.

Angus y Kwok, (2014); considera que debido a la perspectiva que se considere atender es más oportuno que la compañía debería manipular cantidades grandes de datos estandarizados, los pedidos de los usuarios son previsionados y no modifican o hay baja posibilidad que esto ocurran, la conjunto de técnicas de rutina constante, y las empresas deben gestionar y organizar las tareas de cuantiosos colaboradores para el desarrollo de un bien o servicio estandar y ajustado a los usuarios.

Ritzer, Stepnisky (2018) consideran que se debe de tener en cuenta el sustento que la sociedad demandada en atención de los sistemas de equilibrio, los cuales consideran la totalidad como un factor de bienestar; y que se encuentra compuesto por fragmentos interdependientes; los cuales se sustentan en la afirmación de las teorías de elite social y de intercambio con una economía revolucionada.

Chiavenato (2009); considera que la gestión administrativa se basa en los procedimientos naturales de la administración; en los cuales se resalta el hecho

del seguimiento de los procesos de gestión haciendo uso de los recursos de manera optima considerando la atención de la eficiencia y la eficacia para el desarrollo de los procesos administrativos que tienen como base la planificación y resaltándose los hechos evaluativos.

Koontz, (2004); resalta el hecho de que la gestión administrativa; es responsable de muchas conductas que se manifiestan dentro de la sociedad. En la sociedad se manifiestan la creación de grupos en atención a los propósitos que se deben de fijar para el logro de los fines institucionales. Por tal razón la administración es importante para la atención del logro de coordinaciones teniendo como base el esfuerzo individual y colectivo del grupo en la cual se viabiliza dichas acciones.

Ramírez (2005); considera que la gestión esta directamente relacionada con la administración y esta representa la realización de actividades que se encuentran previamente establecidas para la consecución de los fines establecidos. Es necesario indicar que la gestión vincula la aplicación de actividades que muestran resultados favorables para el ejercicio del desarrollo institucional.

Fajardo (2005); considera que la gestión se señala en atención a su etimología ya que se encuentra vinculada al Management; termino en inglés que significa gestión organizacional o gestión de instituciones; teniendo como base la coordinación de grupo de capacidades modernas y actualizadas; coordinando el desarrollo de ciertos procesos como: planeación, diseño, analisis, ejecución, control y evaluación de actividades organizacionales sustentadas en interacciones de contextos sociales basados en la racionalidad social y técnica.

Juran (2007); considera que la gestión tiene como base brindar el respaldo administrativo al desarrollo de los procesos institucionales sean estos de carácter público o privado; relacionando su atención en las diferentes unidades orgánicas que presenta la organización; con el objetivo de poder lograr y alcanzar efectivos resultados que resulten competitivos y que reciban la atención de un perfil económico en favor del bienestar de la sociedad.

Koontz (1994); considera que la gestión administrativa sumada a la gestión organizacional constituye un conjunto de acciones y tareas que se encaminan hacia la consecución de logros y objetivos planificados dentro de una institución

sea pública o privada; por medio del cumplimiento y ejecución eficiente de los procesos administrativos de organización, dirección, coordinación y control.

Anzola (2002); señala que la característica que presenta la gestión administrativa pública; se basa en el desarrollo de todas las acciones ya mencionadas en las definiciones anteriores; añadiendo que deben de estar orientadas hacia la sistematización de beneficios colectivos o plurales; en atención a objetivos y metas que deberán de desarrollarse con el apoyo directo de los individuos por medio del empleo de la realización de principales labores como la atención de los principios administrativos.

Ruiz (2000); considera que la gestión administrativa se desarrolla en atención a grupos de acciones por medio de las cuales los funcionarios cumplen un perfil de atención; acatando los lineamientos y políticas que se expresan y normativizan en los procedimientos administrativos que deben de seguir. Cassini (2014); señala que la gestión administrativa es el resultado de las operaciones administrativas para poder desarrollar las acciones de gobierno y de esta manera dirigir la organización.

Bastardo (2015) considera que la gestión administrativa es un representación o también llamado marco de referencia para las acciones administrativas de una institución u organización. Chiavenato (2015); añade que es el procedimiento o acción de gobierno, tendiendo como base la planificación, organización, dirección, coordinación y control de un bien o servicio. Pintado (2011); considera que hablar de la administración del recurso o talento humano; esta referido al concepto de desarrollo en atención de la gestión; para lo cual se debe de descubrir, dirigir y conducir; las habilidad, capacidades y talento de las personas; aprovechando en ello el desarrollo de estrategias viables para un mejor desempeño y por ende obtener mejores resultados.

Ruiz (2000); considera que la forma de administración se basa en poder desarrollar y brindar servicios de calidad; calificados como óptimos que deben de orientarse hacia la satisfacción de necesidades; así mismo se debe de contar con un progreso cultural, social y financiero. Para poder alcanzar estos logros la gestión se basa en el desarrollo de la planificación; la formulación de objetivos; la construcción de reglamentos, políticas y normas que respalden el proceso; en

atención de su correcta ejecución y tratando de controlar de manera efectiva los procesos y procedimientos en atención de la calidad.

Bernal (2012), considera que la acción de la planificación constituye la principal función que debe de atender la administración; ya que nos permite el uso de una plataforma para poder atender el desarrollo de las actividades de carácter público o privado. Esta condición determina de forma anticipada los objetivos que ealmente deben de atenderse de manera prioritaria: efectivizando las acciones para atender tales logros y constituirse en una guía del procedimiento teórico en atención del tiempo.

Por tal razón la planificación debe de desarrollarse de manera efectiva considerando el punto de vista de los involucrados, pero también atendiendo a procesos que ya se encuentran calificados para tal efecto. Terry (1997); considera que la planificación es el principal elemento por medio del cual se filtra la información y la forma que requiere la atención de los procesos en atención al escenario futuro que permite enuncias las ncesarias acciones con relación a los fines organizacionales. Chiavenato, (2006); suma a lo anterior que la planificación debe de entenderse como un mpetodo que permite dominar la incertidumbre y generar una mayor permanencia institucional. Por último Fred (2003); considera que el desarrollo de la palnificación es el conjunto de actividades que se desarrollan en gran medida para poder gestionar los escenarios; que deberán ser atendidos de manera prioritaria.

Chiavenato (2006); señala un conjunto de características que debe de cumplirse por medio de la planificación; las cuales son: orientación en el tiempo: corto y largo plazo; continuidad y constancia; coherencia para la toma de decisiones y la planificación de las acciones a desarrollar; delinear las políticas y procedimientos que se deben de atender; la sistematización de la planificación; la diversidad de estartegias y modelos que se deben de priorizar e innovar teniendo en cuenta índices de crecimiento y desarrollo; la asignación de los recursos necesariso para atender las metas trazadas; el uso de la reingeniería y la constante evaluación de los procedimientos desarrollados; el desarrollo de la participación de todos los involucrados; la coordanción y las responsabilidades asignadas y por último tener muy en claro los procesos de innovación y cambio siempre mirando nuevos escenarios futuros para un mejor desarrollo y atención de los procesos.

Para la consecución de las actividades y características mencionadas se debe de considerar un perfil necesario en el servidor público; quien debe desarrollar y realizar las actividades que se le asignen bajo su responsabilidad ejecutiva; buscando atender el bienestar de los usuarios; teniendo como base la calidad de los procesos a desarrollar de manera eficiente y oportuna. Mochón et al., (2014) manifiesta que es necesario la coordinación, el ordenamiento y la división de las tareas que se deben de atender; ello deberá de ejecutarse teniendo en cuenta la asignación de los recursos económicos para poder alcanzar los indicadores trazados de las instituciones públicas o privadas; teniendo como base la planificación.

Terry (1998); señala que el desarrollo de las actividades deben de ser evaluadas y monitoreadas de forma constante; ya que de ello depende el logro de los indicadores que se desean alcanzar; en concordancia a la gestión realizada por la autoridad pública y el compromiso asignado a los responsables que las actividades que se realizan. Bajo este concepto se hace necesario definir de manera clara los resultados organizacionales a nivel público y privado; teniendo en cuenta dos elementos primordiales: las relaciones y las partes que participan en ellas.

Certo (2001); considera que la acción de gestionar una organización es una tarea muy importante para todos los que integran a la institución; implica conocer y utilizar los recursos de manera apropiada en atención a las capacidades que se tiene; así mismo se debe de facilitar la utilización de los recursos administrativo; conservando en el desarrollo de la misma las relaciones en todos sus niveles y estratos; la utilización de los recursos institucionales debe de responder al desarrollo de funciones y roles definidos de manera concreta; así como también detallar donde se hara uso de tales recursos.

La atención de las funciones organizacionales son de consideración trascendente; debido a que brindan protección respecto a la creación y utilización de una unidad orgánica en la institución; en la cual se consideran los mpetodos y la organización en si; esta consideración estara elaborada en función de la institución. La institución se define como un conjunto de tipo social, presenta un caracterización propia; que se sustentan en los principios de cooperación y negociación; mejorando con ello el desarrollo de actividades en la organización.

Las actividades que son organizadas permiten establecer de manera primigenia los lineamientos que son definidas por las autoridades; asumiendo compromisos para tal fin; las tareas administrativas de control y direccionamiento; implican la atención de reclutamiento y ubicación de personas que deben de ser ubicadas de acuerdo a su perfil profesional o técnico; ya que si no se desarrolla de esa manera la unidad organizacional no tendrá resultados favorables en atención a su direccionamiento.

Certo, (2001); considera que para poder lograr el detalla anterior se hace necesario atender ciertos elementos que son esenciales para poder atender las funciones administrativas a nivel organizacional; tales como: la continuidad de los procesos y la atención sistematica de los mismos; proponer siempre mejoras en atención al logro de los objetivos; la descripción de las funciones y el desempeño frente a ellas; evitar la falta de eficacia en la atención de las labores minimizando costos y favoreciendo la productividad; por último se deben de minimizar y coordinar los esfuerzos determinando a la vez las funciones de manera muy precisa y puntual; en atención a las responsabilidades y la autoridad.

Lernes & Baker, (1990); consideran que la orientación implica la dirección de procedimientos, por medio del aporte de esfuerzos de las personas comprometidos con el desarrollo organizacional para poder lograr productividad por medio del monitoreo y la estimulación. Al respecto Rodríguez & Valencia, (2009); consideran que los procedimientos se efectúan por acción directa del individuo para poder guiar y estimular a los demás atendiendo las labores que se deben de ejecutar de forma prioritaria en concordancia a la unión y a la eficacia de las acciones.

Hay que tener en cuenta que es muy importante la dirección en la cual se desarrolla la gestión administrativa de una organización; ya que de ello dependerá las políticas que se deban de priorizar; en base a las acciones de planificación y organización; obteniendo de esta manera mejores beneficios en los servicios y producción que se realiza; teniendo como base la labor que desarrollan los colaboradores de manera constante; así como también la eficiencia de los sistemas de control. La coordinación es sumamente necesaria para la consecución de los fines empresariales; considerando el progreso en atención de los diferentes valores que se ajustan a la información real del contexto.

Mochón et al, (2014); señala que la coordinación es relevante y aporta al equilibrio para poder distribuir las tareas laborales; dichas acciones se realizan teniendo en cuenta las especialidades que presentan las personas a nivel profesional o técnico. En las organizaciones es importante considerar el factor de las especialidades de las personas; identificando de esta manera las acciones individuales y colectivas. La coordinación es la base esencial que permite el desarrollo de las relaciones laborales entre las personas que se desempeñan para alcanzar los objetivos trazados a nivel organizacional.

El autor también manifiesta que la comunicación constituye también un elemento esencial para poder desarrollar de manera efectiva las acciones dentro de una institución u organización. La coordinación tiene como base el proceso de adquisición, transmisión y procesamiento de la información; si existe falta de coordinación es porque existe falta de comunicación; y su atención deberá de ser manera inmediata.

Hay que enfatizar que las funciones de control; implican también el desarrollo de las funciones de control; implican acciones orientadas a la mejora continua; o en su defecto atender situaciones que permitan acciones de reingeniería para la atención de los objetivos organizacionales. Ramírez, (2015); considera que las acciones no se programan en atención de vacío; sino que responden a las necesidades que se plantean por medio del desarrollo de los procedimientos administrativos; presentando características diferentes; en atención a los niveles de atención de los cuales se requiere satisfacer o brindar una solución de tipo efectiva.

Debemos de tener en cuenta que el control constituye un sistema; en el cual se hace uso de la conservación de propiedades de los resultados de los sistemas referenciales; es decir, por medio de las acciones de control se puede verificar los recursos con los cuales se cuenta en la institución o compañía; quienes a su vez deben de atender los principios de sistematización y racionalización; por tal razón el control es importante para poder lograr los indicadores propuestos.

Desarrollar las acciones de planificación implican desplegar las necesarias previsiones que aporten a la solución de las oportunas incidencias; deduciendo que el sistema de control comprende que los miembros que integran la

organización atiendan responsablemente los requerimientos de las unidades de la organización; evaluando los resultados que se presentan; por tal razón los sistemas de control deberán adecuarse a las diferentes propiedades que se detallan a continuación.

La eficacia y la eficiencia, tienen como meta cumplir los propósitos del sistema atendiendo a las acciones que se generan por medio del sistemas asociados a los procesos de control. Ramírez (2015) señala que los procesos de control se ejecutan bajo la responsabilidad de las unidades orgánicas; teniendo en cuenta que cada acción organizacional; lo cual a su vez presenta áreas críticas que deben de ser analizadas. Por tal razón la atención de los procedimientos administrativos; sumado al desarrollo de la técnicas a nivel concreto; se encuentran relacionadas muy estrechamente de forma directa e indirecta en las actividades de control.

Tezcan, at, (2017); señalan que en pleno siglo XXI; los enfoques laborales tienen como base la competitividad; razón por la cual las compañías requieren un mayor rendimiento en atención a las necesidades de los trabajadores; lo cual implica la aceptación de estímulos que deberán ser reconocidos y percibidos por las organizaciones.

Chiavenato (2009); considera que el desempeño laboral es una herramienta de gestión que atiende de manera prioritaria el talento humano; tanto en el sector público como en el privado. Así mismo el autor señala que existe una permanente evaluación de las competencias que se requieren considerando en este rubro a los denominados clientes internos. El autor considera que el comportamiento de los trabajadores permitirá establecer la atención de las estrategias de carácter individual para el logro de los objetivos.

Gómez (1999); señala que al hablar sobre el desempeño laboral se requiere conceptualizar el tema de manera clara y precisa; sin embargo esto podría variar de presentarse concepciones distintas al respecto; debido a que el desempeño laboral varía de persona a persona presentado múltiples dominios como habilidades para el puesto, estimulación, trabajo en equipo, perfil para el cargo; experiencia; habilidades individuales entre otros factores.

Montalvo (2011); señala que el desempeño laboral presenta una calificación hacia el nivel profesional para el desarrollo de principios, actividades, valores, disciplina, disposición para el trabajo y compromiso institucional. Díaz (2009); considera que las buenas prácticas laborales se asocian a escenarios de participación que respaldan el desarrollo institucional y atienden la responsabilidad de la superación profesional. Rueda (2009); considera que las habilidades que debe de desarrollar una persona para poder enfrentarse a situaciones complejas a nivel laboral debe estar respaldado por los recursos psicosociales de un contexto institucional.

Bateman y Snell (2014); consideran que el desempeño laboral constituye el reflejo de la comunicación; atendiendo el orden jerárquico; que va desde los niveles más altos a los más bajos; teniendo como base la emocionalidad de la identidad; que se relaciona a su vez con los resultados que responden al proceso de planificación organizacional.

Davis y Werther (2000); señala que el desempeño laboral asocia el cumplimiento de los resultados laborales; es un factor muy relevante y responde a estándares de evaluación y atención de forma muy clara hacia las responsabilidades asignadas. Loreto (2006); considera que el desempeño laboral asocia distintas percepciones en atención a caracteres efectivos que propician el desarrollo de asignaciones de desempeño; teniendo como base la lealtad, el compromiso, la laboriosidad; el empeño; el rendimiento interpersonal; la dedicación; así como también el cumplimiento de la normatividad y las responsabilidades asignadas al ejercicio del cargo en el cual se conduce.

El desempeño laboral debe de ser entendido también como la predisposición de los empleados o colaboradores hacia el ejercicio laboral. Los autores coinciden en precisar que el desempeño laboral responde a las metas y objetivos que son señaladas previamente en las empresas; con la intención de poder corroborar las acciones colaborativas que se requiere de cada persona. Harris (1986); considera que las metas primordiales se convierten en normativas de desempeño para el cumplimiento de los empleados; por tanto hay que tener en cuenta que el desempeño del empleado también se encuentra abierto hacia el cumplimiento de disposiciones nuevas que se regulan por parámetros preestablecidos; en atención a que si dichas actividades aportan resultados satisfactorios en atención a los objetivos institucionales planteados.

Werther y Davis, (1995); señala que el desempeño esta compuesto por actividades que se encuentran asociadas a procedimiento en atención a la producción; así mismo permite establecer funciones de carácter esencial en distintas maneras de aplicación; que en su totalidad suman al cumplimiento de los mismos objetivos. Sánchez y Bustamante (2008) señalan que en las instituciones públicas o privadas se requiere precisar las actividades de desempeño con el objetivo de poder precisar las acciones de valor; en atención a su importancia; estableciendo de esta manera perfiles entre los trabajadores; en atención a su competencia o falta de ella.

Helleriegel (2013); señala que las capacidades asociadas al aspecto laboral; implican el desarrollo de habilidades operacionales y situaciones que condicionan algunos aspectos. Así mismo bajo esta perspectiva tenemos la capacidad de emplear y unificar de manera moderada escenarios que son competitivos; teniendo en cuenta aspectos propios como el conocimiento, habilidades y actitudes; los cuales pueden favorecer el entorno productivo.

Alles (2012); considera que el desempeño laboral responde también a situaciones de carácter cultural; teniendo en cuenta cualidades y habilidades en orientación hacia un desempeño oportuno y eficiente. Por otra parte la firmeza de los actos implica la orientación a los objetivos institucionales que busca el progreso institucional. Así mismo las capacidades implican fijar acciones que se encuentren relacionados con el cumplimiento de estándares de garantía; también se debe de considerar el temperamento de las personas debido a que nos muestra la conducta frente a los retos laborales que se presentan.

Pérez (2002); señala que la capacidad del ser humano esta acorde a la realización de labores basados en la convicción y en altos estándares de eficacia; uniendo capacidades y realizando labores en escenarios que son competitivos; teniendo en cuenta la atención del temperamento y las escalas valorativas a nivel individual. Chóliz (2005); considera que la emocionalidad implica la atención de distintas particularidades que responden a escenarios complejos y distintos; incluso aportan en aspectos como dificultades; por ello la emocionalidad demanda la construcción de acciones de adaptabilidad; lo cual contribuye a la eficiencia o falta de ella; para que una persona se sienta realizada en la labor que realiza.

Feldman (2006); señala que la emocionalidad se basa el análisis de la conducta emocional que la persona presenta cuando realiza su labor; la condición emocional de la persona puede contribuir positivamente; como también constituirse en un problema; trayendo consecuencias directas a nivel de salubridad laboral y desarrollo profesional. Ayala y Cardona (2016); considera que la emocionalidad efectiva nos ayuda a la realización de un adecuado desempeño laboral; incentivando la mejora continua en las organizaciones y brindando el respaldo de optimizar la calidad laboral.

Litwin & Stringer (1986); considera que la responsabilidad para abordar un desempeño acorde a lo que demanda la institución u organización va depender de las labores que se realizan y la autonomía que presentan la organización; teniendo en cuenta que si la inspección que se realiza es de tipo general es una respuesta hacia la persona, la cual presenta seguridad en el trabajo desarrollándose de manera efectiva dentro de la organización.

Valdés (2004); considera que la responsabilidad esta centrada en la atención al cumplimiento y seguimiento de los procesos que se tienen que expresar de manera directa efectivizando su compromiso. Para el requerimiento de esta responsabilidad es necesario generar compromiso; exactitud en el cumplimiento de la asignación encargada; participación, desarrollo de capacidades y sometimiento a las directrices de la organización. Vives (2011); considera que la responsabilidad es un modelo que permite la reconfiguración de criterios y concepciones dentro del escenario interno y externo de una institución; enmarcado en el progreso sostenido del tiempo; con base en los valores y ética profesional; teniendo también muy en claro los servicios técnicos que se prestan; con sustento en la claridad de las acciones en atención de la conducta y su práctica profesional. Podemos afirmar que la responsabilidad se define como la obligación para poder reconocer las propias actitudes de la persona.

La Oficina Nacional de Administración del Personal, (2006); considera que la responsabilidad debe ser entendida como el orden de acatamiento de las labores y obligaciones propias del rol que se desarrollo en la atención laboral. Considerando los beneficios que aportan el trabajo; así como también la perseverancia y concentración. Hay que tener en cuenta que las obligaciones del ser humano efectivizan el desarrollo organizacional y por ende contribuyen a la

sociedad. Toro (2009); considera que las relaciones interpersonales son indicadores internos que contribuyen al desarrollo de la ayuda mutua y la solidaridad en el trabajo, considerando también que la intercomunicación es un proceso que se desarrolla de forma directa en atención a un conjunto de personas; por medio de las cuales se reaforma la conducta y determinadas situaciones que suelen presentarse; y que se encuentran también influenciadas por el entorno.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

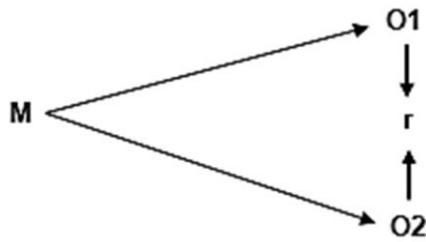
Valderrama, (2013); señala que la presente investigación es aplicada; ya que en ella se hace un estudio de varios conceptos que se encuentran relacionados a la problemática investigativa. Las concepciones teóricas a las cuales se hace referencia tienen un soporte científico y operativo que ha sido analizados desde diferentes perspectivas. La investigación también aborda algunas posibles alternativas que brindan una solución al problema; llegando a establecer conclusiones en atención al sustento directriz del marco teórico.

Uwe Flick (2011); considera que esta investigación analiza fenómenos basados que esencialmente sean cuantificables, en este contexto influenciadas de otros momentos podrían estar separadas en la medición posible sin alterar los objetivos y resultados del mismo, las medidas podrían ser redundadas constantemente por el objeto o grupo introducido al estudio.

Yuni & Urbano (2006); consideran que el estudio es descriptivo correlacional en atención a que se considera una caracterización en detalle de las propiedades que muestra el problema. Así mismo ambas variables establecen una correlación entre los hechos que se describen; siendo esta de representación numérica.

La investigación es abordada desde un enfoque cuantitativo al respecto Ruiz (2006); considera que este enfoque presenta una forma de observancia que esta en atención del paradigma positivista; el cual figura como un principio de indagación en atención de los concomientos objetivos; el cual responde al razonamiento y la criticidad.

El diseño de investigación es no experimental; tal como menciona Fernández y Baptista, (2014); los diseños no experimentales implican la atención de la no manipulación de las variables; las cuales deben de observarse en el contexto que se desarrolla; aplicando los instrumentos necesarios que nos permitan conocer su desarrollo de manera cotidiana. Hay que tener en cuenta que las mediciones se realizaron dentro de un mismo contexto, en base a ello reciben el nombre de transaccionales. El diseño que se aplico se muestra a continuación.



Dónde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observaciones de las variables gestión administrativa.

O<sub>2</sub> = Observaciones de las variables del desempeño laboral

r = Correlación para ambas variables

### 3.2. Variables y operacionalización.

#### Variable 1: Gestión administrativa.

Conceptualmente la gestión administrativa en términos de Koontz (1994); se define como un conjunto de acciones o actividades que se encuentran orientadas hacia el logro de atender objetivos y metas las cuales responden a la planificación en una organización o institución pública; estas acciones a desarrollar se dan en atención al cumplimiento efectivo e indicadores de eficiencia en atención a la ejecución de los procedimientos administrativos; tales como organización, dirección, coordinación y control.

Operacionalmente el desempeño laboral implica el desarrollo de las actividades teniendo en consideración las capacidades que están asociadas al cargo y que a la vez vinculan aspectos como la responsabilidad, las emociones; en atención de las funciones y responsabilidades de carácter laboral; todo ello deberá estar alineado a un adecuado manejo o conducción de las relaciones interpersonales. La escala de calificación es la ordinal.

#### Variable 2: Desempeño laboral.

Conceptualmente el desempeño laboral tal como semana Chiavenato (2009) constituye la manifestación de un comportamiento de los empelados o colaboradores; los cuales buscan alcanzar los fines y objetivos trazados por la organización sea esta pública o privada; haciendo uso de estrategias individuales y colectivas para el logro de tales acciones de planificación.

Operacional el desempeño laboral; implica abordar de manera calificada en base a la experiencia profesional o técnica el logro de capacidades que son necesarias para el cargo que ocupa; teniendo en cuenta aspectos fundamentales como la responsabilidad; la emocionalidad para poder conducirse en el desempeño; así como también teniendo en cuenta la comunicación de forma efectiva. La escala de medición de la variable esta dada por la escala ordinal.

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

La población de acuerdo con Hernández, at, (2014); esta dada por la representación totalitaria de los elementos que son sujetos que nos proporcionan la representación de características de colectivo; las cuales son tomadas para poder realizar un análisis efectivo del estudio, considerando como universo los trabajadores del gobierno regional de Tumbes. UMSL (2019); considera que la población esta determinada por los sujetos, personas o elementos que cumplen con el criterio de interés para la atención del investigador.

Hernández, at, (2014); considera que la muestra constituye una porción de la población analizada como primera opción se recolecta los datos precisos, partiendo de los resultados representativos se generalizando a toda la totalidad del estudio. Kerlinger (2008); considera que la muestra esta referida a un parte de la población que recibe también el nombre de subconjunto; la cual deberá de reunir las caracteristias propias de la población; utilizando para ello el método inductivo. La muestra a criterio del investigador esta dada por 30 trabajadores que se encuentran en el área de gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes.

El muestreo a considerar es no probabilístico; ya que ha sido decidido por el investigador en atención al personal que labora en el área de la gerencia de infraestructura del gobierno regional. Lo cual implica que el estudio ha sido censal; yqa que en ese número de participantes están contenidos todos los colaboradores del área.

Cabe señalar que para el desarrollo del presente estudio se han asumidos dos criterios en atención a las características que presenta la población; el primero de ellos es el criterio de inclusión; en el cual se afirma que se ha tomado a los

servidores contratados, por locaciones de servicios (Terceros), quienes prestaban sus servicios en la gerencia de infraestructura. Así mismo dentro de los criterios de exclusión tenemos lo siguiente: se excluyó aquellos que ostentaban el estatus de nombrados y contratos de administración de servicios temporales, ya que como consecuencia de la pandemia COVID-19 no laboraron en la gerencia de infraestructura.

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

Las técnicas de investigación de acuerdo con Arias (2006); considera que las encuestas es una técnica de investigación social que presenta un alto índice de repetición en las investigaciones; sin embargo, nos proporciona información que proviene de un conjunto muestral de individuos que se relacionan entre sí; brindando información muy importante que beneficia el desarrollo del estudio.

Los instrumentos aplicados en una encuesta son los cuestionarios; los cuales recogen las dimensiones, subdimensiones, indicadores y subindicadores; los cuales se evidencian por medio de los ítems; estos deben de tener normas de validez de contenido, constructo, criterio y fiabilidad. El instrumento utilizado ha sido construido en base a la escala de Likert. McLeod (2008); precisa que la escala de Likert; usualmente se elabora en base a cinco posibles alternativas de respuesta; en la cual el encuestado deberá señalar sólo una en atención a la perspectiva que asume frente al escenario propuesto en la premisa; lo cual debe de realizarse en un entorno de veracidad.

Para aplicar la validez de contenido se recurrió a la aplicación del criterio de juicio de expertos; considerando a los profesionales siguientes en temas de gestión pública: Timana Chávez Alexander; Guillermo Flores, Aristo y Luna Barrientos Susi; los mismos que han manifestado su conformidad en atención a la formulación del instrumento que se ha aplicado en la investigación; destacándose un buen nivel para ambas variables.

Así mismo se procedió a evaluar la confiabilidad de los instrumentos elaborados resultando que el alfa de Cronbach; obtuvo un valor de 0,72 en atención a la variables gestión administrativa y de 0,756 sobre la variable desempeño laboral. El calculo se realizo por medio de la aplicación del software estadístico SPSS en

su versión para Windows; lo cual demuestra una confiabilidad muy aceptable para el desarrollo del proceso investigativo.

### **3.5. Procedimiento.**

El procedimiento que se ha aplicado en el desarrollo del proceso investigativo revela como se ha procedido con el recojo de la información en atención a las particularidades que se han evidenciado en atención a la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes. Así mismo cabe señalar que la información presenta una intencionalidad determinada en atención; primero que el procedimiento se realiza en base a la selección de los instrumentos que presentan una mayor calificación para la medición de las variables que se presentan permitiendo la calificación de los trabajadores. Así mismo como segundo punto tenemos que los instrumentos han pasado por dos procedimientos que han permitido su aplicación confiable; la evaluación de expertos y la calificación del alfa de Cronbach. Tercero los instrumentos han evidencia la solidez y veracidad de la información que se ha recogido en todo el proceso. Así mismo se procedió a la codificación y tabulación de la información recopilada de manera efectiva para la presentación en el capítulo de resultados del presente informe.

### **3.6. Métodos de análisis de datos.**

El método de análisis de los resultados es atendido en función del paradigma positivista; que representa al enfoque cuantitativo; siendo una investigación de tipo descriptivo correlacional; por tal razón se ha hecho de la aplicación de pruebas previas que han permitido determinar pruebas de normalidad en atención a la medición de los datos; se ha hecho de la prueba de Kolmogorov – Smirnov; debido a que los datos son menores a cincuenta unidades; así mismo cabe señalar que las variables que han sido tratadas a nivel estadístico responden a ser paramétricas o no paramétricas; en atención a establecimiento de criterios estadísticos más adecuados y convenientes para desarrollar el proceso. Como ya se señaló la atención de los resultados han sido producto del SPSS y de Microsoft Office Excel.

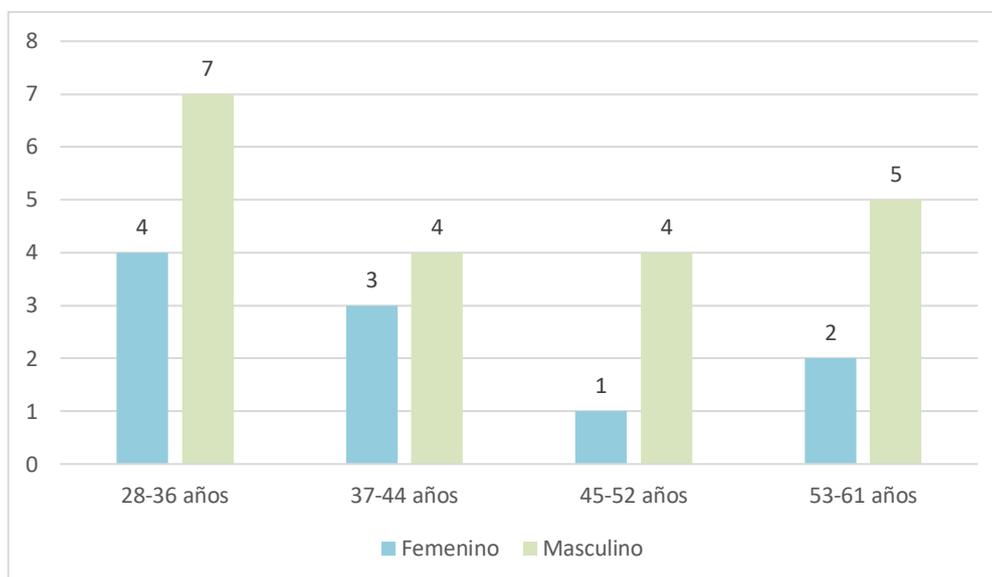
### **3.7. Aspectos éticos.**

En atención a los criterios éticos aplicados se ha realizado en concordancia a los normas y reglamentos que la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo ha determinado para la presentación de los informes de investigación; por tal razón se ha realizado la protección de los datos; los cuales han sido identificados en el desarrollo del estudio; teniendo en cuenta también el anonimato para quienes han brindado la información que se ha sistematizado en el presente informe; siendo su participación libre y voluntaria. Así mismo el estudio contempla la rigurosidad del sistema antiplagio Turnitin; el cual reportó un porcentaje aceptado para tal efecto..

## IV. RESULTADOS

Gráfico 1.

*Distribución de las personas encuestadas*



Nota: Elaborado por: Geor Markus, Calle Maldonado.

### **Interpretación.**

Se puede observar que la cantidad de elementos que han sido considerados en el estudio se reportan en atención a los indicadores de género y rango de edad; haciendo un total de treinta elementos veinte del género masculino; y diez del género femenino. Así mismo los rangos sobre las edades que se presenta con una mayor frecuencia fue de los 28 a 36 años; consignándose once elementos: de los cuales son siete masculinos y cuatro femeninos en atención al rango etario. Finalmente el rango de edad con menor frecuencia se tiene en el intervalo de los 45 a 52 años; siendo cuatro elementos de género masculino y un de género femenino.

Cabe señalar que la edad y el género no son factores determinantes en un estudio de la naturaleza en la cual se desarrolla; sin embargo se han realizado las precisiones para poder tener en detalle un conjunto de especificaciones las cuales se desarrollaran en atención de los resultados que continúan en el presente proceo investigativo.

## Resultados descriptivos

Tabla 1

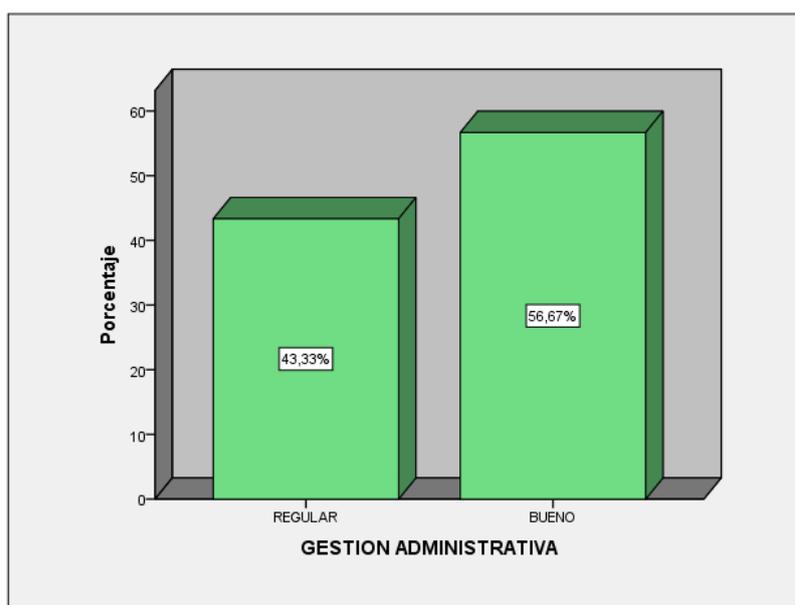
*Niveles de la variable 1 Gestión Administrativa*

INTERVALOS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Regular	13	43,3%
Bueno	17	56,7%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaborado por: Geor Markus, Calle Maldonado.

Gráfico 2.

*Resultados de los niveles de gestión administrativa de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes.*



Nota: Elaborado por: Geor Markus, Calle Maldonado.

### Interpretación.

De acuerdo a los resultados que se muestran se tiene que los niveles de percepción en relación a la gestión administrativa que se realiza en el área de la gerencia de infraestructura en atención a la totalidad de encuestados, encontramos que el 43,3% califica que los niveles de gestión administrativa es regular, asimismo se tiene que el 56,7% restante considera que es buena, mientras que en el nivel de deficiente se tiene un 0%, y el nivel muy bueno también se obtuvo 0%.

Tabla 2

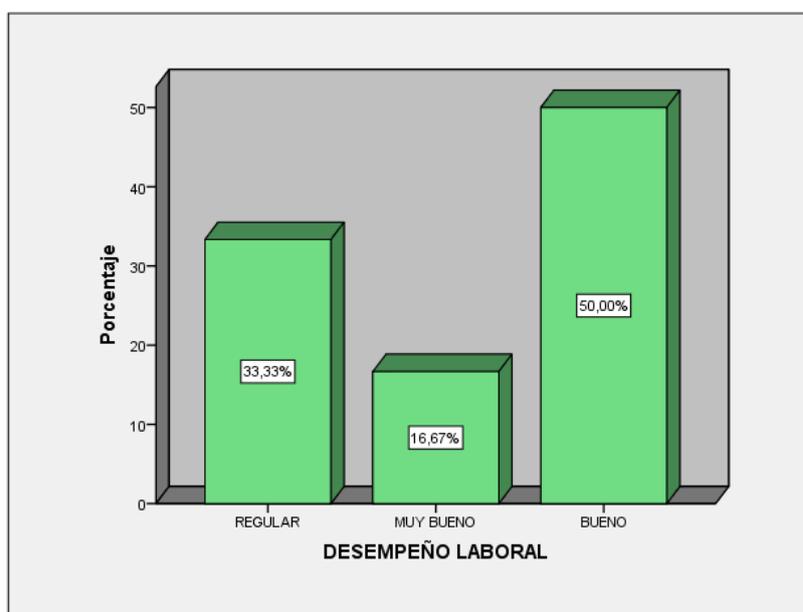
*Niveles de la variable 2 Desempeño laboral*

INTERVALOS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Regular	10	33,3%
Muy bueno	5	16,7%
Bueno	15	50%
TOTAL	30	100%

Nota: Elaborado por: Geor Markus, Calle Maldonado.

Gráfico 3.

*Resultados de los niveles del desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes.*



Nota: Elaborado por: Geor Markus, Calle Maldonado.

### **Interpretación.**

Visualizando en la tabla 2, figura 3, la totalidad de encuestados, el 50,0 % aprecia los niveles del desempeño laboral bueno, asimismo el 33,3% opinan regular y el 16,7% declararon muy bueno, mientras en los niveles deficiente se consiguió 0% como resultado.

## Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov que detallamos a continuación:

Tabla 3

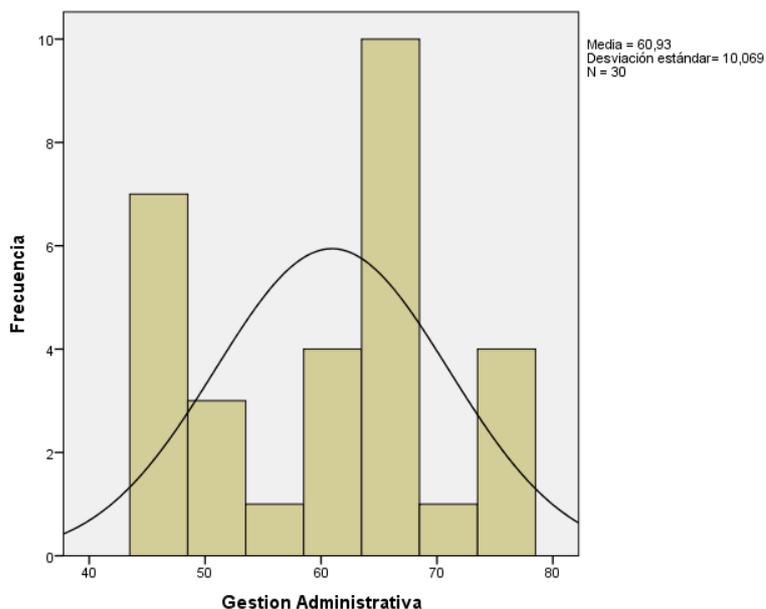
*Pruebas de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

Indicadores		Gestión Administrativa
Número		30
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Medias	60,93
	Desviaciones estándar	10,069
Máximas diferencias extremas	Absolutas	0,148
	Positivos	0,141
	Negativos	-0,148
Estadístico de prueba		-0,148
Sig. asintótica (bilateral)		0,092 <sup>c</sup>

Nota: Elaborado por: Geor Markus, Calle Maldonado.

Gráfico 4.

*Resultado de la prueba de la normalidad de la variable gestión administrativa de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes.*



Nota: Elaborado por: Geor Markus, Calle Maldonado.

## Interpretación.

Se aprecia el resultado de la prueba normal (kolmogorov-smirnov) en las tablas 3 y figura 4 variable gestión administrativa, mostró nivel de significancia mayor 5%, ( $p > 0.05$ ), demostrando que se distribuyen de forma paramétricas, determinando usar pruebas de correlación el coeficiente del estadístico de R de Pearson.

Tabla 4

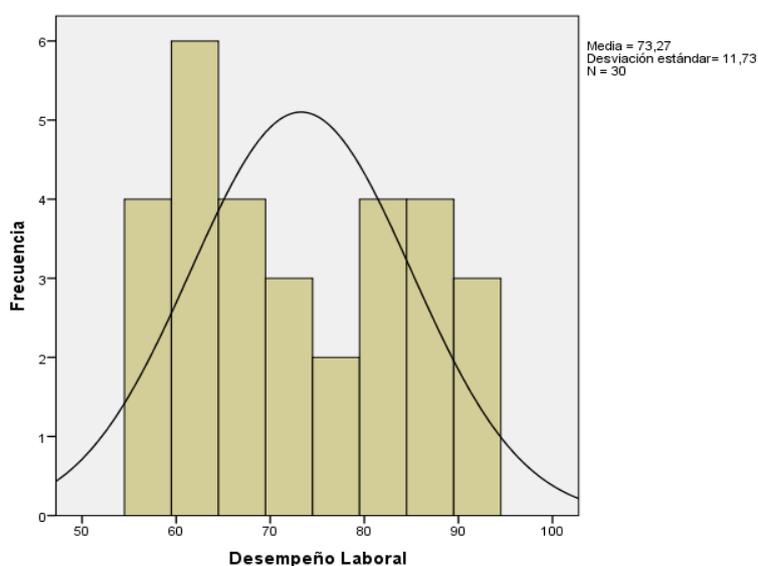
*Pruebas de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Desempeño laboral
	Número	30
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Medias	73,27
	Desviaciones estándar	11,730
Máximas diferencias extremas	Absolutas	0,137
	Positivos	0,137
	Negativos	-0,130
	Estadístico de prueba	-0,137
	Sig. asintótica (bilateral)	0,159 <sup>c</sup>

Nota: Elaborado por: Geor Markus, Calle Maldonado.

Gráfico 5

*Resultado de la prueba de la normalidad de la variable desempeño laboral de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes.*



Nota: Elaborado por: Geor Markus, Calle Maldonado.

## Interpretación.

Se aprecia el resultado de la prueba normal (kolmogorov-smirnov) en las tablas 4 y figura 5 variable desempeño laboral, mostró nivel de significancia mayor 5%, ( $p > 0,05$ ), demostrando que se distribuyen de forma paramétricas, determinando usar pruebas de correlación el coeficiente del estadístico de R de Pearson.

## Resultados inferenciales

Tabla 5

*Correlación entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020.*

		Gestión administrativa	Desempeño laboral
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	0,691**
	Sig. (bilateral)		0,000
	Número	30	30
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,691**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	Número	30	30

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

Nota: Elaborado por: Geor Markus, Calle Maldonado.

## Interpretación.

En la tabla 5 la correlación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020, obtuvo una relación de 0,691 alta significativas al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0,01). Del contraste de la hipótesis se consigue que existe una relación significativa ( $0,000 < 0,05$ ) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020, rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) aceptando la hipótesis alternativa ( $H_i$ ).

Tabla 6

*Correlación planificación y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020.*

		Planificación	Desempeño laboral
Planificación	Correlación de Pearson	1	0,715**
	Sig. (bilateral)		0,000
	Número	30	30
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,715**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	Número	30	30

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

Nota: Elaborado por: Geor Markus, Calle Maldonado.

### **Interpretación.**

La correlación planificación y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia, obtuvo una relación de 0,715 alta significativas al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01). Del contraste de la hipótesis se consigue que existe relación significativas (0,000 < 0.05) la planificación y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020, rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) aceptando la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

Tabla 7

*Correlación organizar y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020.*

		Organizar	Desempeño laboral
Organizar	Correlación de Pearson	1	0,474**
	Sig. (bilateral)		0,008
	Número	30	30
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,474**	1
	Sig. (bilateral)	0,008	
	Número	30	30

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

Nota: Elaborado por: Geor Markus, Calle Maldonado.

### Interpretación:

En la tabla 7 la correlación organizar y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020, obtuvo una relación de 0,474 moderada significativas al nivel 0.01 (Sig. = 0,008 < 0.01). Del contraste de la hipótesis se consigue que existe una relación significativas (0,008<0.05) organizar y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020, rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) aceptando la hipótesis alternativa ( $H_2$ ).

Tabla 8

*Correlación dirigir y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020.*

		Dirigir	Desempeño laboral
Dirigir	Correlación de Pearson	1	0,541**
	Sig. (bilateral)		0,002
	Número	30	30
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,541**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	Número	30	30

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

Nota: Elaborado por: Geor Markus, Calle Maldonado.

### Interpretación

En la tabla 8 la correlación dirigir y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020, obtuvo relación de 0,541 moderada significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,002 < 0.01). Del contraste de la hipótesis se consigue relación significativa (0,002 < 0.05) organizar y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020, rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) aceptando la hipótesis alternativa ( $H_3$ ).

Tabla 9

*Correlación controlar y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020.*

		Controlar	Desempeño laboral
Controlar	Correlación de Pearson	1	0,403*
	Sig. (bilateral)		0,027
	Número	30	30
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,403*	1
	Sig. (bilateral)	0,027	
	Número	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Elaborado por: Geor Markus, Calle Maldonado.

### **Interpretación.**

En la tabla 9 la correlación controlar y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020, obtuvo 0,403 moderada significativa al nivel 0.05 (Sig. = 0,027 < 0.05). Del contraste de la hipótesis se consigue existe relación significativa (0,027 < 0.05) controlar y el desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020, rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) aceptando la hipótesis alternativa ( $H_4$ ).

## V. DISCUSIÓN

El análisis y las confrontaciones de los resultados iniciarán describiendo y argumentando los niveles de las variables, seguidamente de las descripciones de las correlaciones halladas:

Se precisa en la tabla 5 los resultados de correlación de las variables gestión administrativa y desempeño laboral los servidores analizados en la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, se consiguió correlaciones altas de R de Pearson = 0,691; habiendo el valor  $p=0.000<0.01$  comparado de 1%; siendo menor nos conlleva impugnar la hipótesis general nula  $H_0$  aceptando la hipótesis general positiva  $H_i$ , existiendo correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral en un nivel muy significativo, se evidencia lo encontrado por Quispe (2015) quien en su estudio llegó a la conclusión el análisis de correlaciones que existe ambas variables, se aplicó estadística bivariada Rho de Spearman, percibiendo una correlación de 0.743, demostrando relación directa; positiva alta; deduciendo cuando aumenta la correlación en la misma dirección, prospera ambas variables. A partir de la sociedad humana crearon grupos para conseguir propósitos que no conseguían personalmente, la administración ha sido fundamental para avalar las coordinaciones de esfuerzos interpersonales (Koontz, 2004).

Se precisa en la tabla 6 resultados de correlación entre dimensión planificación de la variable gestión administrativa y desempeño laboral referente los servidores de estudio de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, se logró una correlación alta R de Pearson = ,715\*\* siendo  $p=0.000<0.01$  lo que confrontado 1%; siendo nos conlleva rechazarla la hipótesis específica nula  $H_0$  aceptando la hipótesis específica positiva  $H_1$ , existiendo correlación entre planificación y desempeño laboral de nivel muy significativo. Se evidencia lo encontrado por Orrego, (2017) quien en su estudio llegó a la conclusión existiendo una correlación significativa y positiva entre ambas variables, logrando la hipótesis fue admitida. Existiendo correlación positiva significativa entre planear y calidad de servicio a usuarios aceptando hipótesis alternativa. Al respecto la gestión administrativa son responsabilidades de la sociedad humana primordialmente importante. Asimismo se teoriza La planificación es la función principal de la administración nos permite de plataforma para las demás actividades en un

escenario público y/o privado. Esta situación determina anticipadamente cuáles son los objetivos que deberán efectuarse y que hacer para lograrlos; por tanto, es una guía teórica para efectuar el tiempo. (Bernal, 2012).

Se precisa en la tabla 7 la correlación entre la dimensión organizar de la variable gestión administrativa y desempeño laboral sobre los servidores de estudio de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, consiguió correlación moderada de R de Pearson = 0,474 siendo  $p=0,008 < 0,01$  comparado de 1%; siendo menor nos conlleva rechazar la hipótesis nula  $H_0$  aceptando la hipótesis específica positiva  $H_2$ , existiendo correlación organizar con nivel significativo.

Se evidencia lo encontrado por Zans (2017) quien en su estudio llegó a la conclusión los efectos logrados muestran el Clima Organizacional muestra, seguridad más disposición, de certeza y estimulando, la insensibilidad, apartamiento mínimo, considerando entre moderadamente apropiado e inapropiado, el progreso del Clima Organizacional ocurrirá en forma efectiva en los desempeños laborales de los colaboradores de la casa de estudio. Por lo que se resulta en cualquier compañía tiene una relevancia, debido a que forma parte de un rol importante en las acciones de los individuos. asimismo se teoriza la gestión de organizar es muy importante para toda la corporación, siendo función de los gestores, facilitarán una utilización metódica a los recursos de los sistemas administrativos. La empresa genera y conserva relaciones entre los capitales, indicando los tipos de recursos a usarse para funciones definidas. Y como a donde se utilizarán estos recursos. Un arranque organizacional actual, apoya a los gestores a reducir costos, como: los esfuerzos dobles, desidia de los recursos de operaciones (Certo, 2001).

Se precisa en la tabla 8 el resultado de correlación entre la dimensión dirigir de la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral sobre los servidores estudiados en la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, se consiguió una correlación moderada de R de Pearson = 0,541; siendo el valor de  $p = 0,002 < 0,01$  lo que comparado de 1%; al ser menor nos conlleva rechazar la hipótesis específica nula  $H_0$  aceptando la hipótesis específica positiva  $H_3$ , sobre que si existe correlación entre dirigir y desempeño laboral en nivel muy significativo.

Se evidencia lo encontrado por Ocampos, & Valencia (2017) quien en su estudio concluyó las correlaciones obtenidas como resultados evidencian la existencia de relación significativas para ambas variables, deduciendo la ejecución apropiada gestión administrativa es primordial para prometer servicios de calidad, aceptando la hipótesis planteada, asimismo se teoriza La orientación consta en dirigir los procedimientos, a través de la aportación de los esfuerzos de los individuos de jerarquía de bajo nivel, para conseguir producción a través de la estimulación y supervisión (Lernes & Baker, 1990).

Se precisa en la tabla 9 la correlación entre la dimensión controlar de la variable gestión administrativa y desempeño laboral los servidores trabajados en la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, consiguió correlación moderada de R de Pearson = 0,403; siendo  $p=0,027 < 0,05$  comparado de 5%; siendo menor nos conlleva rechazar la hipótesis nula  $H_0$  aceptando la hipótesis específica positiva  $H_4$ , existiendo correlación entre controlar y desempeño laboral con nivel significativo.

Se evidencia lo encontrado por Orrego (2017) quien en su estudio concluyó logrando correlaciones entre la dimensión controlar y la calidad de servicio de los usuarios con una significancia positiva validando la hipótesis. asimismo se ha teorizado los procesos de controles se ejecutan en unidades orgánicas específicas. Cada acción organizacional, tiene departamentos críticos que deben ser monitoreados. Todos los procedimientos administrativos y las técnicas concretas, están estrechamente relacionados de manera directa e indirectamente con el control (Ramírez, 2015).

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, comprobándose con el estadístico de R de Pearson 0.691\*\* (Sig.= .000 < 0,01), precisando correlación alta, directa y significativa al nivel 0,01. Los resultados mostrándose también un predominio del nivel de gestión administrativa regular con un 56,7%, prevaleciendo un nivel de desempeño laboral bueno con el 50%. Por ende con la evidencia de los resultados de ambas variables se concluyó que a mayor gestión administrativa mayor desempeño laboral, con un nivel de confianza de 99%.
2. Existe relación significativa entre planificación y desempeño laboral en la gerencia, comprobándose que el valor del rho de Pearson es de 0,715\*\* (Sig.= 0,000 < 0,01), precisando una alta correlación, directa y significativa al nivel 0,01. Se evidencia una mayor planificación mejor es la percepción del desempeño laboral, con niveles de confianza de 99%.
3. Existe relación significativa entre organización y desempeño laboral en la gerencia, comprobándose la relación de R de Pearson 0,474\*\* (Sig.= .008 < 0,01), precisando una moderada correlación, directa y significativa al nivel 0,01. Asimismo con la evidencia de los resultados se concluyó que a mayor organización mayor desempeño laboral, con una confianza de 99%.
4. Existe relación significativa entre dirigir y desempeño laboral en la gerencia de infraestructura, comprobándose la relación de R de Pearson fue de 0,541 (Sig.= 0,002 < 0,01), precisa una moderada correlación, directa y significativa al nivel 0,01. Asimismo con la evidencia de los resultados se concluyó que a mayor sea dirigir mayor desempeño laboral, con una confianza de 99%.
5. Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral, comprobándose la relación de R de Pearson 0,403 (Sig.= 0,027 < 0,05), precisa una moderada correlación, directa y significativa al nivel .05. Asimismo con la evidencia de los resultados se concluyó que a mayor control mayor desempeño laboral, con una confianza de 95%.

## VII. RECOMENDACIONES

1. El Gerente de infraestructura deberá amparar y perfeccionar los procedimientos administrativos con la finalidad que los servidores brinde su máximo de rendimiento en aras optimizar la gestión de turno.
2. El pliego de Tumbes mediante la gerencia de infraestructura con relación a la gestión administrativa es preciso perfeccionar aspectos trascendentes como dirigir que son importantes para obtener óptimo desarrollo laboral a fin de logra con los objetivos, metas propias de la gerencia de infraestructura para lo que fue creada.
3. Se recomienda que el ejecutivo del área de infraestructura del gobierno regional de Tumbes inculque los principios de la administración a los servidores con la finalidad que se sientan comprometido e identificados con la institución que laboran.
4. Los servidores que se desarrollan laboralmente en la gerencia de de infraestructura deberían estar planificado semestralmente en el plan estratégico de la institucion para sus preparaciones fin de brindar beneficio para la institución administradoras de los recursos de la región de Tumbes.
5. Se recomienda a los futuros investigadores, que al momento de desarrollar sus trabajos de investigación en las cuales analicen variables relacionas al presente estudio, tomen como antecedente lo desarrollado en el presente trabajo de investigación, ya que existe una relación significativa en la gestión administrativa y el desempeño laboral

## REFERENCIAS

- Aldonates, A. (2017). *Desarrollo de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, bajo el régimen general de la actividad privada del decreto legislativo N° 728, en el ministerio público del distrito fiscal de Arequipa – 2016*. (Tesis para optar el grado de magister en Ciencias con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5417>
- Alles, M. (2012). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. (3ed.). Buenos Aires. Recuperado de <http://data.unad.edu.co/Competencias.pdf> el 13 de Octubre del 2016.
- Angus C., K. F. (2014). *The Evolution of Managment Theories: A literatura review*. Nang Yan BusinessJournal, 40.
- Anzola, S. (2002). *Fundamentos teóricos sobre el talento humano*. Disponible en: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1264/1/T-UTC-1307.pdf>
- Ayala, A. Cardona, M. (2016). *Emociones y desempeño laboral*. Revista electrónica. Psiconex. Medellín. Colombia.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326985/207842>  
11
- Bastardo, F. (2015). *Un modelo de gestión para la administración y control de los proyectos en desarrollo de la empresa IMPSA* (Tesis para optar el grado de magister) Universidad Experimental Politécnica Antonio José de Sucre. Venezuela.  
[https://www.academia.edu/6223325/Modelo\\_gestion\\_administracion\\_y\\_contr](https://www.academia.edu/6223325/Modelo_gestion_administracion_y_contr)  
[ol\\_proyectos\\_impса\\_caribe\\_ca](https://www.academia.edu/6223325/Modelo_gestion_administracion_y_contr)
- Bateman T., S. A. (2014). *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*. New York:McGraw-Hill Education.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México D.F: Trillas.

- Bernal, M. (2012). *La Planificación: Conceptos Básicos, Principios, Componentes, Características y Desarrollo del Proceso*. Universidad Santa María. Venezuela. <https://nikolayaguirre.files.wordpress.com/2013/04/1-introduccion-a-la-planificacion.pdf>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.
- Certo, S. (2001). *Administración Moderna*, Editorial Interamericana.
- Cassini, R. (2014). *Definición de modelo de gestión-Qué es, Significado y Concepto*. (4ta ed.). Caracas: Editorial Romor.
- Davis, K. y Werther, W. (1991): *Administración de personal y recursos humanos*, Ed. McGraw-Hill, México, 396 pp.
- Chiavenato, I (2012). *“Introducción a la Teoría General de la Administración”*. México. 8ma. Edición. McGraw – Hill Interamericana de México: S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México. McGrawHill
- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones*. 2ª edición. México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración*. 7ª. Edición, Editorial McGraw Hill.
- Chóliz, M. (2005). *Emociones sociales II* (enamoramamiento, celos, envidia y empatía). 395-418. Madrid.
- David, Fred R. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica*. Editorial Pearson. México.
- Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes. Recuperado el 8 de octubre 2018, de [http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea\\_72/Tarea72\\_HugoDiaz.pdf](http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_HugoDiaz.pdf).
- Guamán, M. & Neira, I. (2012). *Diseño de un sistema de control aplicado al área financiera contable de la empresa camposantos del Ecuador para la mejora*

*administrativa y financiera, a través de indicadores de medición.* (Tesis para optar el título ingeniero en auditoría y contaduría pública). Escuela Superior Politécnica del Litoral. Guayaquil. Ecuador.  
[www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/handle/123456789/3957/browse?](http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/handle/123456789/3957/browse?)

Fajardo, C. (2005). *Evolución del pensamiento gerencial*. 1ª edición Universidad Nacional de Colombia.

Feldman, L. (2006). *Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones*. Revista de la Facultad de Medicina, 1-6.

Flick, U. (2011). *Introducing Research Methodology*. Los Angeles: SAGE.

Gómez, L. Balkin, D. Cardy, R. (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. España. Prentice Hall.

Harris, O. (1986). *Administración de recursos humanos: conceptos de conducta interpersonal y casos*. México: Limusa.

Helleriegel, D. (2013). *Administración un enfoque basado en competencias*, 11ª Edición ENAGE Learning, México. Recuperado de <http://datateca.unad.edu.co/Competencias.pdf> el 26 de noviembre del 2016.

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ta edición) México, McGraw Hill.

Jurán, J. (2007). *Architect of Quality: The Autobiography of Dr. Joseph M. Juran* (1 edición), New York City: McGraw-Hill.

Kaplan y Norton (2000). *Administración*. Sexta edición, Prentice hall México.

Koontz, H. (2004). *Administración una perspectiva global y empresarial*. 14 ediciones. México: McGraw-Hill

Koontz, H. (1994). *Administración, Una perspectiva global*, México. McGraw Hill.

Kerlinger, F. (2008). *Investigación del comportamiento*. México D.F.: McGraw Hill.

Lerner, J. & Baker. (1990). *Fundamento de administración*. Quinta Edición. Trillas

- Litwin, G. & Stringer, R. (1986). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School.
- Loreto, R. (2006). *Evaluación del Desempeño: ¿Inútil? ¿Perversa? ¿Estratégica y Auténtica?*. Viña del Mar-Chile: Universidad de Viña del Mar.
- Look B. (2014). *Handbook of Geotechnical Investigation and Design Tables*. Second Edition. Boca Raton, USA: Taylor & Francis Group.
- Luengo, Y. (2013). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Docente En Centros De Educación Inicial*. (Para optar el grado de magister). República Bolivariana de Venezuela. <https://www.slideshare.net/ronaldaraujo10/clima-organizacional-y-desempeo-laboral-del-docente>
- Márquez, Mórela. (2002.) *La gestión administrativa de las empresas agropecuarias de los municipios San Fernando y Biruaca del estado*. Revista Mexicana de Agronegocios - Apure, Venezuela. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14101002>
- Mochón, F. Mochón, M. & Sáez, M. (2014). *Administración por competencias con casos latinoamericanos*. (1ra ed.). México DF, México: Alfa Omega.
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Monteza, A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016*. (Para optar el grado de magister). Universidad Cesar Vallejo. Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/789>
- McLeod, S. (2008). Likert Scale Definition, Examples and Analysis. *Simply Psychology*, 2.
- Ocampos, L & Valencia, S. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio en la red asistencial Essalud Tumbes, Perú*. (Para optar el título profesional de Licenciado en Administración). Universidad Nacional de Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/88>

- Oficina Nacional de Administración del Personal. (2006). *Administración de Personal*. Lima: ONAP.
- Orrego, R. (2017). *Gestión administrativa y calidad de servicio a usuarios del Centro de Estudios del Minjus*. (Para optar el grado de maestra). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9104/Tipi%C3%A1n\\_ESM.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9104/Tipi%C3%A1n_ESM.pdf?sequence=1)
- Palacio, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.
- Pintado E. (2011). *Comportamiento Organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. 3ra Edición. Lima – Peru
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. (Para optar el título profesional de Licenciado en Administración). Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas. Perú.  
<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-y>
- Terry, Q. (1998). *Principios de Administración*, CECSA, 5ª ed., México.
- Terry, G. (1997). *Principios de administración*. Décima segunda reimpresión. México. CECSA.
- Toro, F. (2009). *Clima organizacional y productividad laboral*. Recuperado <http://www.camaramedellin.com.co/site/Portals/0/Documentos/Biblioteca/herramientas/clima-organizacional-productividad-herramientas.pdf>
- Ramírez, Graciela. (2015). *Introducción a la Administración*. Ediciones Limusa. Perú.
- Ramírez, C. (2005). *Fundamentos de Administración*. Bogotá: Textos Universitarios.
- Ricoy, C. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Revista del Centro de Educación. Brasil.

- Ritzer G., S. J. (2018). *Classical Sociological Theory Seventh Edition*. Los Angeles: SAGE.
- Rodríguez y Valencia, Joaquín (1998). *Introducción a la Administración con enfoque de sistemas*. Editorial: Ecafsa, Tercera Edición, México, D. F.
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque*. Recuperado el 15 de enero del 2018, de <http://redie.uabc.mx/contenido/vol11no2/contenido-rueda3.pdf>
- Ruiz, A. (2006). *Diagnóstico de situaciones y problemas locales*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia San José.
- Ruiz, M. (2000). *Sistema de planeación para instituciones educativas*. México: Trillas.
- Sánchez, J. y Bustamante, K. (2008). *Auditoría al proceso de evaluación del desempeño*. *Contabilidad y Auditoría*. España
- Sandoval, G (2015). *La gestión administrativa y su incidencia en la atención al usuario en la agencia nacional de tránsito de los ríos – sucursal Babahoyo*. (Para optar el grado de magister). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. <http://www.dspace.utb.edu.ec/handle/49000/1646>
- Santa Maria, J. (2017). *Gestión administrativa y productividad según trabajadores del cultivo de camarones Tumbes, Perú*. (Para optar el grado de magister). Universidad Cesar Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7306/Santa%20Mar%C3%ADa\\_MJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7306/Santa%20Mar%C3%ADa_MJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Silva, J & Martínez, M. (2017). *Gestión administrativa y la toma de decisiones en la municipalidad provincial de Zarumilla, región Tumbes, 2016*. (Para optar el título profesional de Licenciado en Administración). Universidad Nacional de Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/328>
- Tezcan H., A. S. (2017). *Maslow's Hierarchy of Needs in 21st Century: The Examination Ofvocational Differences*. Turkey: Atilla Atik

- UMSL. (2019). *Universidad de Missouri St. Louis*. Obtenido de <https://www.umsl.edu/~lindquists/sample.html>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Editorial Macro, Lima, Perú.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2ª ed.). Lima: San Marcos.
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Vásquez, L. (2014). *Aporte a la administración de Henry Fayol*.
- Vives A. (2011). *La responsabilidad social de la empresa en América*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Werther, W. & Davis. (1995). *Administración de personal y recursos humanos*, Ed. Mc Graw-Hill, México, 396 pp.
- Yuni, J. & Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. (2ª ed.). Córdoba, Argentina: Brujas.
- 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-Nicaragua*. (Para obtener el grado de master). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## **ANEXOS**

Anexo 1.

Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación.</li> <li>- Organizar.</li> <li>- Dirigir.</li> <li>- Controlar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades de difusión.</li> <li>• Recursos Humanos.</li> <li>• Grupo de trabajo.</li> <li>• Personal.</li> <li>• Orientación al usuario interno.</li> <li>• Entrega de información oportuna.</li> <li>• Seguridad.</li> <li>• Impacto del servicio.</li> <li>• Resoluciones emitidas.</li> <li>• Publicacion.</li> </ul>	Ordinal
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidades referida al puesto</li> <li>- Emocionalidad</li> <li>- Responsabilidad en el desempeño.</li> <li>- Relaciones interpersonales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de funciones</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Conocimiento de la normativa</li> <li>• Practicidad</li> <li>• Facilidad de ayudar.</li> <li>• Valores.</li> <li>• Asistencia y puntualidad.</li> <li>• Participación en equipos de trabajo.</li> <li>• Asistencia a capacitaciones.</li> <li>• Solidaridad.</li> <li>• Ambiente adecuado entre compañeros.</li> </ul>	Ordinal

## Anexo 2

### Instrumento(s) de recolección de datos.

#### Estimado Colegas:

La presente encuesta tiene como propósito recopilar información para determinar si la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020.

#### Información General:

Marque con un aspa el siguiente dato:

**SEXO:** M ( ) F ( )

**EDAD:** \_\_\_\_\_

#### Cargo:

- Gerente ( )
- Secretaria ( )
- Subgerente ( )
- Abogado ( )
- Ingenieros ( )
- Asistente ( )
- Tco. Admin. ( )

#### Instrucciones:

Lea detenidamente analizando los enunciados y sus respuestas. Sea honesto en sus respuestas, ellas permitirán un diagnóstico importante para mejorar la gestión de administración y desempeño laboral. **Es de carácter anónimo.** No deje enunciados sin marcar. No hay respuesta buena o mala. Marca con un aspa "X" tu respuesta en los recuadros valorados de 1 (Nunca), 2 (Rara veces), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre).

<b>Gestión Administrativa</b>		1	2	3	4	5
<b>Planificación</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Actividades de Difusión</b>						
1	En la oficina de asesoría legal del gobierno regional de Tumbes realizan difusión usando las plataformas tecnológicas institucionales.					
2	La oficina de asesoría legal focalizan la difusión entre los servidores					
3	Es considerada la difusión en la planificación presupuestal en la oficina de asesoría legal.					
<b>Recursos Humanos</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
4	El talento humano que labora en la oficina de asesoría legal cumple con los logros y objetivos institucionales.					
5	El personal que labora en la oficina de asesoría legal es capacitado progresivamente para ofrecer calidad de servicio interno.					
6	El personal que cuenta la oficina de asesoría legal					

	cumple con sus funciones encomendadas.					
<b>Organizar</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Grupo de Trabajo</b>						
7	La oficina de asesoría legal cuenta con algún coordinador integrador de grupos de trabajo en beneficio de la gestión institucional.					
8	Con frecuencia se reúnen los grupos de trabajo para analizar el estado situacional de la gestión de la oficina de asesoría legal del gobierno regional de Tumbes.					
<b>Personal</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
9	Los servidores que prestan servicios en la oficina de asesoría legal se identifican con la organización.					
10	Los servidores que prestan servicios en la oficina de asesoría legal cumplen con sus funciones de acuerdo al manual de funciones.					
<b>Dirigir</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Orientación al Usuario Interno</b>						
11	Los servidores de la oficina legal cooperan con la fluidez documentaria para los trámites correspondientes.					
12	La orientación que brindan los servidores de la oficina legal es la adecuada a sus compañeros institucional.					
<b>Entrega de Información Oportuna</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
13	En la oficina de asesoría legal emiten información oportuna solicitada por las diferentes áreas de la entidad.					
14	El personal que labora en la oficina de asesoría legal obedece a la política de respuestas de la ley transparencia en las entidades públicas.					
<b>Seguridad</b>		Nunca	Rara veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
15	La oficina de asesoría legal cuenta con las señalizaciones de seguridad en caso de sismo.					
16	En la oficina de asesoría legal cuenta con el ambiente apropiado para el desarrollo de sus actividades propias de la gestión.					
<b>Controlar</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Impacto del Servicio</b>						
17	El personal que desarrolla sus actividades encomendadas es impactado por el jefe inmediato de la oficina de asesoría legal del gobierno regional de Tumbes.					
18	Las labores que aplica en la oficina de asesoría legal son impactadas entre sus compañeros.					

<b>Resoluciones Emitidas</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
19	Los usuarios cuando solicitan alguna resolución y son emitidas por la oficina de asesoría legal pagan alguna tasa arancelaria.					
<b>Publicación</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
20	La oficina de asesoría legal hace uso del portal web para las publicaciones de las resoluciones institucionales.					

**Estimado Colegas:**

La presente encuesta tiene como propósito recopilar información para determinar si la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020.

**Información General:**

Marque con un aspa el siguiente dato:

**SEXO:** M ( ) F ( )

**EDAD:** \_\_\_\_\_

**Cargo:**

Gerente ( )

Secretaria ( )

Subgerente ( )

Abogado ( )

Ingenieros ( )

Asistente ( )

Tco. Admin. ( )

**Instrucciones:**

Lea detenidamente analizando los enunciados y sus respuestas. Sea honesto en sus respuestas, ellas permitirán un diagnóstico importante para mejorar la gestión de administración y desempeño laboral. **Es de carácter anónimo.** No deje enunciados sin marcar. No hay respuesta buena o mala. Marca con un aspa "X" tu respuesta en los recuadros valorados de 1 (Nunca), 2 (Rara veces), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre).

Desempeño Laboral		1	2	3	4	5
Capacidad Referida al Puesto		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
Dominio de Funciones						
1	Los integrantes de la oficina de la oficina de asesoría legal demuestra dominio de sus funciones de su puesto asignados.					
2	Considera usted que domina los procedimientos administrativos de la oficina de asesoría legal.					
Comunicación		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
3	Considera que la comunicación es importante para la interacción con los servidores de la oficina de asesoría legal.					
4	Existe comunicación fluida entre los servidores y la jefatura de la oficina de asesoría legal.					
Conocimiento de la Normativa		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
5	Es conocedor Ud., de la normatividad referida a su puesto que se desempeña					
6	Conociendo la normativa se aplica para mejorar los procesos administrativos en la oficina de					

	asesoría legal.					
<b>Emocionalidad</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Practicidad</b>						
7	Considera usted, que es eficiente y practico en las labores que desempeña en la oficina de asesoría legal.					
8	En la oficina de asesoría legal aplican la practicidad en las actividades que realizan de acuerdo a sus funciones.					
<b>Facilidad de Ayudar</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
9	Los servidores que desarrollan las actividades encomendadas practican la cooperación entre los integrantes de la oficina de asesoría legal.					
10	Colabora con la absolución de dudas de sus compañeros de trabajo.					
<b>Valores</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
11	Los servidores con frecuencia están dispuestos a promover valores en su trabajo que desempeñan.					
12	En la oficina de asesoría legal son considerados los valores como partes de la política de la organización.					
<b>Responsabilidad en el Desempeño</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Asistencia y Puntualidad</b>						
13	Considera usted que el personal que labora en la oficina de asesoría legal asiste a su centro de manera puntual.					
14	Existe alguna estimulación en la oficina de asesoría legal para los servidores que asisten puntualmente a su centro de labores.					
<b>Participación en Equipos de Trabajo</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
15	Participa usted en los equipos de trabajo realizados por el jefe inmediato de la oficina de asesoría legal.					
16	Es tomado en cuenta sus opiniones en el equipo de trabajo celebrado en la oficina de asesoría legal.					
<b>Asistencia a Capacitaciones</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
17	Los servidores de la oficina de asesoría legal con frecuencia asisten a las capacitaciones.					
18	Las capacitaciones de los servidores están consideradas en el plan estratégico institucional.					
<b>Relaciones Interpersonales</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Solidaridad</b>						
19	Es Ud. respetuoso de las ideas de sus					

	compañeros de trabajo.					
20	Cree Ud. que mantiene buenas relaciones humanas con sus colegas de trabajo.					
<b>Ambiente Adecuado Entre Compañeros</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
21	Siempre está dispuesto a colaborar creando un ambiente adecuado					
22	Cree Ud. que sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad.					

## Anexo 3

### Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos **GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL** que el investigador **CALLE MALDONADO GEOR MARKUS** usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública **"GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES, 2020"**

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables **GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL**. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

15 de mayo de 2020

Mg..... *Alexander Timana Chduse*  
Cargo..... *Programador Especialista en Contratación del Estado*

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Alexander Timana Chalewa		
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor ( )	
Área de Formación académica:	Clinica ( )	Educativa ( )	
	Social ( X )	Organizacional ( )	
Áreas de experiencia profesional:	Oficina de Logística.		
Institución donde labora:	Dirección Regional de Salud - Tumbes		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación:	Trabajo(s) de investigación realizados Título del estudio realizado.		
	Relación entre herramientas de gestión y los procesos de adquisición de Bienes y Servicios de la Oficina de Logística de la DRST, 2016.		

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

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

**3. DATOS DEL INSTRUMENTO GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL**

Nombre de la Prueba:	Gestión administrativa y desempeño laboral
Autor:	Markus Geor Calle Maldonado
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Los servidores de la gerencia de infraestructura
Significación:	Este instrumento está compuesto por 42 alternativas de respuestas, para la variable gestión administrativa contiene 4 subescalas. La subescala planificación (actividades de difusión / recursos humanos), organizar (grupo de trabajo / personal), dirigir (orientación al usuario interno / entrega de información oportuna, seguridad), controlar (impacto del servicio / resolución emitidas / publicación) consta de 20 ítems. Asimismo para la variable desempeño laboral contiene 4 subescala capacidad referida al puesto (dominio de funciones / comunicación / conocimiento de la normativa), emocionalidad (practicidad / facilidad de ayudar / valores), responsabilidad en el desempeño (asistencia y puntualidad / participación en equipos de trabajo / asistencia a capacitaciones), relaciones interpersonales (solidaridad / ambiente adecuado entre compañeros).

**4. SOPORTE TEÓRICO**

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>	<b>Planificación</b>	En esta subescala se encuentran varios ítems que contienen el término "actividades de difusión", "recursos humanos". Una puntuación elevada en esta subescala indicaría que se está llevando una buena planificación en la gestión de turno. La planificación es seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro para formular las actividades necesarias para realizar los objetivos organizacionales (Terry, 1997).
	<b>Organizar</b>	Esta subescala contiene ítems que principalmente reflejan las respuestas integradoras y colaborativas en la organización. La subescala organizar brinda indicadores del comportamiento institucional entre los servidores La organización crea y mantiene relaciones entre todos los recursos, indicando qué recursos serán usados para actividades específicas. Y cuándo, dónde y cómo se usarán estos recursos (Certo, 2001).

	<b>Dirigir</b>	En esta subescala se encuentran ítems que valoran el direccionamiento y la conducción estratégica del área y de la organización. Generalmente, el área de una organización que obtiene puntuaciones menores para esta subescala carece de posibilidades y quizás no cuenta con el personal adecuado para esta opción dirigir las operaciones, mediante la cooperación del esfuerzo de los subordinados, para obtener productividad mediante la motivación y supervisión. (Lernes et al.,1990).
	<b>Controlar</b>	Esta subescala está diseñada para evaluar la acción correctiva o aplicar el remedio necesario, para asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Al responder a este tipo de exigencias, los niveles bajos ante las evaluaciones pueden dar como resultado un desempeño deficiente al responderlos, a pesar de tener un conocimiento suficiente o incluso elevado del tema del que trata la evaluación. El proceso de control se aplica en áreas concretas o a unidades organizacionales. Cada función organizacional, tiene áreas críticas que deben ser controladas. Casi todos los procesos administrativos y las técnicas concretas, están relacionados directa e indirectamente con el control (Ramírez, 2015).

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones )	Definición
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Capacidad Referida al Puesto</b>	En esta subescala se encuentran varios ítems que contienen término "dominio de funciones", "comunicación", "conocimiento de la normativa". Una puntuación baja en esta subescala indicaría que no se estaría logrando con el objetivo institucional y careciendo de personal adecuado para sus funciones. Es la capacidad de reunir y emplear discretamente en un entorno profesional fijo, recursos propios como, habilidades, conocimientos y actitudes, y recursos del ambiente para producir un resultado definido (Helleriegel, 2013).
	<b>Emocionalidad</b>	Esta subescala contiene ítems que principalmente reflejan el comportamiento de los servidores y en virtud a ello desarrollan sus actividades logrando obtener el óptimo de sus esfuerzos en beneficio de la organización. Las emocionalidades positivas proporcionan resultados importantes en el desempeño laboral, porque fomentan la salud en las

		organizaciones e influye de manera positiva la calidad del trabajo que se realiza (Ayala y Cardona, 2016).
	<b>Responsabilidad en el Desempeño</b>	En esta subescala se encuentran ítems que valoran los esfuerzos de los servidores en aras de obtener logros y objetivos encomendados para la institución. Por lo general, obteniendo puntuaciones bajas en esta subescala carece de servidores eficientes y eficaces. La responsabilidad no es más que obedecer de las funciones impartidas, lo que quiere decir se tiene que cumplir lo que connota que es parte de su obligación. Así mismo el autor considera otros aspectos como la puntualidad, la participación, actualizar sus conocimientos, ceñirse a las políticas de la empresa, etc (Valdés, 2004).
	<b>Relaciones Interpersonales</b>	Esta subescala está diseñada para el análisis y la conducta de los servidores que se desempeñan en la gerencia de infraestructura con el objetivo de generar cooperación y un escenario laboral apropiado para el buen desempeño en la determinada área. Las relaciones interpersonales es el comportamiento de un individuo en una organización, influenciado por las características del entorno (Brunet, 1987).

**5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:**

A continuación a usted le presento la escala de **Gestión Administrativa y Desempeño Laboral** elaborado por **Markus Geor Calle Maldonado**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: GESTION ADMINISTRATIVA**

- Primera dimensión : Planificación

Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores actividades de difusión, recursos humanos.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades de difusión / recursos humanos	1. En la oficina de asesoría legal del gobierno regional de Tumbes realizan difusión usando las plataformas tecnológicas institucionales.		4		
	2. La oficina de asesoría legal focalizan la difusión entre los servidores.		4		
	3. Es considerada la difusión en la planificación presupuestal en la oficina de asesoría legal.		4		
	4. El talento humano que labora en la oficina de asesoría legal cumple con los logros y objetivos institucionales.		4		
	5. El personal que labora en la oficina de asesoría legal es capacitado progresivamente para ofrecer calidad de servicio interno.		4		
	6. El personal que cuenta la oficina de asesoría legal cumple con sus funciones encomendadas.		4		

- Segunda dimensión: Organizar

Objetivos de la Dimensión: Reflejar respuestas del grupo de trabajo y del personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grupo de trabajo / personal	1. La oficina de asesoría legal cuenta con algún coordinador integrador de grupos de trabajo en beneficio de la gestión institucional.		4		
	2. Con frecuencia se reúnen los grupos de trabajo para analizar el estado situacional de la gestión de la oficina de asesoría legal del gobierno regional de Tumbes.		4		
	3. Los servidores que prestan servicios en la oficina de asesoría legal se identifican con la organización.		4		

	4. Los servidores que prestan servicios en la oficina de asesoría legal cumplen con sus funciones de acuerdo al manual de funciones.		4		
--	--	--	---	--	--

- Tercera dimensión: Dirigir  
Objetivos de la Dimensión: Valorar la orientación al usuario interno, entrega de información oportuna y seguridad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación al usuario interno / entrega de información oportuna / seguridad	1. Los servidores de la oficina legal cooperan con la fluidez documentaria para los trámites correspondientes.		4		
	2. La orientación que brindan los servidores de la oficina legal es la adecuada a sus compañeros Institucional.		4		
	3. En la oficina de asesoría legal emiten información oportuna solicitada por las diferentes áreas de la entidad.		4		
	4. El personal que labora en la oficina de asesoría legal obedece a la política de respuestas de la ley transparencia en las entidades públicas.		4		
	5. La oficina de asesoría legal cuenta con las señalizaciones de seguridad en caso de sismo.		4		
	6. En la oficina de asesoría legal cuenta con el ambiente apropiado para el desarrollo de sus actividades propias de la gestión.		4		

- Cuarta dimensión: Controlar

Objetivos de la Dimensión: Evaluar las respuestas de impacto de servicio, resoluciones emitidas y publicación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Impacto del servicio / resoluciones emitidas / publicación	1. El personal que desarrolla sus actividades encomendadas es impactado por el jefe inmediato de la oficina de asesoría legal del gobierno regional de Tumbes.		4		
	2. Tengo problemas para conciliar el Las labores que aplica en la oficina de asesoría legal son impactadas entre sus compañeros.		4		
	3. Los usuarios cuando solicitan alguna resolución y son emitidas por la oficina de asesoría legal pagan alguna tasa arancelaria.		4		
	4. La oficina de asesoría legal hace uso del portal web para las publicaciones de las resoluciones institucionales.		4		



Firma del evaluador



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, **ALARCON LLONTOP, LUIS ROLANDO**; docente de la Escuela de Posgrado / Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (Piura), asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES, 2020”** del autor: **CALLE MALDONADO, GEOR MARKUS**; constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Piura, 15 abril del 2022.

Dr. Luis Rolando, Alarcón Llontop	
DNI: 17543440	
ORCID: 0000-0001-9912-1299	