UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR PROYECTO ESPECIAL CORAH – 2022.

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

JULIA ROSARIO DÁVILA FLORES

Pucallpa - Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO N° 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 12.30 horas, del día 12 de MARZO del 2026, ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE: DR. HUGO AREVALO RIOS
SECRETARIO: DR. EDGAR GOICOCHEA MOSQUERA
VOCAL: DR. JONEL RAUL MANZANO MOSTA

Don(ña) JULIA ROSARIO DAVILA FLORES, aspirante al Grado de MAESTRO en GESTION PUBLICA, Mención ..... o DOCTOR en ..... inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada LA GESTION ADMINISTRATIVA Y LA GESTION DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR PROYECTO ESPECIAL CORAH - 2022

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

N°	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	4
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	4
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	2
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	3
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	3
TOTAL			16

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20. DIECISEIS (16) BUENO
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado] APROBADO
Observaciones: [Si las hubiera] —
Recomendaciones: [Si las hubiera] —

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 13.45 horas del 12 de MARZO del 2026

PRESIDENTE | SECRETARIO | VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0470-2023.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR PROYECTO ESPECIAL CORAH 2022"

Autor(es)	:	**DÁVILA FLORES, JULIA ROSARIO**
Escuela	:	**DE POSGRADO**
Maestría	:	**En Gestión Pública**
Asesor(a)	:	**Dr. Rocha Gonzales, Manuel**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%**, verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL,
De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.
En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 04/08/2023

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, JULIA ROSARIO DAVILA FLORES

Autor de la tesis titulada : LA GESTION ADMINISTRATIVA Y LA GESTION DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR PROYECTO ESPECIAL CORAH - 2022

Sustentada el año: 2026

Asesor(a): DR. MANUEL ROCHA GONZALES

Escuela de Posgrado

Maestría: GESTIÓN PUBLICA

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 12 / 03 / 2026

Email: chaindavila2010@gmail.com Firma:

Teléfono: 969390729 DNI: 00094836

DEDICATORIA

A la memoria de mis padres que me inculcaron siempre los valores para ser mejor persona y con su cariño y amor lograron formarme y convertirme en un buen ser humano, con ideales y metas claras en la vida.

Lo dedico también a las personas que apostaron e invirtieron por mi superación personal y profesional, gracias por estar siempre ahí, alentándome a seguir y no caer en el intento.

Todo esfuerzo tiene su recompensa y esta es la mia.

AGRADECIMIENTOS

Este proyecto se desarrolló en tiempos difíciles de pandemia de la covid – 19, tiene una significancia especial para mi, pues ante estos cambios de la presencialidad a la era virtual fue diferente, con docentes y compañeros en linea que no nos conociamos fisicamente, pero interactuábamos en aras de ser mejores profesionales. no fue fácil, se necesitó tiempo, dedicacación e inversión, pero se logró.

Un agradecimiento especial a las autoridades universitarias, por ser gestores de estos grados académicos y a mi asesor de tesis por haberme guiado en base a su amplia experiencia, direccionando mis conocimientos.

RESUMEN

La presente investigación titulada “La gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022”, se realizó con el objetivo de determinar la relacion entre la gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Inernior Proyecto CORAH 2022. el estudio es de tipo no experimental, diseño correlacional, con una población de 166 colaboradores y muestra de 117 trabajadores; siendo la hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022. Para la selección de los datos se utilizaron instrumentos validados como cuestionarios, todo ello para dar confiabilidad y validez al instrumento elegido, fue de elaboración propia. Para la variable gestión administrativa consta de 20 ítems, y en relación con la segunda variable gestión del desempeño laboral consta de 20 ítems, valorando los instrumentos obtenidos para el presente estudio, el análisis estadístico se hizo aplicando el programa SPSS 23, lo cual arrojó resultados confiables en la investigación. Se logró determinar que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022- La conclusión general se llegó a que se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022, con un valor $r = 0.894$ estimado por el coeficiente de correlación de Sperman. Existe relación significativamente positiva alta.

Palabras clave: Gestión administrativa, Gestión del desempeño laboral, Organización.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Administrative management and job performance management in the Ministry of the Interior Special Project CORAH 2022", was carried out with the objective of determining the relationship between administrative management and job performance management in the Ministry of the Interior Project. CORAH 2022. The study is of a non-experimental type, correlational design, with a population of 166 collaborators and a sample of 117 workers; being the general hypothesis: The administrative management is significantly related to the management of job performance in the Ministry of the Interior Special Project CORAH 2022. For the selection of the data, validated instruments such as questionnaires were used, all this to give reliability and validity to the chosen instrument. , was self-made. For the administrative management variable it consists of 20 items, and in relation to the second variable job performance management it consists of 20 items, evaluating the instruments obtained for the present study, the statistical analysis was done by applying the SPSS 23 program, which yielded results trustworthy in research. It was possible to determine that there is a significant relationship between administrative management and job performance management in the Ministry of the Interior Special Project CORAH 2022- The general conclusion was that the alternative hypothesis is accepted because r < 0.05 and the null hypothesis is rejected. There is a significant relationship between administrative management and job performance management in the Ministry of the Interior Special Project CORAH 2022, with a value r = 0.894 estimated by the Sperm correlation coefficient. There is a significantly positive high relationship.

Keywords: Administrative management, Job performance management, Organization.

.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad dentro del mundo empresarial el desempeño laboral es uno de los aspectos más relevantes en cualquier trabajo debido que es ahí donde se refleja el avance de las organizaciones y cumplimiento de los objetivos. La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico de la gestión de recursos humanos en las organizaciones. La evaluación del desempeño forma una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones: Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado.

En el sector público existe una necesidad urgente de mejorar el desempeño laboral del personal administrativo nombrado. A nivel nacional, en Perú, las empresas invierten solo el 30% en capacitaciones para sus trabajadores. El desempeño laboral en nuestro país viene siendo afectado por diferentes rasgos, que dificulta a los trabajadores a desempeñarse adecuadamente en cada área que se encuentre.

El desempeño laboral es la principal herramienta con que cuenta cualquier organización para propiciar la mejora del servicio de sus recursos humanos y en consecuencia el de la organización, contar con un adecuado sistema de evaluación del desempeño es una condición indispensable para lograr altos niveles de competitividad empresarial. Sin embargo, pocas veces, se encuentran en la práctica sistemas de evaluación objetivos que aseguren una valoración eficaz del proceso en cuestión. Estos en su concepción o su aplicación dan lugar a la ocurrencia de una gran variedad de errores.

Por lo expuesto en el presente trabajo el objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Poryecto Especial CORAH.

El siguiente trabajo de tesis ha sido estructurado en cinco capítulos, los cuales se dividen de la siguiente manera.

Capítulo I; menciona el Planteamiento del Problema el cual señala detalladamente la contextualización de la variable, antecedentes del problema que guardan relación con las variables en estudio, objetivo de la investigación, justificación e importancia, hipótesis, variables y Operacionalización de las variables.

Capítulo II; el Marco Teórico basado en teorías de las variables y la definición de términos básicos.

Capítulo III; Se precisa la Metodología de la investigación, donde se considera el método, tipo, diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, el procedimiento de recolección de datos, tratamientos de datos y los principios éticos de la investigación.

Capítulo IV; Resultados, la prueba de hipótesis y discusión el cual hace referencia al análisis sobre los resultados, los antecedentes y la teoría.

Capítulo V; Discusión de los resultados, contiene la constrastación de los resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, constratación de hipótesis.

Además se presentan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los respectivos anexos de la investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA v

AGRADECIMIENTOS vi

RESUMEN vii

ABSTRACT viii

INTRODUCCIÓN ix

ÍNDICE GENERAL xi

ÍNDICE DE TABLAS xiii

ÍNDICE DE FIGURAS xiv

CAPÍTULO I 15

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 15

1.1. Descripción del problema 15

1.2. Formulación del problema 18

1.2.1. Problema general 18

1.2.2. Problemas específicos 18

1.3. Objetivo general y objetivos específicos 19

1.3.1. Objetivo general 19

1.3.2. Objetivos específicos 19

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 19

1.4.1. Hipótesis general 19

1.4.2. Hipótesis específicos 19

1.5. Variables 20

1.6. Justificación e importancia 23

1.7. Viabilidad 24

1.8. Limitaciones 25

CAPÍTULO II 26

MARCO TEÓRICO 26

2.1. Antecedentes de la investigación 26

2.1.1. Antecedentes internacionales 26

2.1.2. Antecedentes nacionales..... 29

2.1.3. Antecedentes locales 31

2.2. Bases teóricas……32

2.3. Definiciones conceptuales..... 42

2.4. Bases o fundamentos filosóficos 40

2.5. Bases Epistémicos 45

CAPÍTULO III…….50

MARCO METODOLÓGICO 50

3.1. Tipo de investigación..... 50

3.2. Diseño y esquema de la investigación 50

3.3. Población y muestra..... 50

3.4. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos……52

3.5. Técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos……..52

CAPÍTULO IV……55

RESULTADOS 55

4.1. Resultados de la investigación 55

CAPÍTULO V…….67

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS..... 67

CONCLUSIONES…….71

SUGERENCIAS 72

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…….73

ANEXOS…….78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionabilidad de las variables…….....21

Tabla 2 Distribución de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH….....51

Tabla 3 Elección de técnica e instrumento……..……52

Tabla 4 Resultados de la confiablidad del coeficiente de alfa de cronbach……53

Tabla 5 Resultado descriptivo de la variable gestión administrativa……55

Tabla 6 Resultado descriptivo de la dimensión planeación..…….…… 56

Tabla 7 Resultado descriptivo de la dimensión organización……..…..…..56

Tabla 8 Resultado descriptivo de la dimensión dirección ……..……...57

Tabla 9 Resultado descriptivo de la dimensión control…….……58

Tabla 10 Resultado descriptivo de la variable gestión del desempeño laboral…….…58

Tabla 11 Resultado descriptivo de la dimensión responsabilidad……59

Tabla 12 Resultado descriptivo de la dimensión desempeño en el puesto…..……60

Tabla 13 Resultado descriptivo de la dimensión compromiso institucional…..……..60

Tabla 14 Resultado descriptivo de la dimensión recompensas……...61

Tabla 15 Resumen de procesamiento de casos…..…….…..….. 62

Tabla 16 Prueba de normalidad……..……..……62

Tabla 17 Correlación de las variables gestión administrativa y gestión del desempeño laboral…….....63

Tabla 18 Correlación de planeación y gestión del desempeño laboral.....64

Tabla 19 Correlación de organización y gestión del desempeño laboral.....64

Tabla 20 Correlación dirección y gestión del desempeño laboral….....65

Tabla 21 Correlación control y gestión del desempeño laboral…….....65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados descriptivos de la variable gestión administrativa……..55

Figura 2 Resultados descriptivos de la dimensión planeación……..……...56

Figura 3 Resultados descriptivos de la dimensión organización……..57

Figura 4 Resultados descriptivos de la dimensión dirección ……..….57

Figura 5 Resultado descriptivos de la dimensión control…….……58

Figura 6 Resultados descriptivos de la variable gestión del desempeño laboral……..59

Figura 7 Resultados descriptivos de la dimensión responsabilidad……59

Figura 8 Resultados descriptivos de la dimensión desempeño en el puesto…..……60

Figura 9 Resultados descriptivos de la dimensión compromiso institucional…..……..61

Figura 10 Resultados descriptivos de la dimensión recompensas…….……61

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Tirado (2014). La globalización ha provocado inevitables cambios en el mundo organizacional, generando particularmente impacto en las estructuras políticas y administrativas de las entidades e instituciones públicas y privadas, las cuales exigen modernizaciones y significativos progresos en relación a los nuevos estilos de gestión administrativa para responder a las demandas de la sociedad. (p.10)

Al respecto Chiavenato (2012) fundamentó que la gestión administrativa es la gestión de la empresa que comprende la orientación, las políticas y acciones que realizan los empresarios, gerentes o empleados en los procesos de la administración. Los procesos de la administración comprenden las actividades de planeación, organización, dirección y control. Estas actividades son realizadas por la empresa a través de sus funciones de gerencia, finanzas, administrativa, contable y producción. (p. 317)

Asimismo, Robbins y Judge (2013) afirmaron que el desempeño laboral se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos. Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo

Por tal razón, las empresas grandes valoran lo que es el recurso humano, clave fundamental y determinante en la obtención del éxito. Captan y retienen al personal que posee capacidades conductuales y cognitivas, que puedan

desempeñarse adecuadamente en un puesto determinado y en base a sus capacidades y competencias contribuyen con el desarrollo no solo de la entidad, sino de la sociedad.

Una visión de las condiciones que se debe de tener para poder conllevar una buena gestión administrativa tiene que ver, según Sandoval (2014). El éxito de un proyecto está relacionado con la calidad de la gestión asumida de manera efectiva y de acuerdo con el manejo de sus recursos, lo que conllevará al cumplimiento de sus objetivos y alcanzar el éxito deseado.

Otra opinión que fomenta las condiciones del desempeño laboral, tienen que ver con la calidad de los servicios que se brindan, lo cual Rodríguez (2013) Menciona que la calidad que se brinda es importante y necesaria por lo que se debe inculcar al trabajador a propiciarla dentro de la institución, lo que ayudará a mejorar las condiciones de servicio y el desempeño de estos.

En el Perú la falta de preocupación de evaluar e incentivar el desempeño laboral y la falta de visión en la gestión administrativa, hace que la percepción desde el punto de vista de los servicios que brinda el Estado sea negativa, debido a bajos niveles de gestión pública y poca preocupación por incentivar a los trabajadores, teniendo como consecuencia una gestión y atención deficiente en todos sus niveles.

La gestión administrativa en las instituciones públicas se encuentra vinculada con las fases de administración: Planificación, organización, dirección y control, cuando estas no se interconectan falla el proceso, entonces la percepción que se tiene es de desorden.

Uno de los mayores problemas en el ámbito administrativo es el desconocimiento de las verdaderas funciones de cada uno de los trabajadores (usuario interno) generando el descuido de sus verdaderas labores; esto también trae consigo el cuello de botella, acumulación de las funciones, estrés, entre

otros. Existe personal en puestos que no están acorde al tipo de categoría que estos tienen como Auxiliares, Técnicos, Bachilleres y Profesionales.

Otro problema, es que el trabajo que cada administrativo realiza es mecanizado y típico, no existe una buena difusión de los diversos manuales de procedimientos que son aquello que sirven de guía y dirección para realizar más eficiente su labor; estos puntos principales generan lentitud en los procesos administrativos, falta de disponibilidad presupuestal, malas decisiones gerenciales, mala calidad de atención al usuario externo, deficiente administración de los recursos financieros, quejas y reclamos.

La importancia del estudio repercute a la institución que fue sujeta a la investigación, ya que permitirá llevar a cabo grandes procesos de cambio que garantizaran su existencia en el tiempo. Los principales beneficiarios del estudio es el proyecto Especial CORAH, además esta investigación servirá de consulta para futuros estudios que tengan la misma línea de investigación.

Es necesario que las instituciones ofrezcan espacios agradables y cómodos donde existe un clima laboral aparente, practicando los valores, solidaridad, respeto, tolerancia, relaciones interpersonales y comunicación asertiva que permitirá la eficiencia y eficacia de las instituciones. Sin embargo, se observa que en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH se ve afectada por la falta de comunicación eficiente y asertiva entre los trabajadores, viéndose este reflejado en el clima institucional, lo cual repercute a la institución y el desempeño laboral de los trabajadores.

Los trabajadores se encuentran en muchos casos desmotivados, debido a la baja remuneración, no son recompensados por el esfuerzo y responsabilidad que ellos realizan. Existen también otros factores que podría estar repercutiendo en el desempeño laboral como es el desgaste emocional ante los conflictos internos en la institución, el estrés por la doble carga laboral en algunos casos, la situación de inestabilidad en su puesto de trabajo.

Asimismo, se puede apreciar que en muchos casos no existe confianza en los trabajadores, lo que dificulta un trabajo de equipo, cada quien trabaja aisladamente lo que afecta el clima institucional, por otro lado, existe poca participación en las actividades institucionales, como proyectos, comisiones, etc.

La investigación se realizó en la actualidad en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, materia de nuestra investigación, se evidencia una serie de diferencias con respecto a la gestión institucional por parte de los directivos unos con aciertos y otros con desaciertos, siendo uno de los grandes factores que influyen en estos cambios del desempeño laboral de los trabajadores del proyecto, por lo que fue necesario y urgente investigar, el por qué y las causas que ahondan con mayor fuerza este problema, para sí poder dar algunas alternativas de solución y mejorar la forma de actuar de todos los integrantes de las sedes administrativas y operarios, y llevarlos finalmente al mejoramiento y cambio de actitudes en el Proyecto, ya que afecta negativamente el desarrollo institucional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la planeación y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022?
- ¿Cuál es la relación entre la organización y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dirección y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022?
- ¿Cuál es la relación entre el control y la gestión del desempeño laboral

en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022?

1.3 Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1 Objetivo general

- Determinar cuál es la relación entre gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- ¿Cuál es la relación entre la planeación y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022?
- ¿Cuál es la relación entre la organización y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dirección y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022?
- ¿Cuál es la relación entre el control y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022?

1.4 Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022.
- No Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022.

1.4.2 Hipótesis específicas

- **He1:** Existe relación significativa entre la planeación y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022.
- **He2:** Existe relación significativa entre la organización y la gestión del

desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022.

- **He3:** Existe relación significativa entre la dirección y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022.
- **He4:** Existe relación significativa entre el control y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022.

1.5 Variables

1.5.1 Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual

Según Anzola, S. (2002) define a la gestión administrativa que consiste en todas las actividades de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores como son la planeación, organización, dirección y control.

1.5.2 Variable 2: Gestión del desempeño laboral

Definición conceptual

Según Chiavenato (1996), define al desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

1.5.3 Operacionalización de variables

Para ilustrar este contenido ver la tabla 1

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA
V1. Gestión administrativa	Anzola (2002) define a la gestión administrativa que consiste en todas las actividades de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores como son la planeación, organización, dirección y control	Son las acciones de cumplimiento de normas, procedimientos, cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes patrimoniales y operaciones se efectúen correcta y eficientemente; por cuanto la técnica que se utilizó fue la encuesta mediante un cuestionario y la guía de entrevista, con la finalidad de recopilar opiniones de los colaboradores. Se evaluó por medio de 20 ítems con una escala de valoración de: Siempre (3), algunas veces (2) y nunca (1)	Planeación	Comunicación de las estrategias	1	Likert 3 = Siempre 2 = A veces 1 = Nunca
				Comunicación de las metas	2	
				Establecimiento de los objetivos	3	
				Políticas	4	
				Programas	5	
			Organización	Entender procesos	6	
				Definir responsabilidades	7	
				Integración del personal	8	
				Diseño organizacional	9	
				Diseño de cargos	10	
			Dirección	Identificar problemas y oportunidades	11	
				Diagnosticas problemas	12	
				Seguridad	13	
				Toma de decisiones	14	
				Conocimiento	15	
				Mejorar el control de la institución	16	
			Control.	Medir comportamientos	17	
				Control administrativos	18	
				Estándares de control	19	
				Evaluación de desempeño	20	
V2. Gestión del Desempeño laboral	Chiavenato, (1996), define al desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son	Son las acciones de planear y dirigir el funcionamiento de los diferentes estamentos del aparato gubernamental; por ello, la técnica a utilizada fue la encuesta y la entrevista;	Responsabilidades	Cumplimiento de las funciones del MOF	1	Likert 3 = Siempre 2 = A veces 1 = Nunca
				Responsabilidad en la funciones	2	
				Habilidad de seguridad	3	
				Discreción	4	

relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.	con el cual se recabó las opiniones de los colaboradores dentro de la muestra representativa; el instrumento fue el cuestionario estructurado y la guía de entrevista. Se evaluó por medio de 20 ítems con una escala de valoración de: de: Siempre (3), algunas veces (2) y nunca (1)	Desempeño en el puesto	Interés	5
			Lograr los objetivos propuestos en plazos	6
			Lograr los objetivos y metas minimizando tiempos	7
			Rendimiento laboral	8
			Eficiencia	9
			Evaluación de actividades	10
		Compromiso institucional	Identificación con la institución	11
			Participación de las actividades programadas	12
			Capacidad de realización	13
			Creatividad	14
			Iniciativa	15
		Recompensas	Satisfacción por el salario e incentivos que recibe	16
			Motivado con los reconocimientos que recibe	17
			Liderazgo	18
			Trabajo en equipo	19
			Disciplina	20

1.6 Justificación e importancia

1.6.1 Conveniencia

La presente investigación se realizó al conocer la necesidad del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2022; por la falta de un proceso formal de planeación, falta de establecimiento de objetivos generales, específicos y metas, tanto a nivel estratégico, operativo y táctico ya que no existen manuales, como material de apoyo en el desarrollo de las funciones.

1.6.2 Relevancia social

La presente investigación se justifica, en relación a lo social, porque contribuirá a la mejora de las interrelaciones entre los actores de la gestión administrativa como son el personal técnico y administrativo, permitiendo de esta manera brindar un mejor servicio y posicionamiento del proyecto en la comunidad.

1.6.3 Implicancias prácticas

En relación a las Implicancias prácticas: los resultados que genere el estudio, permitirá efectuar recomendaciones que fortalecerán la gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH -2021.

1.6.4 Valor teórico

En cuanto al valor teórico: la investigación permitirá conocer y difundir las teorías, así como el marco conceptual de la gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral con la finalidad de mejorar la gestión institucional.

1.6.5 Utilidad Metodológica

En cuanto a la utilidad metodológica: la investigación hará posible conocer las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez y confiabilidad de los mismos, con el fin de auscultar información

que permitan de la mejor manera la contrastación del estudio; también los procesos desarrollados en esta investigación podrán emplearse en diferentes estudios similares.

1.6.6 Importancia

Según Münch, (2007) la importancia de la administración es indiscutible; si analizamos su origen y evolución a lo largo de la historia es posible concluir que gran parte del avance de la sociedad está fundamentada en la administración. Además, la importancia de esta disciplina se demuestra por lo siguiente:

- ✓ Es indispensable para el adecuado funcionamiento de cualquier organismo social.
- ✓ Simplifica el trabajo al establecer principios, métodos y procedimientos, para lograr mayor rapidez y efectividad.
- ✓ Optimiza recursos. La productividad y eficiencia están en relación directa con la aplicación de una adecuada administración.
- ✓ Contribuye al bienestar de la comunidad, ya que proporciona lineamientos para el aprovechamiento de los recursos, para mejorar la calidad de vida y generar empleos.
- ✓ Es la estructura donde se basa el desarrollo económico y social de la comunidad.

1.7 Viabilidad

El presente estudio es viable, pues se dispone de los recursos, medios y presupuesto necesario para su ejecución y en términos de utilidad busca lograr un mayor nivel de compromiso por parte de personal que labora en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, en miras de concretar los objetivos planteados, enriqueciendo así el sector público, aplicando las medidas correctivas a que hubiere lugar.

1.8 Limitaciones

Las limitaciones que se podrían tener en el desarrollo del presente proyecto de investigación serían:

- ✓ Falta de recursos para poder profundizar la investigación.
- ✓ La falta de antecedentes tesis a nivel internacional, con el estudio de las variables de gestión administrativa y gestión del desempeño laboral

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Gordon, (2019) En su investigación referente *La Gestión administrativa y la satisfacción de los clientes del servicio de transporte pesado de la ciudad de Tulcán.* Concluye: que deja al descubierto un sin número de aspectos que no permiten brindar confort en el servicio. Se hace una administración rudimentaria, sin objetivos claros en su política de servicio al cliente; se adolece de manuales de funciones en cada cargo que deje clara la responsabilidad del empleado con el cliente. No existen mecanismos para medir la satisfacción del cliente, ni conocer sus inquietudes, inconformidades o sugerencias. Es mas no existen departamentos de atención al cliente. Se adolece de base de datos de la información sobre el cliente, entre otros. A partir de este diagnóstico se propone en Logitrans S.A. la implementación de un sistema de gestión administrativa enfocado al cliente, con el fin de posicionar la empresa y direccionar su giro corporativo hacia la competencia, proponiendo un servicio de calidad, seriedad y cumplimiento que generen valor agregado en el usuario y fidelicen su voluntad hacia el consumo de nuestro servicio. El sistema de gestión propone un análisis a partir de las cinco fuerzas de Porter, identificando, la débil estructura organizacional existente, que permiten dar sustento a una serie de estrategias propuestas en la presente investigación. Se fundamentan en las necesidades insatisfechas del cliente, y de las expectativas de servicio que tiene. Además, se plantea una reestructuración organizativa, planteando la departamentalización de la empresa, promoviendo la división del trabajo,

que permita cumplir con los objetivos establecidos con respecto a la mejora del servicio en atención al cliente que permita promover esas necesidades insatisfechas del cliente a favor de la empresa y del crecimiento del sector.

Haro, (2018), en su tesis titulada *La Gestión Administrativa y su Incidencia en el Compromiso Laboral de la Policía Nacional de Ecuador*. Concluye: Respondiendo a la pregunta de investigación, ¿Cómo influye la gestión administrativa en la obtención del compromiso laboral del talento humano policial?, podemos dar respuesta indicando que influye directamente en la percepción del talento humano policial en territorio, en donde se realizan las actividades operativas, identificando que la falta de una correcta administración hace que las personas realicen su trabajo con carácter de obligación y no por vocación, es decir con compromiso normativo (Por las normas que rigen determinada organización). Y vemos la importancia de darle un tratamiento especial a nivel integral en la organización en donde se posicione la gestión estratégica del talento humano y como resultado final el compromiso afectivo y continuo que nos falta desarrollar. Pero también se da en el ámbito de apoyo a la gestión operativa, es decir, el administrativo, por ser la parte fundamental y neurálgica de una organización. Que los temas que hemos planteado en el análisis del problema, realizado anteriormente, se convierten en buenas prácticas administrativas para iniciar con la gestión estratégica del talento humano.

González (2018), en su tesis *Estrés y desempeño laboral, estudio realizado en serviteca altense de Quetzaltenango.* Concluye: por lo que se acepta la hipótesis alterna de investigación la cual menciona que si existe una relación estadísticamente significativa con un nivel Alpha de 0.05 entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de

Serviteca Altense S.A. De acuerdo a la investigación realizada la mayoría de los trabajadores del Serviteca Altense S.A. manifiestan niveles altos de estrés, donde se toma en cuenta la media arrojada por la prueba sobre estrés administrada la cual fue de 21.1 y de acuerdo a los estándares de la prueba donde la media normal debe ser de 16.3 y 14.7, es decir que los resultados que estén por encima de este manifiestan niveles altos de estrés y los que sean menores se consideran bajos. Se comprobó con un mínimo de significancia de 0.05, para determinar la relación el valor obtenido fue mayor a 0.28, por lo tanto, se estableció la existencia de una igualdad entre los resultados entre la prueba para medir estrés general y la prueba para medir el estrés socio laboral donde el resultado fue de 0.35 mayor al resultado esperado y que también el resultado de la Prueba para medir estrés general tiene relación con el resultado de la evaluación de desempeño. La investigación demostró que el estrés general y laboral genera en las organizaciones conflictos que producen una disminución de la productividad en el personal y por lo tanto problemas significativos en la misma. Por lo tanto, cuando existe un mal desempeño laboral de parte de los colaboradores uno de los factores que lo produce es el estrés negativo, donde se hace necesario estar alerta a los factores resultantes del problema y tomar en cuenta que un estrés bien manejado puede favorecer a la empresa c una mayor productividad.

Bonilla, & Díaz, (2018) *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades "Ciudadela Las Piñas" del Cantón Milagro, periodo 2012-2014.* Concluye: El escaso nivel de desarrollo institucional que ha tenido el hospital es bajo debido a la toma de decisiones inadecuadas llevada por la alta gerencia que efectivamente afecta el

desempeño laboral que tienen los funcionarios que laboran en el mismo resultante así, la baja en la calidad del servicio prestado, y por ende la insatisfacción de sus pacientes. En el momento de reclutar el personal requerido, en ciertas ocasiones se realiza la debida verificación del perfil que en virtud de sus conocimiento y experiencia debe ocupar la vacante, originándose que el personal se encuentre inconforme en los puestos de trabajos que actualmente se encuentran y también por no conocer sus roles o funciones que tiene que realizar tiende a realizarse la duplicidad de funciones. La comunicación existente entre funcionarios es escasa, lo que dificulta la toma de decisiones, porque origina problemas de acuerdos para la elección de alternativas de negociación para beneficio y desarrollo de la organización. Debido al desconocimiento de la cultura organizacional de la institución, los funcionarios se encuentran desmotivados hacia el logro de los objetivos institucionales.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Díaz, y Ordoñez, (2019) en su tesis *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas y la Municipalidad Distrital de Cacatachi – Tarapoto 2019*. Concluye: que, si existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lamas. Se obtuvo una correlación positiva media (Rho = 0,507**; p = 0,000), indicando que a mejor desarrollo de los procesos de acción en la gestión administrativa a través del esfuerzo que realiza el grupo humano mayor será el desempeño laboral, con el propósito que se puedan alcanzar los objetivos en dicha municipalidad. Así mismo, en la municipalidad Provincial de Cacatachi, si existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; donde se obtuvo una correlación positiva media (Rho = 0,542**; p = 0,001), demostrando que a

mejor desarrollo de los procesos de acción en la gestión administrativa a través del esfuerzo que realiza el grupo humano mayor será el desempeño laboral, esto ayudará a que los objetivos y metas de la municipalidad se desarrollen en el determinado tiempo que lo especifiquen.

Meza, (2019) en su tesis *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo 2019.* Concluye: que existe la relación directa entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo cuyo coeficiente de correlación tiene un valor de 0.066, bajo la metodología Rho Spearman, que se encuentra dentro de una correlación muy baja positiva. El 21.1% indicaron que casi nunca las decisiones de la administración ayudan a cumplir las metas, el 52.6% indicaron que a veces y el 26.3% dijeron que casi siempre las decisiones de la administración ayudan a cumplir las metas establecidas. El 26.3% señalaron casi nunca y el 57.9% manifestaron que a veces sus compañeros de trabajo que laboran en su área se sienten motivados.

Arellanos, (2018) en su tesis *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*. Concluye: que hallados los valores r= 0,780 y el valor t= 6,141 de las variables empleadas para esta prueba de hipótesis y teniendo como referencia el valor critico 1,96 representada en el gráfico de la curva de Gauss, se concluye con aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula determinando entonces que Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018.

Cajo, (2018) en su tesis *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, 2018.* Concluye:

Se ha demostrado que la gestión administrativa influye en el desempeño laborar de forma positiva en los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego. Se ha determinado que la planeación administrativa influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego.

Serna y Arévalo, (2018) en su tesis *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero – Lamas año 2016.* Concluye: que en la empresa Agropecuaria Lucero – Lamas actualmente existe una mala gestión administrativa, debido a que los procesos administrativos están siendo ineficientes, con una mala planificación, ya que no establecen objetivos y políticas así mismo no tienen metas claras, mal establecimiento de los objetivos, ya que actualmente no cuenta con objetivos establecidos, las metas no están establecidas en el plan estratégico, no cuenta con un programa de actividades, donde los colaboradores puedan seguir un orden cronológico para un mejor desarrollo de las actividades laborales, no cuenta con planes diarios, semanales mucho menos mensuales, no tiene una buena organización, ya que no cuenta con una estructura de tareas debidamente establecida, no hay una buena dirección, ya que no cuenta con estrategias establecidas, los colaboradores no conocen a cabalidad sus funciones, no tiene un buen control, ya que no tiene estándares establecidos de calidad y control.

2.1.3. Antecedentes locales

Alanya, y Reyes, (2018) *Evaluación del desempeño y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal*

Zonal Ucayali 2018, Concluye: que se determina que existe relación significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – Zonal Ucayali. Con un valor r = 0.656 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor evaluación del desempeño laboral existirá una mejor gestión administrativa de acuerdo a la percepción de los trabajadores.

Ordoñez, (2018) *Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018*, logrando obtener las siguientes conclusiones: se determina que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay. Con un valor r = 0.856 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor gestión administrativa existirá un mejor desempeño laboral en relación a la percepción de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Mozombite (2018) *Plan de capacitación y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018*, logrando obtener las siguientes conclusiones: Existe relación entre el plan de capacitación y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay. Con un valor r = 0.837 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante un mejor plan de capacitación existirá una mejor gestión del desempeño laboral, según la percepción de los trabajadores.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Gestión administrativa

Según Terry, G. (2013), la define como un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para

determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. Se entiende por gestión administrativa, al proceso que se realiza en el manejo de la empresa o institución y que sigue cuatro pasos definidos como las funciones de la administración, de tal manera que sirva como una guía de procedimientos los cuales fijarán el rumbo de las actividades a desarrollarse en la organización y que traerá como consecuencia un adecuado servicio al usuario.

Según James, P. (2004), conceptualiza la gestión administrativa como el gobierno de una empresa pública y/o privada que se ejerce durante el periodo de actividad y el mismo comprende la adquisición y transformación de bienes, su transmisión o empleo para la obtención de fines que persigue la organización.

Del mismo modo, Rivero, M. (2008), acota que: la gestión administrativa tanto en empresas públicas como privadas exigen la fijación de objetivos claros y precisos que al ser realizados cumplan con las funciones del proceso administrativo, estando relacionados con la alta gerencia de la organización en la fase de dirección y ejecución de las actividades, manifestando también que la gestión administrativa juega un rol muy importante, pues de su eficiencia, producto de la dirección, habilidades y estrategias que utilice, dependerá la obtención de buenos resultados. Asimismo, fundamenta su importancia, en la tarea de construir una sociedad económicamente mejor con normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de toda gestión administrativa moderna. De allí que la supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador.

- **Importancia de la administración**

Según Chiavenato, (2006), la administración se volvió fundamental en la conducción de la sociedad moderna. Ella no es un fin en sí misma, sino un medio de lograr que las cosas se realicen de la mejor manera, al menor costo y con la mayor eficiencia y eficacia. (p. 13)

- **Proceso Administrativo**

Según Chiavenato, (2006), menciona que el proceso administrativo es el nombre que se le da al conjunto de funciones administrativas, incluyendo la planeación, la organización, la dirección y el control. (p.82)

- **Dimensiones de la variable Gestión Administrativa**

Dimensión 1: Planeación

Amador, (2008) La planeación es decir por adelantado, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quien ha de hacerlo. La planeación cubre la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir. La tarea de la planeación es exactamente: minimización del riesgo y el aprovechamiento de las oportunidades.

Dimensión 2: Organización

Amador, (2008) La organización “Se trata de determinar que recurso y que actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa”. La organización consiste en la asignación de recursos y actividades para alcanzar los objetivos., mediante órganos o cargos conformados y con la atribución de autoridades y responsabilidades en cada una de ellas.

Dimensión 3: Dirección

Amador, (2008). La dirección, es la supervisión directa de los empleados en las actividades diarias de negocio. La dirección viene

hacer dirigir, implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.

Dimensión 4: Control

Amador, (2008) El control es la función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajustan a los planes y objetivos de las empresas. Al control se puede definir como el proceso de vigilar actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación.

2.2.2 Variable 2: Gestión del desempeño laboral

Según Znas, A. (2017), nos dice que el desempeño laboral es el resultado obtenido del trabajo realizado, el cual puede ser positivo o negativo, en dependencia de las metas propuestas, como “el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”.

Según Chiavenato, (2000), la define como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

Según Morales, F. (2009) expresa que es el desempeño laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

- **Características del Desempeño Laboral**

Se podría asumir que el desempeño laboral es solo acerca de qué tan bien realizan sus tareas los empleados. Sin embargo, existen varias características claves en su conceptualización.

- **Resultados**

Corvo (s.f.). El desempeño laboral se define como el comportamiento de un empleado. Este concepto se diferencia de los resultados obtenidos. Los resultados son un producto parcial del desempeño, pero también son la consecuencia de otros factores.

- **Relevante para la meta organizacional**

Corvo (s.f.). El desempeño laboral tiene que dirigirse hacia los objetivos de la organización que sean relevantes para el puesto o función. Por tanto, no se incluirán actividades en las que se hagan esfuerzos por alcanzar objetivos periféricos.

- **Factores que influyen en el desempeño laboral**

Con relación a los componentes que influyen en el desempeño laboral, Davis & Newstrom, (1999) plantean que:

- ✓ **Satisfacción del trabajo:** Es la forma en que un trabajador ve desde su perspectiva sensaciones favorables o desfavorables con los que el colaborador percibe su trabajo, que expresan de acuerdo a las actitudes laborales que desarrolla en su cargo.
- ✓ **Autoestima:** La autoestima es un sentimiento muy a importante a tratar en la empresa, debido a que toda persona está motivado a buscar necesidades para lograr una buena posición dentro de la organización y por tanto manifiesta la necesidad de entablar comunicación con otras personas a fin de ser reconocido por un equipo de trabajo.
- ✓ **Trabajo en equipo:** Es un principio que toda organización debe inculcar en sus trabajadores a través de un líder, quien involucre a todo un grupo para que se apoyen conjuntamente y así produzcan interacciones que les lleven a conseguir los objetivos en un trabajo en equipo.

- ✓ **Capacitación del Trabajador:** “Es un proceso de formación implementado por el área de Recursos Humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficiente posible”.

- **Evaluación del desempeño**

Para Chiavenato, (2002), la evaluación del desempeño es un proceso dinámico mediante el cual se identifica el rendimiento que un colaborador logra en su puesto de trabajo, es una apreciación sistemática de un trabajador en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo, se apoya en el análisis de puestos y adicionalmente es utilizado para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y sobre todo su contribución a la organización.

Según Chiavenato, (2009), nos dice que es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona. Para evaluar a los individuos que trabajan en una organización se aplican varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etcétera. (p.202).

Según los autores Hellriegel, Jackson, & Slocum (2008), la evaluación del desempeño se entiende como un sistema formal estructurado que sirve para evaluar el desempeño de un empleado en el puesto. Se concentra en documentar qué tan productivo es y cuáles áreas del desempeño del empleado pueden mejorar. Una de las principales asignaciones de los gerentes es evaluar el desempeño del

empleado. Por otra parte, es cada vez más frecuente que se pida a los empleados que evalúen el desempeño de sus gerentes. (p.444)

- **La importancia de la Evaluación del Desempeño Laboral**

Elempleo (2016). Evaluar el desempeño de un trabajador es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos.

- **Objetivos de la Evaluación del Desempeño**

Según Chiavenato (2009), Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño se pueden presentar en tres fases:

- ✓ Permitir condiciones de medición del potencial humano para determinar su plena utilización.
- ✓ Permitir que los recursos humanos se traten como una importante ventaja competitiva de la organización, cuya productividad puede desarrollarse, obviamente, según la forma de administración.
- ✓ Ofrecer oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva a todos los miembros de la organización, sin olvidar tanto los objetivos organizacionales como los objetivos de los individuos. (p.205)

- **Medición del Desempeño**

Según Werther & Davis (2000), mencionan que los sistemas de calificación que se le dan a cada labor; para que sean útiles deben ser de uso fácil, confiable y calificar los elementos esenciales para determinar el desempeño.

- **Rendimiento Laboral**

García (2017). Cuando se nombra el concepto de rendimiento laboral se hace referencia a los resultados. No se centra en la forma de realizarlos, ni en el esfuerzo realizado para conseguirlo, sino en la

consecución final de estos. Incide en el cuánto se ha realizado. Por ello, su grado de rendimiento laboral suele incidir en su retribución a través de la parte variable de su salario. De hecho, una forma de incentivarla es aumentar el porcentaje variable en el total salarial.

Koopmans, et, al. (2014). El rendimiento laboral (RL) es uno de los constructos que mayor atención ha recibido por parte de los estudiosos del comportamiento organizacional. Posiblemente, su popularidad se deba a que la competitividad y la productividad de las organizaciones se encuentran íntimamente ligadas al desempeño individual de sus miembros.

- **Eficiencia**

Según los autores Koontz, et, al., (2012), eficiencia es alcanzar los fines con el mínimo de recursos. (p. 14).

Según Chiavenato (2006), significa hacer las cosas bien y de acuerdo con el método preestablecido. La eficiencia corresponde al 100% del tiempo estándar establecido por el estudio de los tiempos y movimientos.

- **Dimensiones de la variable Desempeño Laboral**

Dimensión 1: Responsabilidades

Wester, (2008). Vincula las acciones individuales con las relaciones sociales y, con los contextos de acción; así como con sus condicionamientos, limitaciones, oportunidades, y desafíos.

Dimensión 2: Desempeño en el Puesto

Chiavenato (1996) define al desempeño, es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran laboral y satisfacción laboral.

Dimensión 3: Compromiso Institucional

Meyer, y Allen, (1997) Señalan tres tipos de variables organizacionales; personal y del entorno. Entre las primeras se destacan: la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, las políticas de recursos humanos, la comunicación, el grado de participación en la organización y los estilos de liderazgo de los directivos. Entre las personales se señalan: edad, genero, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores, respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación. Entre las del entorno se identifican algunas tales como las oportunidades laborales.

Dimensión 4: Recompensas

Chiavenato, (1996) Son incentivos económicos que pretender dirigir la actividad del empleado hacia un resultado particular.

2.3 Definición conceptuales

- **Administrar**

Koontz, Weihrich, & Cannice (2012). Es la actividad que requiere la creación y el mantenimiento de un ambiente donde los individuos trabajen en grupos hacia la consecución de objetivos integrados.

- **Comportamiento desviado en el sitio de trabajo**

Robbins & Judge (2009). Aquel que de manera voluntaria viola en forma significativa las normas organizacionales y, de ese modo, amenaza el bienestar de la organización o el de sus miembros.

- **Comportamiento organizacional (CO)**

Robbins & Judge (2009). Campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, grupos y estructura en el comportamiento dentro de las organizaciones, con objeto de aplicar dicho conocimiento en mejorar la efectividad de las organizaciones.

- **Coordinación**

Chiavenato, I. (2006). Logro de la armonía de los esfuerzos individuales y de grupo hacia el logro de los propósitos y objetivos del grupo. (p.54)

- **Equipo**

Koontz, et., al. (2012). Pequeña cantidad de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un enfoque.

- **Ética empresarial**

Koontz, et., al. (2012). Se refiere a la verdad y justicia relacionadas con aspectos como las expectativas de la sociedad, la competencia equitativa, la publicidad, las relaciones públicas, la responsabilidad social, la autonomía del consumidor.

- **Estructura organizacional**

Reyes, S. (2004). Es fundamental en todas las empresas, define muchas características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones, entre otras. (p. 145)

- **Grupo**

Koontz, et., al. (2012). Dos o más personas que actúan de forma interdependiente y unificada hacia la consecución de metas comunes.

- **Integrar el personal:** Cubrir y mantener cubiertos los puestos en la estructura organizacional.

- **Objetivos o metas**

Koontz, et., al. (2012). Los fines hacia los que se dirige la actividad.

- **Motivación**

Maslow, A. (1965). La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. (p. 324)

- **Satisfacción en el trabajo**

Robbins & Judge (2009). Sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características.

2.4 Bases o fundamentos filosóficos

Las bases filosóficas relacionadas a la presente investigación han sido las siguientes:

- **Variable Gestión administrativa**

Para que la administración sea lo que es hoy día, es un hecho que existieron personajes destacados que con sus aportes colaboraron para el desarrollo de la misma. Entre ellos se encuentran: Confucio: Filósofo, proporcionó una serie de reglas para la Administración pública recomendando: a) Que las personas que ocupan posiciones públicas deben conocer bien el país para así estar en condiciones de resolver sus problemas. b) Excluir de la selección del personal el favoritismo y el partidarismo y c) Que los funcionarios seleccionados deberían ser personas honradas desinteresadas y capaces. Adán Smith: enunció el principio de la división del trabajo considerándolo necesario para la especialización y para el aumento de la producción.

Henary Metacalfe: Se distinguió por implantar nuevas técnicas de control administrativo e ideó una nueva manera de control considerada como muy eficiente. Publicó un libro titulado "El Costo de Producción y la Administración de Talleres Públicos y Privados, considerada como una obra precursora de la administración científica. Woodrow Wilson hizo una separación entre política y Administración y le dio el calificativo de ciencia a la administración propugnando su enseñanza a nivel universitario.

Frederick W. Taylor: se le considera padre de la administración científica; Taylor trabajo entre los año 1880 y 1915 en una serie de empresas, realizando varios experimentos y aplicando sus propias ideas en busca del mejoramiento de la administración descubriendo que existen fallos o deficiencias que eran

imputables del factor humano, ya que según criterio, los trabajadores "En lugar de emplear todo su esfuerzo a producir la mayor cantidad posible de trabajo, en la mayoría de los casos hacen deliberadamente los menos que pueden", además promovió que las fuentes de empleo aumentarán la paga a los trabajadores más productivos.

- **Variable Gestión del desempeño**

Dentro de la organización, el grado de eficiencia y eficacia con el que se ejecuten los cargos determina la productividad, los costos operativos, los beneficios, la imagen de la compañía, la competitividad y el cumplimiento de la misión institucional. La eficiencia, la eficacia y la calidad del funcionario de la compañía le exigen tener una visión de conjunto de la organización como un todo y ser conocedor del soporte personal que él realiza a través de sus funciones como elemento constitutivo, interdependiente e interactuante de la empresa; tener el conocimiento de la visión macro y micro de su rol en la compañía, dentro de su área y equipo de trabajo, para actuar por la comprensión de significado de su acción; ya que cuando se desconoce el objetivo final y la misión organizacional y personal, la acción del trabajador se lima sólo al cumplimiento de una tarea, sin un enfoque de trascendencia o proyección de su labor.

La evaluación de desempeño ha de ser una herramienta a través de la cual se compare el desempeño real de cada empleado con el rendimiento esperado y a partir de la cual se tomen decisiones sobre el personal relacionadas con la remuneración, la promoción y las acciones correctivas Cuesta, C. (2010). Como al ha de ser una herramienta que tenga impacto sobre el desempeño de los trabajadores, que permita apreciar el rendimiento real de la persona en el puesto de trabajo y el cumplimiento dado a los objetivos propuestos por su área y cargo, permitiendo además identificar los aspectos en que se debe mejorar y clarificando el potencial de desarrollo a aprovechar en

cada empleado, puesto de “medir el desempeño empresarial u organizacional es medir (evaluar) esa “capacidad”. Cuesta y Valencia (2014). Asimismo, se precisa, se evalúa esa “capacidad de la organización” que armoniza se subraya, “los resultados individuales, grupales y de la propia organización”. […] al comprender los resultados o el desempeño tanto individual como grupal (brigada, taller, área, departamento, etc.) y de la organización en su conjunto (donde están los objetivos estratégicos”. (P. 29)

La evaluación de desempeño debe ser una estrategia que sirva para detectar problemas en la dirección de personal, en la integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa, así como en el no aprovechamiento de los empleados con un potencial más alto del exigido para el cargo (Montoya, S. 2009). Ha de permitir también detectar el nivel de motivación, los problemas de selección, comunicación y de las condiciones de trabajo en general; ha de integrar toda una filosofía de mejoramiento continuo e invitar a adquirir el compromiso ineludible de adoptar una actitud de cambio, mediante la revisión del comportamiento laboral del personal de la organización, basado en la premisa según la cual: ser bastante bueno no basta y se puede ser mejor.

Con el fin de poder entender más claramente el paradigma con el cual se desarrolló el presente trabajo de investigación, citamos la siguiente definición de Recalde (2011). Es una alternativa para la investigación social debido a que privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales; Crítico porque cuestiona los esquemas molde de hacer investigación comprometidas con lógicas instrumental del poder. Propositivo debido a que plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y pro-actividad. En base a lo anterior, se indica que la presente investigación, se desarrolló en base al paradigma crítico propositivo, ya que al analizar la realidad actual de la clínica se evidencian los factores que aquejan a las redes educativas rurales, por la limitada gestión de la administración que da lugar a la inadecuada

toma de decisiones. El paradigma planteado permitió conocer el problema tanto en términos teóricos como prácticos pudiendo cuantificar las causas y efectos del problema. Además, al considerar este paradigma en la presente investigación, lo planteamos como una opción para la investigación por que permite que la interpretación sea comprensiva y explica de manera exacta cada fenómeno; crítico porque cuestiona la manera básica en la que se hace una investigación comprometida con lógica instrumental del poder. Propositivo debido a que plantea alternativas de solución construidas en un clima de correlación y pro actividad; para respaldar lo expuesto, partimos de la definición de paradigma: Es un conjunto de realizaciones científicas universalmente reconocidas que durante cierto tiempo proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica. El ambiente en el cual se desenvuelve las redes educativas rurales y en si las diferentes organizaciones empresariales, es cambiante y dinámico, que requiere de acciones concretas que oriente de mejor manera la toma de decisiones. Para esta investigación la metodología planteada es adecuada y factible.

2.5 Bases Epistémicos

- **Variable 1: Gestión administrativa**

✓ **Teoría sobre gestión administrativa**

Teoría: La Administración Científica (1903) Frederick Winslow Taylor, Henry Lawrence Gantt, Frank Bunker Gilbreth, Harrington Emerson, Henry Ford.

✓ **Énfasis**

En la tarea

✓ **Organización Racional del trabajo**

Análisis de los tiempos y movimientos: Eliminar movimientos inútiles en el trabajo y estudiar el modo en que debe realizarse cada trabajo. Selección científica de los trabajadores. Dar a los obreros instrucciones técnicas de cómo

deben realizar el trabajo: entrenarlos adecuadamente, Estudio de la fatiga humana División del trabajo y especialización del obrero, entrenar al trabajador tanto en la preparación y control de su trabajo como en su ejecución. Diseño cargos y tareas, Incentivos salariales y premios de producción: dividir proporcionalmente los ingresos que resulten del aumento de producción. Concepto de Homus Económicus. Condiciones ambientales de trabajo. Racionalidad del trabajo. Estandarización de métodos y máquinas. Supervisión funcional

✓ **Principios de Taylor**

De planeación: Se debe sustituir la improvisación por la planeación de la preparación: Se debe seleccionar científicamente a los trabajadores

Del control: Es necesario cerciorarse de que se logren los objetivos

De Ejecución: Distribuir diferencialmente las atribuciones y responsabilidades

✓ **Principios de Ford**

De intensificación: Disminuir el tiempo de producción mediante el empleo inmediato de equipo, materia prima y colocación inmediata.

De Economicidad: Reducir el número de materia prima en transformación.

De Productividad: Aumentar la capacidad de producción mediante la especialización y la línea de montaje.

✓ **Teoría de Douglas McGregor**

En su obra El lado humano de las organizaciones describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría x y teoría y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

✓ **Teoría X**

Está basada en el antiguo precepto del garrote y la zanahoria y la presunción de mediocridad de las masas, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio y que como el negrito del batey (la canción) el trabajo es una forma de castigo o como dicen por ahí “trabajar es tan malo que hasta que le paguen a uno”, lo cual presente dos necesidades urgentes para la organización: la supervisión y la motivación:

Las premisas de la teoría x son:

- Al ser humano medio no le gusta trabajar y evitara a toda costa hacerlo, lo cual da pie a la segunda.
- En términos sencillos, los trabajadores son como los caballos; si no se les espuela no trabajan. La gente necesita que la fuercen, controlen, dirijan y amenacen con castigos para que se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.
- El individuo típico evitara cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguridad por encima de todo, por ello es necesario que lo dirijan.

✓ **Teoría Y**

Los directivos de la teoría Y consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzaran siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados.

Los supuestos que fundamentan la Teoría Y son:

- El desgaste físico y mental en el trabajo es tan normal como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo en sí.
- No es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.
- Los trabajadores se comprometen con los objetivos empresariales en la medida que se les recompense por sus logros, la mejor recompensa es la

satisfacción del ego y puede ser originada por el esfuerzo hecho para conseguir los objetivos de la organización.

- En condiciones normales el ser humano medio aprenderá no solo a aceptar responsabilidades sino a buscarlas.
- La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización.

- **Teoría sobre Desempeño Laboral**

✓ **Teoría De Abraham Maslow**

La teoría de la autorrealización de Maslow se sitúa dentro del holismo y la psicología humanista y parte de la idea de que el hombre es un todo integrado y organizado, sin partes diferenciadas. Cualquier motivo que afecta a un sistema afecta a toda la persona. Maslow propone una teoría del crecimiento y desarrollo partiendo del hombre sano, en la cual el concepto clave para la motivación es el de necesidad. Describe una jerarquía de necesidades humanas donde la más básica es la de crecimiento, que gobierna y organiza a todas las demás. A partir de aquí existen cinco jerarquías o niveles, desde la necesidad de supervivencia, que es relativamente fuerte, de naturaleza fisiológica y necesaria para la homeostasis, hasta la necesidad de crecimiento, relativamente débil y de naturaleza más psicológica.

La jerarquía de necesidades humanas ordenadas según la fuerza (las fisiológicas son las que tienen más fuerza o “dominancia” y las de autorrealización tienen menos fuerza) es la siguiente: necesidades fisiológicas, necesidades de protección, necesidad de amor y pertenencia, necesidad de estima y, por último, necesidad de autorrealización.

Maslow consideró auto-realizados a un grupo de personajes históricos que estimaba cumplían dichos criterios: Abraham Lincoln, Thomas Jefferson, Mahatma Gandhi, Albert Einstein, Charles Darwin o Newton.

Maslow aborda de otra forma la problemática de lo que es auto-realización, hablando de las necesidades impulsivas, y comenta lo que se necesitaba para ser feliz: verdad, bondad, belleza, unidad, integridad y trascendencia de los opuestos, vitalidad, singularidad, perfección y necesidad, realización, justicia y orden, simplicidad, riqueza ambiental, fortaleza, sentido lúdico, autosuficiencia, y búsqueda de lo significativo.

✓ **Teoría De Shein Del Hombre Complejo**

La teoría de Shein se fundamenta en:

- Por naturaleza, el ser humano tiende a satisfacer gran variedad de necesidades, algunas básicas y otras de grado superior;
- Las necesidades, una vez satisfechas, pueden reaparecer (por ejemplo, las necesidades básicas), otras (por ejemplo, las necesidades superiores) cambian constantemente y se reemplazan por necesidades nuevas;
- Las necesidades varían, por tanto, no sólo de una persona a otra, sino también en una misma persona según las diferencias de tiempo y circunstancias,
- Los administradores efectivos están conscientes de esta complejidad y son más flexibles en el trato con su personal.
- Finalmente, el citado autor, dice que ellos evitan suposiciones generalizadas acerca de lo que motiva a los demás, según proyecciones de sus propias opiniones y expectativas. Se infiere que las teorías presentadas en este capítulo de manera breve, coinciden en ver al empleado como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

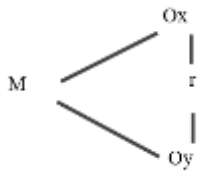
3.1. Tipo de investigación

Behar (2008). En la presente investigación se aplicará el tipo no experimental, transaccional, correlacional, con un enfoque cuantitativo porque nos permite medir el nivel de relación existente entre dos variables; gestión administrativa y gestión del desempeño laboral, es decir, se determinó el grado de relación entre las variables en un tiempo específico.

3.2. Diseño y esquema de la investigación

El diseño es correlacional descriptivo, en ellos se observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo, en su variante correlacional porque describe las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables.

El diagrama empleado fue:



Dónde:

M = Muestra

Ox = Gestión administrativa

Oy = Gestión del desempeño laboral

r = Relación entre variables

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Estará constituida por el total de 166 trabajadores en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, según la distribución.

Tabla 2

Distribución de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH

Distribución	TOTAL
Personal Administrativo	75
Personal Operaciones	91
TOTAL GENERAL	**166**

Fuente: Oficina de Recursos Humanos del Proyecto CORAH.

3.3.2 Muestra

Sera determinada mediante la técnica del muestreo probabilístico, aleatorio simple con una distribución proporcional al número de 166 trabajadores en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH.

Formula: $$n= \frac{Z^2pqN}{E^2(N-1) +}$$

Dónde:

p = Proporción de Aciertos (0,5)

q = Proporción de Errores (0,5)

E = Nivel de Precisión (0,05)

Z = Límite de Confianza (1,96)

(para generalizar los resultados)

N = Población (Total de trabajadores)

n = Muestra

3.3.3 Muestreo

Para el estudio se aplicará la técnica del muestreo aleatorio simple, es decir todos los especialistas de la muestra han tenido las mismas posibilidades de ser seleccionados.

$$n= \frac{(1.96)^2*(0.5) * (0.5) (166)}{(0.05)^2(166-1) + (1.96)^2*(0.5) * (0.5)}$$

$$n = 117$$

3.4 Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos

Para investigar sobre las variables de la presente investigación se utilizaron los siguientes recursos.

Para la recopilación de la información se utilizó como instrumento el Cuestionario Escrito, que consta de 20 ítems para la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral consta de 20 ítems.

3.5 Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

- **Técnica**

Las técnicas son procedimientos sistematizados. La técnica debe ser seleccionada teniendo en cuenta lo que se investiga, porqué, para qué y cómo se investiga. Las técnicas pueden ser: La observación, la entrevista, el análisis de documentos, escalas para medir actitudes, la experimentación y la encuesta. En la presente investigación se utilizará la encuesta.

- **Instrumento**

Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas.

Tabla 3

Elección de Técnica e Instrumento

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1: Gestión administrativa	Encuesta	Cuestionario 1
Variable 2: Gestión del desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario 2

- **Validez**

Va a ser efectuada por medio de la evaluación realizada por 3 jueces, quienes revisaran el contenido de los instrumentos a fin de evidenciar objetividad en función a los objetivos y teorías, podrán dar su visto bueno para que luego los

instrumentos sean aplicados con el fin de recabar la información pertinente para la investigación.

- **Confiabilidad**

La confiabilidad de Alfa de Cronbach es un coeficiente de equivalencia por tanto no tiene en cuenta ciertas fuentes de error como el error temporal, y por ello no puede tomarse como reemplazo de un coeficiente de estabilidad.

Tabla 4

Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	Nº ítems	Alfa de Cronbach
Gestión administrativa	20	0,899
Gestión del desempleo laboral	20	0,897

"Gestión administrativa" de a=0,899 (altamente confiable) y para el instrumento: "Gestión del desempeño laboral" de a=0,897 (altamente confiable).

- **Procesamiento de los datos**

Para el análisis de los datos obtenidos se han aplicado métodos estadísticos, utilizado el software estadístico SPSS – 23 y la hoja de cálculo EXCEL, sistema que ha permitido, definir una base de datos, determinar el promedio, desviación típica, varianza y coeficiente de variación. Asimismo, con la estadística descriptiva se ha podido determinar la contrastación de la hipótesis, utilizado el software estadístico SPSS v 23 correlación de coeficiente de Pearson.

- **Presentación de datos**

Los datos presentamos, en tablas y figuras (distribución de frecuencias y tablas de contingencia), a través del análisis descriptivo univariante y bivariante de las medidas de tendencia central y de dispersión.

- **Aspectos éticos**

Se asegura la identificación de los colaboradores que colaboraron en la recolección de datos, teniendo en cuenta pautas éticas, como lo son la confidencialidad y el anonimato; es decir, no se puede divulgar ni revelar los datos obtenidos para los fines que difieren de la investigación científica.

El trabajo de estudio también se desarrolló bajo los parámetros de la ética profesional, es decir, evitando el plagio o la copia de otros trabajos, bajo responsabilidad y reconociendo los derechos de autoría de los autores descritos en el proyecto.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

- **Tablas y figuras del nivel de la variable y dimensiones**

Los resultados obtenidos, se analizaron tomando en cuenta los objetivos planteados en la presente investigación.

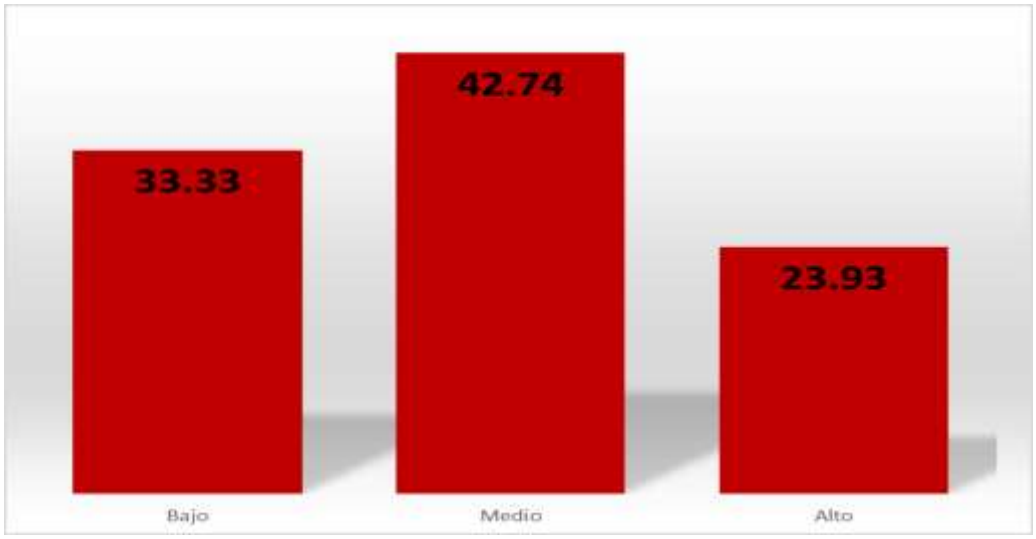
Tabla 5

Resultado descriptivo de la variable Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	39	33,33
	Medio	50	42,74
	Alto	28	23,93
	Total	117	100,0

Figura 1

Resultados descriptivos de la variable gestión administrativa



Se observa que de la variable gestión administrativa, que de los 117 colaboradores del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH que representa el 100% de la muestra, el 42.74% percibe que es medio la labor realizada sobre la gestión administrativa, el 33.33% indicó que es bajo, mientras que el 23.93% percibe que es alto.

- **Análisis, Dimensión 1 planeación**

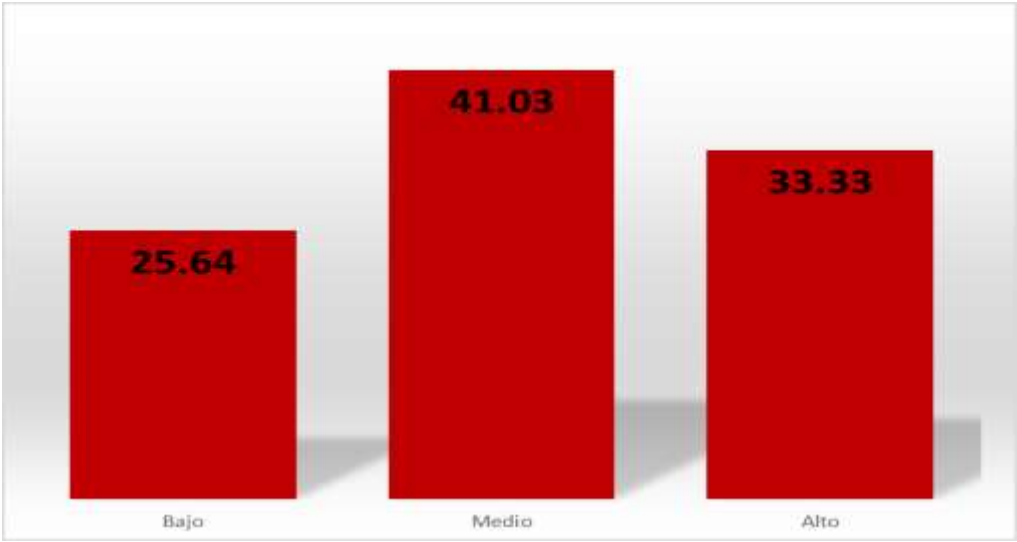
Tabla 6

Resultado descriptivo de la dimensión planeación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	25,64
	Medio	48	41,03
	Alto	39	33,33
	Total	117	100,0

Figura 2

Resultados descriptivos de la dimensión planeación



Se observa que la dimensión 1 planeación, que de los 117 colaboradores del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH que representa el 100% de la muestra, el 41.03% percibe que es medio la labor realizada sobre la planeación, el 33.33% indicó que es alto, mientras que el 25.64% percibe que es bajo.

- **Análisis, Dimensión 2 organización**

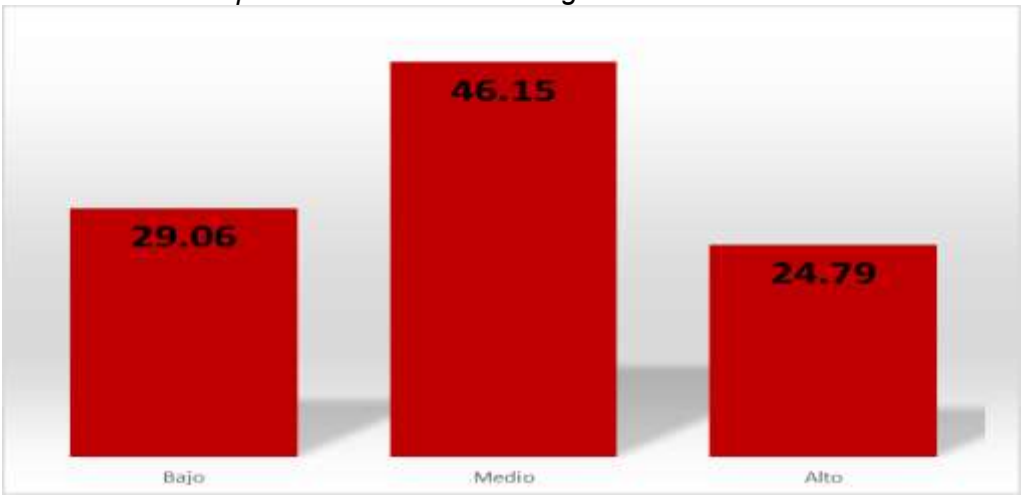
Tabla 7

Resultado descriptivo de la dimensión organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	34	29,06
	Medio	54	46,15
	Alto	29	24,79
	Total	117	100,0

Figura 3

Resultados descriptivos de la dimensión organización.



Se observa que la dimensión 2 organización, que de los 117 colaboradores del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH que representa el 100% de la muestra, el 46.15% percibe que es medio la labor realizada sobre la organización, el 29.06% indicó que es bajo, mientras que el 24.79% percibe que es alto.

- **Análisis, Dimensión 3 dirección**

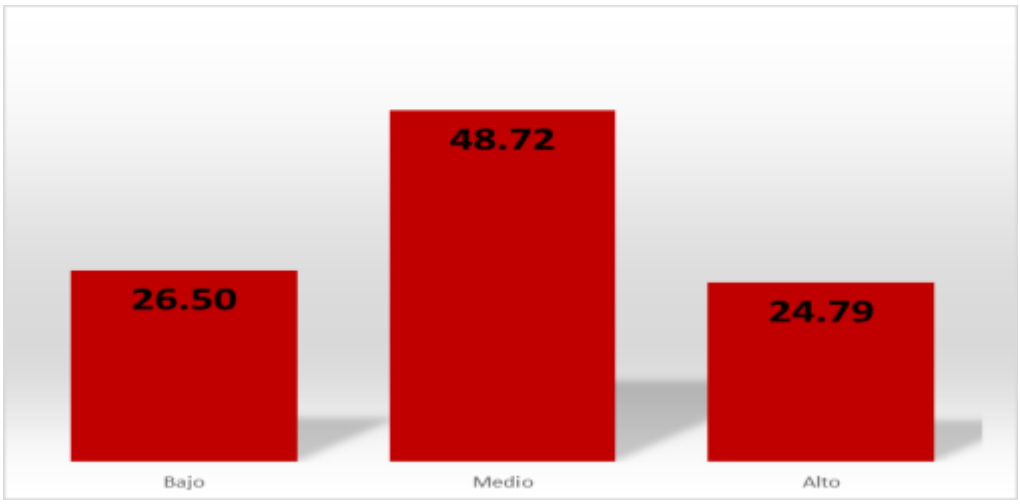
Tabla 8

Resultado descriptivo de la dimensión dirección

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	31	26,50
	Medio	57	48,72
	Alto	29	24,79
	Total	117	100,0

Figura 4

Resultados descriptivos de la dimensión dirección



Se observa que la dimensión 3 dirección, que de los 117 colaboradores del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH que representa el 100% de la muestra, el 48.72% percibe que es medio la labor realizada sobre la dirección, el 26.50% indicó que es bajo, mientras que el 24.79% percibe que es alto.

- **Análisis, Dimensión 4 control**

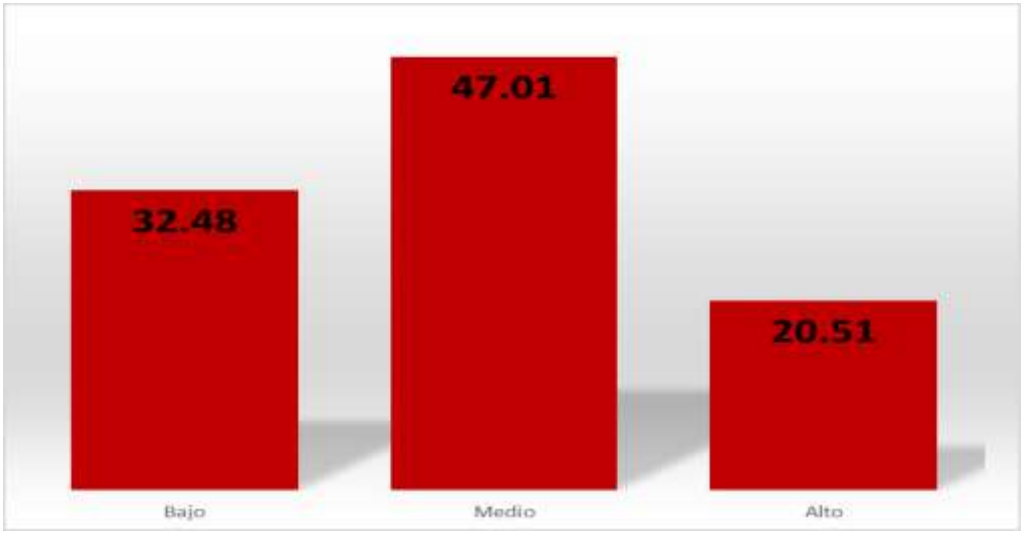
Tabla 9

Resultado descriptivo de la dimensión control

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	38	32,48
	Medio	55	47,01
	Alto	24	20,51
	Total	117	100,0

Figura 5

Resultados descriptivos de la dimensión control.



Se observa que la dimensión 4 control, que de los 117 colaboradores del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH que representa el 100% de la muestra, el 47.01% percibe que es medio la labor realizada sobre el control, el 32.48% indicó que es bajo, mientras que el 20.51% percibe que es alto.

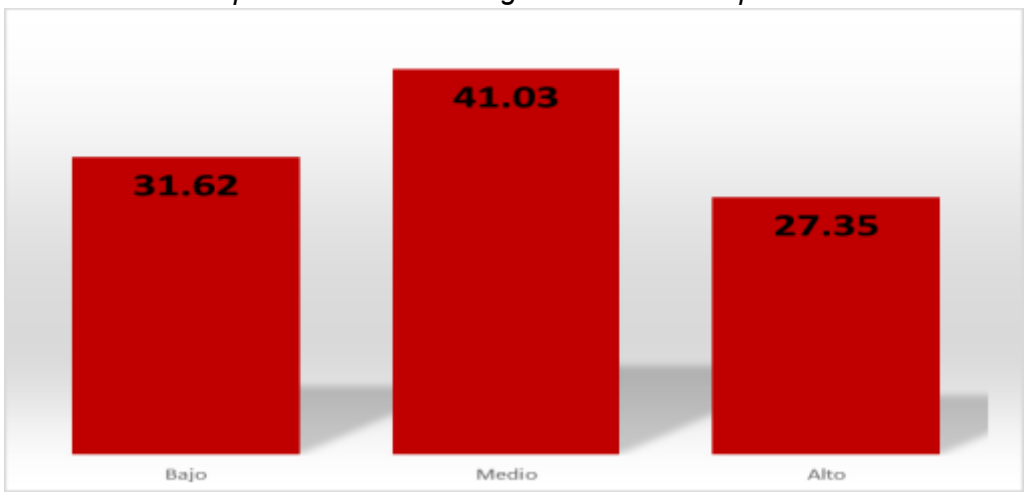
Tabla 10

Resultado descriptivo de la variable Gestión del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	37	31,62
	Medio	48	41,03
	Alto	32	27,35
	Total	117	100,0

Figura 6

Resultados descriptivos de la variable gestión del desempeño laboral



Se observa que de la variable gestión del desempeño laboral, que de los 117 colaboradores del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH que representa el 100% de la muestra, el 41.03% percibe que es medio la labor realizada sobre la gestión del desempeño laboral, el 31.62% indicó que es bajo, mientras que el 27.35% percibe que es alto.

- **Análisis, Dimensión 1 responsabilidad**

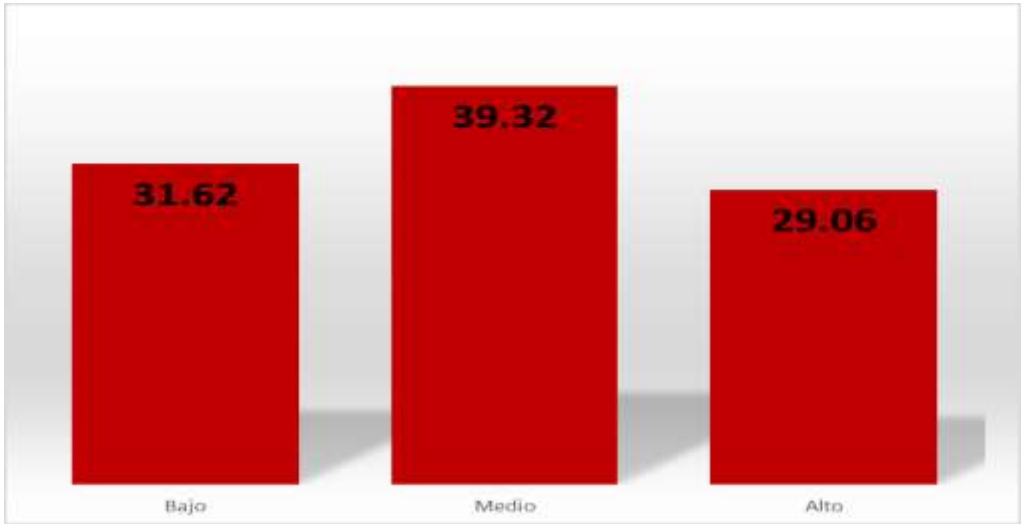
Tabla 11

Resultado descriptivo de la dimensión responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	37	31,62
	Medio	46	39,32
	Alto	34	29,06
	Total	117	100,0

Figura 7

Resultados descriptivos de la dimensión responsabilidad



Se observa que la dimensión 1 responsabilidad, que de los 117 colaboradores del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH que representa el 100% de la muestra, el 39.32% percibe que es medio la labor realizada sobre la responsabilidad, el 31.62% indicó que es alto, mientras que el 29.06% percibe que es bajo.

- **Análisis, Dimensión 2 desempeño en el puesto**

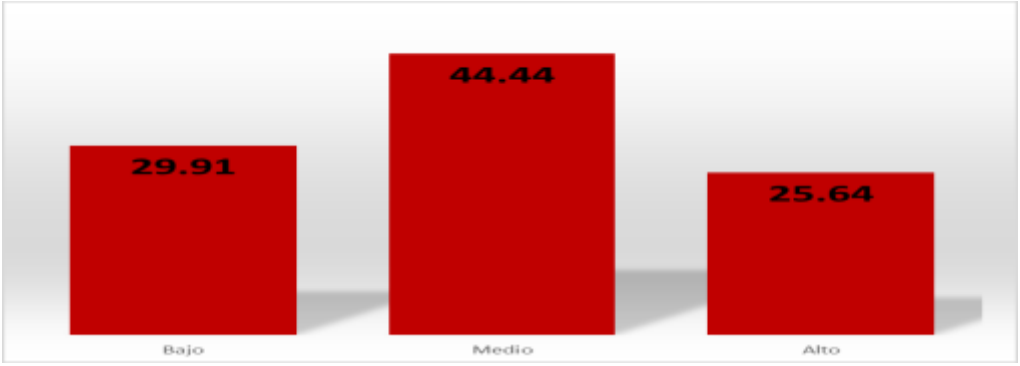
Tabla 12

Resultado descriptivo de la dimensión desempeño en el puesto

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	35	29,91
	Medio	52	44,44
	Alto	30	25,64
	Total	117	100,0

Figura 8

Resultados descriptivos de la dimensión desempeño en el puesto



Se observa que la dimensión 2 desempeño en el puesto, que de los 117 colaboradores del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH que representa el 100% de la muestra, el 44.44% percibe que es medio la labor realizada sobre el desempeño en el puesto, el 29.91% indicó que es bajo, mientras que el 25.64% percibe que es alto.

- **Análisis, Dimensión 3 compromiso institucional**

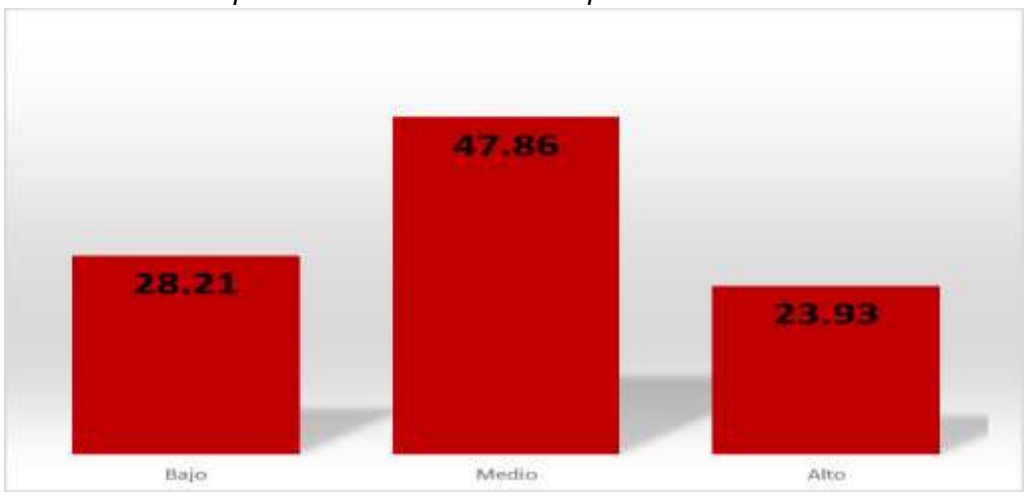
Tabla 13

Resultado descriptivo de la dimensión compromiso institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	33	28,21
	Medio	56	47,86
	Alto	28	23,93
	Total	117	100,0

Figura 9

Resultados descriptivos de la dimensión compromiso institucional.



Se observa que la dimensión 3 compromiso institucional, que de los 117 colaboradores del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH que representa el 100% de la muestra, el 47.86% percibe que es medio la labor realizada sobre el compromiso institucional, el 28.21% indicó que es bajo, mientras que el 23.93% percibe que es alto.

- **Análisis, Dimensión 4 recompensas**

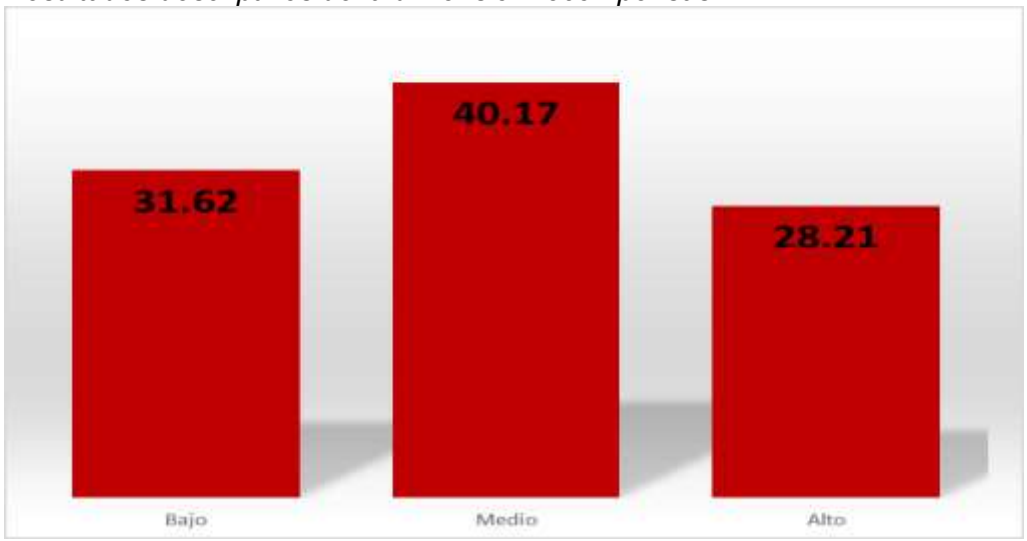
Tabla 14

Resultado descriptivo de la dimensión recompensas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	37	31,62
	Medio	47	40,17
	Alto	33	28,21
	Total	117	100,0

Figura 10

Resultados descriptivos de la dimensión recompensas



Se observa que la dimensión 4 recompensas, que de los 117 colaboradores del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH que representa el 100% de la muestra, el 40.17% percibe que es medio la labor realizada sobre la recompensas, el 31.62% indicó que es bajo, mientras que el 28.21% percibe que es alto.

- **Prueba de Hipótesis**

Estadística inferencial

Tabla 15

Resumen de procesamiento de casos

	Valido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión administrativa	117	100,0%	0	0,0%	117	100,0%
Planeación	117	100,0%	0	0,0%	117	100,0%
Organización	117	100,0%	0	0,0%	117	100,0%
Dirección	117	100,0%	0	0,0%	117	100,0%
Control	117	100,0%	0	0,0%	117	100,0%
Gestión del desempeño laboral	117	100,0%	0	0,0%	117	100,0%

Fuente: Data gestión administriva y gestión del desempeño laobral

Tabla 16

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gestión administrativa	,079	117	,025	,997	117	,015
Planeación	,138	117	,000	,986	117	,000
Organización	,268	117	,000	,965	117	,000
Dirección	,099	117	,000	,973	117	,003
Control	,189	117	,000	,993	117	,000
Gestión del desempeño laboral	,369	117	,000	,798	117	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Nuestra muestra al ser mayor de 50 individuos se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, y según los resultados obtenidos, la significancia salió 0,000 que es menor a 0,05, significa que posee una distribución no normal o no paramétrica, por lo tanto nos estaría indicando la utilización del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis General

A continuación se muestra el nivel de significancia aceptado para este tipo de estudios por cada variable:

Nivel de Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05 se acepta la H_i, y se rechaza la H_o.

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05 se acepta la H_o y se rechaza la H_i.

Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona directamente con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022.

Hipótesis estadística:

H_0: α< Sig. (Bilateral)

La gestión administrativa se relaciona directamente con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022.

H_0: La gestión administrativa no se relaciona directamente con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022.

Tabla 17

Correlación de las variables gestión administrativa y gestión del desempeño laboral.

			Gestión administrativa	Gestión del desempeño laboral
Spearman's rho	Gestión administrativa	Correlation Coefficient	1,000	,894
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	117	117
	Gestión del desempeño laboral	Correlation Coefficient	,894	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	117	117

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

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022, con un valor r = 0.894 estimado por el

coeficiente de correlación de Rh Spearman. Existe relación significativamente positiva alta.

Prueba de hipótesis especificas

He1: La planeación se relaciona directamente con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022.

Tabla 18

Correlación de planeación y gestión del desempeño laboral

			Planeación	Gestión del desempeño laboral
Spearman's rho	Planeación	Correlation Coefficient	1,000	,891
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	117	117
	Gestión del desempeño laboral	Correlation Coefficient	,891	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	117	117

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

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la planeación y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022, con un valor r = 0.891 estimado por el coeficiente de correlación de Rh Spearman. Existe relación significativamente positiva alta.

He2: La organización se relaciona directamente con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022.

Tabla 19

Correlación de organización y gestión del desempeño laboral

			Organización	Gestión del desempeño laboral
Spearman's rho	Organización	Correlation Coefficient	1,000	,879
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	117	117
	Gestión del desempeño laboral	Correlation Coefficient	,879	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	117	117

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

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la organización y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022, con un valor r = 0.879 estimado por el coeficiente de correlación de Rh Spearman. Existe relación significativamente positiva alta.

He3: La dirección se relaciona directamente con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022.

Tabla 20

Correlación dirección y gestión del desempeño laboral

			Dirección	Gestión del desempeño laboral
Spearman's rho	Dirección	Correlation Coefficient	1,000	,866
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	117	117
	Gestión del desempeño laboral	Correlation Coefficient	,866	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	117	117

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

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la dirección y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022, con un valor r = 0.866 estimado por el coeficiente de correlación de Rh Spearman. Existe relación significativamente positiva alta.

He4: La dirección se relaciona directamente con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022.

Tabla 21

Correlación control y gestión del desempeño laboral

			Control	Gestión del desempeño laboral
Spearman's rho	Control	Correlation Coefficient	1,000	,872
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	117	117
	Gestión del desempeño laboral	Correlation Coefficient	,872	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	117	117

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

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre el control y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022, con un valor r = 0.872 estimado por el coeficiente de correlación de Rh Spearman. Existe relación significativamente positiva alta.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Constrastación de los resultados

El presente trabajo de investigación titulada “Gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022, que de acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación se observó que el objetivo general, fue determinar cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022. El valor de la correlación fue de 0.894 (correlación positiva alta). De igual manera se determinó que la variable Gestión administrativa se observa que el 42.74% percibe que es medio la labor realizada sobre la gestión administrativa, el 33.33% indicó que es bajo, mientras que el 23.93% percibe que es alto. . Situación similar que se presenta la variable Gestión del desempeño laboral el 40.17% percibe que es medio la labor realizada sobre las recompensas, el 31.62% indicó que es bajo, mientras que el 28.21% percibe que es alto.

Estos resultados de la variable gestión administrativa se encuentra sustentado en la investigación realizada por Díaz, y Ordoñez, (2019) en su tesis *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas y la Municipalidad Distrital de Cacatachi – Tarapoto 2019*. Concluye: que, si existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lamas. Se obtuvo una correlación positiva media (Rho = 0,507**; p = 0,000), indicando que a mejor desarrollo de los procesos de acción en la gestión administrativa a través del esfuerzo que realiza el grupo humano mayor será el desempeño laboral, con el propósito que se puedan alcanzar los objetivos en dicha municipalidad. Así mismo, en la municipalidad Provincial de

Cacatachi, si existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; donde se obtuvo una correlación positiva media (Rho = 0,542**; p = 0,001), demostrando que a mejor desarrollo de los procesos de acción en la gestión administrativa a través del esfuerzo que realiza el grupo humano mayor será el desempeño laboral, esto ayudará a que los objetivos y metas de la municipalidad se desarrollen en el determinado tiempo que lo especifiquen.

En relación con la variable gestión del desempeño laboral se encuentran sustentados en la investigación de Mozombite (2018) *Plan de capacitación y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018*, logrando obtener las siguientes conclusiones: Existe relación entre el plan de capacitación y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay. Con un valor r = 0.837 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante un mejor plan de capacitación existirá una mejor gestión del desempeño laboral, según la percepción de los trabajadores.

Con respecto a las hipótesis específicas, se determinó que existe relación significativa entre la gestión administrativa y las dimensiones de planeación, organización, dirección y control, la variable gestión del desempeño laboral con las dimensiones responsabilidad, desempeño en el puesto, compromiso institucional y recompensas, concordando con Ordoñez, (2018) *Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018*, logrando obtener las siguientes conclusiones: se determina que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay. Con un valor r = 0.856 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor gestión administrativa existirá un mejor desempeño laboral en relación a la percepción de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Del mismo modo la variable gestión administrativa coincide con la Teoría De Abraham Maslow, La teoría de la autorrealización de Maslow se sitúa dentro

del holismo y la psicología humanista y parte de la idea de que el hombre es un todo integrado y organizado, sin partes diferenciadas. Cualquier motivo que afecta a un sistema afecta a toda la persona. Maslow propone una teoría del crecimiento y desarrollo partiendo del hombre sano, en la cual el concepto clave para la motivación es el de necesidad. Describe una jerarquía de necesidades humanas donde la más básica es la de crecimiento, que gobierna y organiza a todas las demás. A partir de aquí existen cinco jerarquías o niveles, desde la necesidad de supervivencia, que es relativamente fuerte, de naturaleza fisiológica y necesaria para la homeostasis, hasta la necesidad de crecimiento, relativamente débil y de naturaleza más psicológica.

La jerarquía de necesidades humanas ordenadas según la fuerza (las fisiológicas son las que tienen más fuerza o “dominancia” y las de autorrealización tienen menos fuerza) es la siguiente: necesidades fisiológicas, necesidades de protección, necesidad de amor y pertenencia, necesidad de estima y, por último, necesidad de autorrealización.

En cuanto a la variable gestión de desempeño laboral concide con la teoría de Shein se fundamenta en: (a) Por naturaleza, el ser humano tiende a satisfacer gran variedad de necesidades, algunas básicas y otras de grado superior; (b) Las necesidades, una vez satisfechas, pueden reaparecer (por ejemplo, las necesidades básicas), otras (por ejemplo, las necesidades superiores) cambian constantemente y se reemplazan por necesidades nuevas; (c) Las necesidades varían, por tanto, no sólo de una persona a otra, sino también en una misma persona según las diferencias de tiempo y circunstancias, (d) Los administradores efectivos están conscientes de esta complejidad y son más flexibles en el trato con su personal. Finalmente, el citado autor, dice que ellos evitan suposiciones generalizadas acerca de lo que motiva a los demás, según proyecciones de sus propias opiniones y expectativas. Se infiere que las teorías presentadas en este capítulo de manera breve, coinciden en ver al

empleado como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia.

CONCLUSIONES

- Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022, con un valor r = 0.894 estimado por el coeficiente de correlación de Rh Spearman. Existe relación significativamente positiva alta.
- Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la planeación y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022, con un valor r = 0.891 estimado por el coeficiente de correlación de Rh Spearman. Existe relación significativamente positiva alta.
- Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la organización y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022, con un valor r = 0.879 estimado por el coeficiente de correlación de Rh Spearman. Existe relación significativamente positiva alta
- Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la dirección y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022, con un valor r = 0.866 estimado por el coeficiente de correlación de Rh Spearman. Existe relación significativamente positiva alta.
- Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre el control y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022, con un valor r = 0.872 estimado por el coeficiente de correlación de Rh Spearman. Existe relación significativamente positiva alta.

SUGERENCIAS

- A los Directivos del Ministerio del interior Proyecto Especial CORAH se sugiere realizar un diagnóstico e implementar proyectos de capacitación y especialización, para mejorar el desempeño laboral en la institución, dado que se ha demostrado que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del Desempeño laboral.
- Se sugiere implementar y ejecutar talleres sobre desarrollo personal y autoestima puesto que si el trabajador se siente bien consigo mismo obtendrá un mejor desempeño laboral.
- A los funcionarios de la institución, tomando en cuenta el Planeamiento de la gestión, deben Implementar seminarios con programas de sensibilización al colectivo organizacional, sobre el Planeamiento de la gestión administrativa con la finalidad de educar al personal para que internalicen el desempeño laboral, como ventaja competitiva en la gestión gerencial. Dado que existe relación significativa entre el Planeamiento de la gestión administrativa y el Desempeño laboral.
- En la integración de personal, a los jefes de área capacitar y entrenar a cada trabajador para que pueda realizar bien su trabajo de las tareas que se les asignan y mejorar los criterios de evaluación que tiene la institución para que los trabajadores puedan mejorar su desempeño laboral.
- La alta dirección debe orientar a cumplir a todos los trabajadores de la Autoridad Administrativa con lo planificado, con las políticas y estrategias que se dan, para que cada área pueda alcanzar los objetivos y metas trazadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amador, (2008) Definición de Administración.

Anzola (2002) Administración de Pequeñas Empresas. Segunda Edición. Editorial McGraw Hill, México 2002. Pg.- 70.

Arellanos, (2018) en su tesis *"Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*". Universidad César Vallejo. Perú.

Alanya, y Reyes, (2018) *"Evaluación del desempeño y la gestión administrativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal Zonal Ucayali 2018".* Universidad César Vallejo. Perú.

Bonilla, & Díaz, (2018) "Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades "Ciudadela las Piñas" del Cantón Milagro, periodo 2012 – 2014. Universidad Estatal de Milagro. Ecuador.

Casa, (2015) Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015. Universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas – Perú.

Carrasco, (2006), Metodología de la Investigación Científica, Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Cajo, (2018) "Influencia de la gestión administrativa n el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, 1018. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima – Perú.

Chiavenato, (2000). *Administración de Recur*

Cuesta. C. (2010) Administración de la Educación". Lima: Ed. Supe gráfica E.I.R.L*sos Humanos*. (5ª ed.) Colombia: McGraw-Hill/ Interamericana, S.A.

Cuesta y Valencia (2014) Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.

Chiavenato, (2000). *Gestión de Talento Humano*. (3 ª ed.). México: McGraw-Hill/ Interamericana, S.A.

Chiavenato, (2002). *Gestión del Talento Humano.* México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración.* México: McGRAW - HILL/ÍNTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V.

Chiavenato. (2006). *Administración, teoría, proceso y práctica.* Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana S.A.

Chiavenato, (2012). *Comportamiento Organizacional.* México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Chiavenato, (2011). *Administración de Recursos Humanos - El capital humano de las organizaciones.* México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Corvo, H. S. (s.f.). *Desempeño laboral: características y ejemplos*. Recuperado el 3 de 10 de 2019, de Lifeder.com: https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/

Davis, K., & Newstrom, J. W. (1999). *El comportamiento humano en el trabajo* (Octava edi).

Díaz, y Ordoñez, (2019) en su tesis *"Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas y la Municipalidad Distrital de Cacatachi – Tarapoto 2019"*. Universidad Peruana Unión.

Elempleo. (25 de Julio de 2016). *La importancia de la evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de Mundo Empresarial.

García, (2017) Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.

Gordon (2019). Aprendiendo desde la emoción. Infancias imágenes, 18(2), 285

González, M. (2018), en su tesis de maestría titulada: *Estrés y desempeño laboral, estudio realizado en serviteca altense de Quetzaltenango*, sustentada en la Universidad Rafael Landívar.

Gordon, (2018). Tesis - *La gestión administrativa y la satisfacción de los clientes del servicio de transporte pesado de la ciudad de Tulcán.*

Haro, (2018). *"La Gestión Administrativa y su Incidencia en el Compromiso Laboral de la Policía Nacional de Ecuador" (Tesis de pregrado).* Universidad San Francisco de Quito, Quito.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* Quinta Edición. Editorial McGraw Hill. México.

Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. W. (2008). *Administración.* México.

Hernández, R. (2006). *Metodología de la Investigación Científica.* México: MacGrawhill.

James. P. (2004). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica "Los Angeles de Chimbote" Chiclayo 2015. Chiclayo.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración - Una Perspectiva Global y Empresarial.* México: McGRAW- HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

Koopmans, L. M., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Identifying and selecting indicators Work*.

Maslow, A.(1965). *Teoría de la motivación*. México: Mc GRAW- Hill/ Interamericana S.A.

Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991): “A three component conceptualization of organizational commitment”, Human Resource Management Review, 1, pp. 61-98.

Meza, M. (2019) en su tesis “*Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo 2019”.* Universidad de Huánuco.

Morales. F (2009) Como Incrementar la Productividad del Recurso Humano. Colombia.: Norma.

Montoya. S. (2009) Modelo de gestión administrativa para el gobierno de la parroquia de Yaruquí, cantón Quito, provincia de Pichincha. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.

Mozombite, J. (2018) *"Plan de capacitación y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018*". Universidad César Vallejo. Perú.

Münch, L. (2007). *Administración: escuelas, proceso administrativo y desarrollo emprendedor*. Retrieved from http://biblioteca.utma.edu.pe/sites/default/files/Administración - Lourdes Münch - 1ed.pdf

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. *Comportamiento Organizacional* (Décimoterc).

Ordoñez, O. (2018) *"Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.* Universidad César Vallejo. Perú.

Recalde, H. (2011). *Metodología de la investigación.* España: Mc Graw Hill.

Reyes, A. (2005). *Administración de empresas.* México: Limusa.

Reyes, S. (2004). *Administración de empresas. Teoría y práctica*. México: Limusa.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. 15a edición. México: Prentice Hall, Copyright ©.

Rodríguez. (2013.). "Calidad de servicio de atención al cliente. Revista de industria Química.

Sandoval, M. (2014.). Consultoría de Empresas Internacionales. Revista Administrativa.

Serna, Y. y Arévalo, O. (2018) en su tesis *"La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero – Lamas año 2016".*

Terry, G. (2013), en su libro titulado "Principios de Administración". México. 1961. Compañía Editorial Continental. 4º menor. 824 p-2 h. Cartoné editorial con sobrecubiertas. Etiqueta en lomera... Nº de ref. De la librería *W046173.

Tirado, K. (2014). Gestión administrativa y la calidad de servicio al cliente, en el colegio químico farmacéutico de La Libertad, Trujillo. Huamachuco, La Libertad, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.

Villegas, L. (2015) Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP-2012. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima Perú.

Wester, J. H. (2008). “Dimensiones y retos de una educación para la responsabilidad ciudadana”. Utopía y praxis latinoamericana. Nº 42. Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social. CESA-FCES, Universidad del Zulia. Marcaibo-Venezuela.

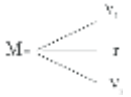
Werther, J., & Davis. (2000). *Administración de personal y Recursos Humanos.* México: Mc Graw Hill.

Znas, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	INDICADOR	ENFOQUE	METODOLOGÍA TÉNICA	Validación
Problema General ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH – 2022?	**Objetivo General** Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH – 2022.	**Hipótesis Alterna** La gestión administrativa se relaciona significativamente con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH – 2022.	Variable V1: Gestión administrativa	Anzola (2002) define a la gestión administrativa que consiste en todas las actividades de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores como son la planeación, organización, dirección y control	X_1 Planeación X_2 Organización X_3 Dirección X_4 Control	Comunicación de las estrategias Comunicación de las metas Establecimiento de los objetivos Políticas Programas Entender procesos Definir responsabilidades Integración del personal Diseño organizacional Diseño de cargos Identificar problemas y oportunidades Diagnosticar problemas Seguridad Toma de decisiones Conocimiento Mejorar el control de la institución Medir comportamientos Control administrativo Estándares de control Evaluación de desempeño	Se utilizará el enfoque Mixto. **Tipo** **Cuantitativo:** Descriptivo-correlacional **Cualitativo:** Fenomenológico	**Para la parte** **Cuantitativa:** La encuesta.	Se hará mediante la técnica de juicio de tres (03) expertos conocedores del tema de gestión administrativa y gestión del desempeño laboral
Problemas Específicos PE1 ¿De qué manera se relaciona la planeación con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH – 2022? PE2 ¿ De qué manera se relaciona la organización con	**Objetivos Específicos** OE1 De qué manera se relaciona la planeación con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH – 2022. OE2 De qué manera se relaciona la organización con	**Hipótesis Específica** HE1 La planificación se relaciona significativamente con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH - 2022. HE2 La organización se relaciona significativamente	Variable V2:	Chiavenato,	Y_1	Cumplimiento de las	**Diseño** Se utilizará el enfoque cuantitativo, cuyo diseño se configura como cuantitativo-descriptivo-explicativo-correlacional-no experimental.	**Instrumento** **Cuestionario de preguntas**	**Confiabilidad** La confiabilidad de los instrumentos se realizará mediante el método de consistencia interna de Alpha de Cronbach, para cuyo propósito se utilizará el

la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH – 2022?	la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH – 2022.	con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH - 2022.	Gestión del desempeño laboral	(1996), define al desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.	Responsabilidades	funciones del MOF Responsabilidad en las funciones Habilidad de seguridad Discreción Interés			software de SPSS v24.
					Y_2 Desempeño en el puesto	Lograr los objetivos propuestos en plazos Lograr los objetivos y metas minimizando tiempos Rendimiento laboral Eficiencia Evaluación de actividades	**Población**	**Validez de constructo**	
PE3 ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH – 2022?	OE3 De qué manera se relaciona la dirección con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH – 2022.	HE3 La dirección se relaciona significativamente con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH - 2022.			Y_3 Compromiso institucional	Identificación con la institución Participación de las actividades programadas Capacidad de realización Creatividad Iniciativa	Estará conformado por 166 colaboradores del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH	Se realizará con el SPSS Versión 24 utilizando datos de la prueba piloto, cuyo cálculo se determinará con el estadístico Medida de adecuación KMO y la Prueba esférica Bartlett.	
PE4 ¿De qué manera se relaciona la dirección con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH – 2022?	OE4 De qué manera se relaciona el control con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH – 2022.	HE4 El control se relaciona significativamente con la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH - 2022.			Y_4 Recompensas	Satisfacción por el usuario e incentivos que recibe. Motivado con los reconocimientos que recibe Liderazgo Trabajo en equipo Disciplina	**Muestra** Estará conformado por 168 colaboradores del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, la misma que se configurará como una muestra no	**Procedimientos** **Descriptiva:** Tablas de frecuencia, porcentajes figuras estadísticas y tablas de contingencias.	**Método de análisis** **de datos** Se hará uso del análisis descriptivo; para la tabulación de los datos se

				probabilística a conveniencia del autor.	**Inferencial**: Correlación	utilizará como soporte el programa Excel científico y para el procesamiento de los datos el software SPSS v24.

ANEXO 2. CUESTIONARIO PARA EVALUAR GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Instrucciones: Lea con detenimiento y proceda a marcar con un aspa en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.

(1) Nunca (2) A veces (3) Siempre

DIMENSIÓN		ÍNDICES		
Nº	**PLANEACIÓN**	1	2	3
1	¿Los trabajadores tienen capacidad de gestión en la institución?			
2	¿Los trabajadores son eficientes en la gestión administrativa?			
3	¿Los trabajadores utilizan estrategias que les permite identificar problemas y oportunidades?			
4	¿Los trabajadores del Proyecto Especial CORAH cambian permanentemente sus escalas de valores en bien de la institución?			
5	¿El jefe asigna responsabilidades rotativas a sus trabajadores?			
Nº	**ORGANIZACIÓN**	1	2	3
6	¿Los trabajadores del Proyecto Especial CORAH trabajan acorte al indicador de eficiencia y eficacia?			
7	¿Los trabajadores del Proyecto Especial CORAH resuelven oportunamente los conflictos que se presentan por parte de los usuarios?			
8	¿Los trabajadores brindan seguridad y firmeza en los servicios que brinda a los usuarios?			
9	¿El jefe permite a sus trabajadores demostrar el profesionalismo en sus actividades?			
10	¿El jefe envía a capacitación en la mejora de atención a que brinda a los usuarios?			
Nº	**DIRECCIÓN**	1	2	3
11	¿El jefe considera que los aportes de sus trabajadores son importantes para la mejora continua?			
12	¿El jefe brinda capacitaciones a sus trabajadores para mejorar el desempeño de sus actividades?			
13	¿El jefe evalúa el desempeño que realizan los trabajadores?			
14	¿Ud. Tiene el pleno conocimiento de sus actividades laborales?			
15	¿Considera Ud. Que sus compañeros de trabajo tienen el conocimiento necesario de las actividades laborales que deben realizar?			
Nº	**CONTROL**	1	2	3
16	¿Los trabajadores del Proyecto Especial CORAH tienen cercanía con las necesidades del usuario?			
17	¿Ustedes como trabajadores del Proyecto Especial CORAH tiene el buen manejo de los instrumentos de gestión?			
18	¿Se cumplen los estándares de control de calidad en la Institución?			
19	¿La evaluación del desempeño laboral ayuda a conocer las debilidades y fortalezas del personal?			
20	¿Las medidas correctivas están bien implementadas en mi área y ayudan a prevenir futuros errores?			

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Lea con detenimiento y proceda a marcar con un aspa en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.

(1) Nunca (2) A veces (3) Siempre

DIMENSIÓN		ÍNDICES		
Nº	**RESPONSABILIDAD**	1	2	3
1	¿Los empleados conocen sus funciones contempladas en el MOF?			
2	¿Los trabajadores respetan las reglas y políticas de la institución, aún con sus discrepancias?			
3	¿Cada trabajador recibe junto a su contrato o designación el reglamento interno de la institución?			
4	¿Los empleados de su área valoran las actividades que realizan?			
5	¿Los trabajadores respetan su horario laboral con responsabilidad?			
Nº	**DESEMPEÑO EN EL PUESTO**	1	2	3
6	¿Los empleados de su área se preocupan por el cumplimiento de metas en los plazos previstos?			
7	¿Hay trabajadores que ayudan a superar las dificultades que tienen sus compañeros de trabajo para lograr sus objetivos?			
8	¿La mayoría de los trabajadores alcanza las metas propuestas en su área de trabajo?			
9	¿Siempre hay empleados que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto?			
10	¿Promueve iniciativas para mejorar la calidad de trabajo?			
Nº	**COMPROMISO INSTITUCIONAL**	1	2	3
11	¿Los trabajadores se identifican con la misión y visión de la institución?			
12	¿Los trabajadores reciben estimulación por los órganos superiores por cierto logros alcanzados?			
13	¿Los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones?			
14	¿Considera usted que tiene una buena capacidad para realizar las actividades laborales en el Proyecto Especial CORAH?			
15	¿La mayoría de los empleados le gustaría permanecer en eventos institucionales?			
Nº	**RECOMPENSAS**	1	2	3
16	¿El salario de los trabajadores de su área está en el promedio estándar de la escala laboral?			
17	¿Se puede afirmar que los ingresos de los trabajadores de su área justifican su esfuerzo como profesionales?			
18	¿Los trabajadores que recibieron reconocimientos por sus superiores muestran mejor desempeño?			
19	¿Hay trabajadores que renunciaron por considerar injusto sus remuneraciones?			
20	¿Los trabajadores se han mostrado agradecidos por el reconocimiento recibido por la institución?			

ANEXO 3. FICHA DE VALIDACION EMITIDA POR LOS EXPERTOS

FICHA DE VALIDACION

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. Catherine Ferreyros de Olivari	Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad	Encuesta	Bach. Julia Rosario Dávila Flores
Título: La gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH – 2022.			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 -40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONABILIDAD	Adecuado para valorar de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos de la tecnología educativa					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9.MEODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10.OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X
Promedio de porcentaje						92%

III. OPINION DE APLICACION

IV. PROMEDIO DE VALIDACION			
Pucallpa, 12 de abril del 2023	00106525		985354274
Lugar y Fecha	DNI Nº	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

FICHA DE VALIDACION

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Manuel Rocha Gonzales	Doctor en Administración	Encuesta	Bach. Julia Rosario Dávila Flores
Título: La gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH – 2022.			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 -40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONABILIDAD	Adecuado para valorar de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos de la tecnología educativa					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9.MEODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10.OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X
Promedio de porcentaje						90%

III. OPINION DE APLICACION

IV. PROMEDIO DE VALIDACION			
Pucallpa, 12 de abril del 2023	00008208		961633625
Lugar y Fecha	DNI Nº	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

FICHA DE VALIDACION

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Miguel Oscar López y Ojeda	Doctor en Gestión Empresarial	Encuesta	Bach. Julia Rosario Dávila Flores
Título: La gestión administrativa y la gestión del desempeño laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH – 2022.			

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 -40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONABILIDAD	Adecuado para valorar de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos de la tecnología educativa					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9.MEODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10.OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X
Promedio de porcentaje						91%

III. OPINION DE APLICACION

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

Pucallpa, 12 de abril del 2023	00093964		961543691
Lugar y Fecha	DNI Nº	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

ANEXO 4. FORMATO DE CONFIABILIDAD

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{20}{19}\right).\left(1 - \frac{7.4889}{43.1565}\right)$$

$$\alpha = 0.899$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,899	20

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,899. Por ende el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

.Pucallpa, 12 de abril 2023

……..
Dra Catherine Ferreyros De Olivari
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANALISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 2: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{20}{19}\right).\left(1 - \frac{8.4599}{43.9977}\right)$$

$$\alpha = 0.897$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,897	20

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,897. Por ende el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

.

Pucallpa, 12 de abril 2023

……..

Dra Catherine Ferreyros De Olivari
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{20}{19}\right).\left(1 - \frac{7.4889}{43.1565}\right)$$

$$\alpha = 0.899$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,899	20

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,899. Por ende el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

.Pucallpa, 12 de abril 2023

.....
Dr. Manuel Rocha Gonzales
Doctor en Administración

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 2: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{20}{19}\right).\left(1 - \frac{8.4599}{43.9977}\right)$$

$$\alpha = 0.897$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,897	20

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,897. Por ende el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

.

Pucallpa, 12 de abril 2023

……..
Dr. Manuel Rocha Gonzales
Doctor en Administración

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{20}{19}\right).\left(1 - \frac{7.4889}{43.1565}\right)$$

$$\alpha = 0.899$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,899	20

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,899. Por ende el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa, 12 de abril 2023



……..
Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
Doctor en Gestión Empresarial

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 2: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{20}{19}\right).\left(1 - \frac{8.4599}{43.9977}\right)$$

$$\alpha = 0.897$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,897	20

Fuente: Salida del SPSS V25

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,897. Por ende el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa, 12 de abril 2023



……..
Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
Doctor en Gestión Empresarial

ANEXO 5. SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN EN LA INSTITUCIÓN



MINISTERIO DEL INTERIOR
PROYECTO ESPECIAL CORAH
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMA
27 JUN 2022
RECIBIDO
Hora: 03:10 Firma:

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

MINISTERIO DEL INTERIOR
PROYECTO ESPECIAL CORAH
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
27 JUN 2022
RECIBIDO
HORA: FIRMA:

Pucallpa, 27 de junio 2022.

Señor:
Lic. Adm. SANTIAGO TRUJILLO LEÓN
Director de Administración – Proyecto especial CORAH
Presente

Solicito: Autorización para realizar encuesta en la institución

De mi especial consideración;

Tengo el agrado de dirigirme a Usted; para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle que en el crecimiento de mi conocimiento profesional estoy cursando la Maestría en Gestión Pública en la Universidad Nacional de Ucayali, desarrollando mi tesis denominada **"La Gestión administrativa y la Gestión del Desempeño Laboral en el Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH 2022".**

Por lo expuesto, solicito a usted la Autorización correspondiente para realizar la Encuesta del Cuestionario correspondientes a los colaboradores que laboran en dicha institución.

Sin otro particular y a la espera de la pronta respuesta me suscribo de usted.

Atentamente,

Lic. Adm. Julia Rosario Dávila Flores
DNI N° 00094836

Conforme a lo solicitado
27 JUN. 2022

ANEXO 6. BASE DE DATOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																							
Nº	D1					Σ	D2					Σ	D3					Σ	D4					Σ
	PLANEACION						ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN						CONTROL					
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	
1	3	2	2	1	2	10	2	3	4	3	1	13	2	4	3	2	2	13	2	2	2	1	3	10
2	1	2	3	2	4	12	4	4	4	2	2	16	4	1	4	2	4	15	2	3	4	1	4	14
3	2	4	2	4	4	16	2	4	4	4	4	18	3	2	4	2	3	14	4	2	3	1	4	14
4	4	4	2	4	4	18	2	4	4	4	4	18	3	2	4	1	2	12	3	2	2	1	4	12
5	3	3	4	2	2	14	4	4	2	4	4	18	1	3	4	2	1	11	4	2	1	2	4	13
6	4	2	2	2	2	12	2	4	2	2	4	14	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	2	18
7	2	2	2	2	2	10	2	4	4	2	4	16	4	4	4	2	4	18	2	2	4	2	4	14
8	4	4	4	4	4	20	2	2	2	4	4	14	4	2	2	2	2	12	4	2	2	2	2	12
9	2	3	2	2	5	14	5	5	2	5	4	21	3	3	5	2	2	15	3	2	2	1	4	12
10	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	4	13	3	3	3	2	3	14	2	2	3	2	3	12
11	2	4	4	4	4	18	2	4	2	3	4	15	4	4	4	2	4	18	2	2	4	2	4	14
12	2	2	4	2	2	12	4	4	4	2	4	18	4	4	4	2	5	19	2	2	5	1	4	14
13	3	1	1	3	1	9	1	5	1	2	1	10	4	5	5	1	5	20	1	1	5	4	4	15
14	3	3	1	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	1	4	13	3	1	4	1	4	13
15	3	3	4	2	2	14	1	1	1	4	4	11	4	4	1	2	5	16	2	2	5	2	4	15
16	3	4	4	2	1	14	1	1	1	4	4	11	4	4	1	1	4	14	2	1	4	1	4	12

17	4	4	2	4	4	**18**	1	2	2	1	4	**10**	4	2	2	4	4	**16**	2	4	4	2	2	**14**
18	4	2	5	5	1	**17**	2	4	1	5	5	**17**	1	3	4	1	2	**11**	3	1	2	2	3	**11**
19	5	3	5	5	5	**23**	5	2	4	2	3	**16**	1	1	2	5	5	**14**	2	5	5	1	4	**17**
20	2	2	3	5	2	**14**	2	2	2	3	2	**11**	4	2	2	2	2	**12**	1	2	2	1	5	**11**
21	4	4	4	4	4	**20**	2	2	2	4	4	**14**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	2	4	**14**
22	3	2	2	3	3	**13**	3	5	3	4	2	**17**	5	4	5	2	5	**21**	2	2	5	2	4	**15**
23	4	5	5	5	4	**23**	2	4	4	4	4	**18**	4	4	4	1	5	**18**	2	1	5	1	4	**13**
24	4	5	5	2	4	**20**	2	2	4	2	4	**14**	4	4	2	2	5	**17**	2	2	5	2	4	**15**
25	4	4	4	4	4	**20**	4	2	2	3	4	**15**	2	3	2	2	4	**13**	3	2	4	1	4	**14**
26	3	4	4	4	2	**17**	3	2	2	4	4	**15**	4	4	2	2	4	**16**	2	2	4	2	4	**14**
27	4	4	4	3	4	**19**	1	4	2	4	4	**15**	4	3	4	2	4	**17**	2	2	4	2	4	**14**
28	4	4	4	3	4	**19**	1	4	2	5	4	**16**	4	3	4	2	4	**17**	2	2	4	2	4	**14**
29	5	4	2	2	4	**17**	2	4	4	2	1	**13**	4	4	4	2	1	**15**	1	2	1	1	4	**9**
30	4	4	4	4	4	**20**	1	4	2	4	4	**15**	2	2	4	2	2	**12**	4	2	2	1	3	**12**
31	2	2	3	3	3	**13**	3	3	3	3	3	**15**	4	3	3	2	2	**14**	2	2	2	2	4	**12**
32	3	2	2	2	2	**11**	2	3	4	3	1	**13**	2	4	3	2	2	**13**	2	2	2	1	3	**10**
33	1	2	2	2	4	**11**	4	4	4	2	2	**16**	4	4	4	2	4	**18**	2	2	4	1	4	**13**
34	2	4	2	4	4	**16**	2	4	4	4	4	**18**	3	4	4	2	3	**16**	4	2	3	1	4	**14**
35	4	4	2	4	4	**18**	2	4	4	4	4	**18**	3	4	4	2	2	**15**	3	2	2	1	4	**12**
36	3	3	4	2	2	**14**	4	4	2	4	4	**18**	1	3	4	2	1	**11**	4	2	1	2	4	**13**
37	4	2	2	2	2	**12**	2	4	2	2	4	**14**	2	4	4	4	4	**18**	4	4	4	4	2	**18**
38	2	2	2	2	2	**10**	2	4	4	2	4	**16**	4	4	4	2	4	**18**	2	2	4	2	4	**14**

39	4	4	4	4	4	**20**	2	2	2	4	4	**14**	4	2	2	2	2	**12**	4	2	2	2	2	**12**
40	2	3	2	2	5	**14**	5	5	2	5	4	**21**	3	3	5	2	2	**15**	3	2	2	1	4	**12**
41	2	2	2	2	2	**10**	2	3	2	2	4	**13**	3	3	3	2	3	**14**	2	2	3	2	3	**12**
42	2	4	4	4	4	**18**	2	4	2	3	4	**15**	4	4	4	2	4	**18**	2	2	4	2	4	**14**
43	2	2	4	2	2	**12**	4	4	4	2	4	**18**	4	4	4	2	5	**19**	2	2	5	1	4	**14**
44	3	1	1	3	1	**9**	1	5	1	2	1	**10**	4	5	5	1	5	**20**	1	1	5	4	4	**15**
45	3	3	1	3	3	**13**	3	3	3	3	3	**15**	3	2	3	1	4	**13**	3	1	4	1	4	**13**
46	3	3	4	2	2	**14**	1	1	1	4	4	**11**	4	4	1	2	5	**16**	2	2	5	2	4	**15**
47	3	4	4	2	1	**14**	1	1	1	4	4	**11**	4	4	1	1	4	**14**	2	1	4	1	4	**12**
48	4	4	2	4	4	**18**	1	2	2	1	4	**10**	4	2	2	4	4	**16**	2	4	4	2	2	**14**
49	4	2	5	5	1	**17**	2	4	1	5	5	**17**	1	3	4	1	2	**11**	3	1	2	2	3	**11**
50	5	3	5	5	5	**23**	5	2	4	2	3	**16**	1	1	2	5	5	**14**	2	5	5	1	4	**17**
51	2	2	3	5	2	**14**	2	2	2	3	2	**11**	4	2	2	2	2	**12**	1	2	2	1	5	**11**
52	4	4	4	4	4	**20**	2	2	2	4	4	**14**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	2	4	**14**
53	3	2	2	3	3	**13**	3	5	3	4	2	**17**	5	4	5	2	5	**21**	2	2	5	2	4	**15**
54	4	5	5	5	4	**23**	2	4	4	4	4	**18**	4	4	4	1	5	**18**	2	1	5	1	4	**13**
55	4	5	5	2	4	**20**	2	2	4	2	4	**14**	4	4	2	2	5	**17**	2	2	5	2	4	**15**
56	4	4	4	4	4	**20**	4	2	2	3	4	**15**	2	3	2	2	4	**13**	3	2	4	1	4	**14**
57	3	4	4	4	2	**17**	3	2	2	4	4	**15**	4	4	2	2	4	**16**	2	2	4	2	4	**14**
58	4	4	4	3	4	**19**	1	4	2	4	4	**15**	4	3	4	2	4	**17**	2	2	4	2	4	**14**
59	4	4	4	3	4	**19**	1	4	2	5	4	**16**	4	3	4	2	4	**17**	2	2	4	2	4	**14**
60	5	4	2	2	4	**17**	2	4	4	2	1	**13**	4	4	4	2	1	**15**	1	2	1	1	4	**9**

61	4	4	4	4	4	**20**	1	4	2	4	4	**15**	2	2	4	2	2	**12**	4	2	2	1	3	**12**
62	2	2	3	3	3	**13**	3	3	3	3	3	**15**	4	3	3	2	2	**14**	2	2	2	2	4	**12**
63	3	2	2	2	2	**11**	2	3	4	3	1	**13**	2	4	3	2	2	**13**	2	2	2	1	3	**10**
64	1	2	2	2	4	**11**	4	4	4	2	2	**16**	4	4	4	2	4	**18**	2	2	4	1	4	**13**
65	2	4	2	4	4	**16**	2	4	4	4	4	**18**	3	4	4	2	3	**16**	4	2	3	1	4	**14**
66	4	4	2	4	4	**18**	2	4	4	4	4	**18**	3	4	4	2	2	**15**	3	2	2	1	4	**12**
67	3	3	4	2	2	**14**	4	4	2	4	4	**18**	1	3	4	2	1	**11**	4	2	1	2	4	**13**
68	4	2	2	2	2	**12**	2	4	2	2	4	**14**	2	4	4	4	4	**18**	4	4	4	4	2	**18**
69	2	2	2	2	2	**10**	2	4	4	2	4	**16**	4	4	4	2	4	**18**	2	2	4	2	4	**14**
70	4	4	4	4	4	**20**	2	2	2	4	4	**14**	4	2	2	2	2	**12**	4	2	2	2	2	**12**
71	2	3	2	2	5	**14**	5	5	2	5	4	**21**	3	3	5	2	2	**15**	3	2	2	1	4	**12**
72	2	2	2	2	2	**10**	2	3	2	2	4	**13**	3	3	3	2	3	**14**	2	2	3	2	3	**12**
73	2	4	4	4	4	**18**	2	4	2	3	4	**15**	4	4	4	2	4	**18**	2	2	4	2	4	**14**
74	2	2	4	2	2	**12**	4	4	4	2	4	**18**	4	4	4	2	5	**19**	2	2	5	1	4	**14**
75	3	1	1	3	1	**9**	1	5	1	2	1	**10**	4	5	5	1	5	**20**	1	1	5	4	4	**15**
76	3	3	1	3	3	**13**	3	3	3	3	3	**15**	3	2	3	1	4	**13**	3	1	4	1	4	**13**
77	3	3	4	2	2	**14**	1	1	1	4	4	**11**	4	4	1	2	5	**16**	2	2	5	2	4	**15**
78	3	4	4	2	1	**14**	1	1	1	4	4	**11**	4	4	1	1	4	**14**	2	1	4	1	4	**12**
79	4	4	2	4	4	**18**	1	2	2	1	4	**10**	4	2	2	4	4	**16**	2	4	4	2	2	**14**
80	4	2	5	5	1	**17**	2	4	1	5	5	**17**	1	3	4	1	2	**11**	3	1	2	2	3	**11**
81	5	3	5	5	5	**23**	5	2	4	2	3	**16**	1	1	2	5	5	**14**	2	5	5	1	4	**17**
82	2	2	3	5	2	**14**	2	2	2	3	2	**11**	4	2	2	2	2	**12**	1	2	2	1	5	**11**

83	4	2	4	3	4	**17**	2	2	2	1	4	**11**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	2	2	4	**12**
84	3	2	2	3	3	**13**	3	5	3	4	2	**17**	5	4	5	2	5	**21**	2	2	5	2	4	**15**
85	3	5	5	5	4	**22**	2	4	4	4	4	**18**	4	4	4	1	5	**18**	2	1	5	1	4	**13**
86	4	5	5	2	4	**20**	2	2	4	2	4	**14**	4	4	2	2	5	**17**	2	2	5	2	4	**15**
87	2	4	4	4	4	**18**	4	2	2	3	4	**15**	2	3	2	2	4	**13**	3	2	4	1	4	**14**
88	3	4	4	4	2	**17**	3	2	2	4	4	**15**	4	4	2	2	4	**16**	2	2	4	2	4	**14**
89	4	4	4	3	4	**19**	1	4	2	4	4	**15**	4	3	4	2	4	**17**	2	2	4	2	4	**14**
90	4	4	4	3	4	**19**	1	4	2	5	4	**16**	4	3	4	2	4	**17**	2	2	4	2	4	**14**
91	5	4	2	2	4	**17**	2	4	4	2	1	**13**	4	4	4	2	1	**15**	1	2	1	1	4	**9**
92	4	4	4	4	4	**20**	1	4	2	4	4	**15**	2	2	4	2	2	**12**	4	2	2	1	3	**12**
93	2	2	3	3	3	**13**	3	3	3	3	3	**15**	4	3	3	2	2	**14**	2	2	2	2	4	**12**
94	4	2	4	3	4	**17**	2	2	2	1	4	**11**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	2	2	4	**12**
95	3	2	2	3	3	**13**	3	5	3	4	2	**17**	5	4	5	2	5	**21**	2	2	5	2	4	**15**
96	3	5	5	5	4	**22**	2	4	4	4	4	**18**	4	4	4	1	5	**18**	2	1	5	1	4	**13**
97	4	5	5	2	4	**20**	2	2	4	2	4	**14**	4	4	2	2	5	**17**	2	2	5	2	4	**15**
98	2	4	4	4	4	**18**	4	2	2	3	4	**15**	2	3	2	2	4	**13**	3	2	4	1	4	**14**
99	3	4	4	4	2	**17**	3	2	2	4	4	**15**	4	4	2	2	4	**16**	2	2	4	2	4	**14**
100	4	4	4	3	4	**19**	1	4	2	4	4	**15**	4	3	4	2	4	**17**	2	2	4	2	4	**14**
101	4	4	4	3	4	**19**	1	4	2	5	4	**16**	4	3	4	2	4	**17**	2	2	4	2	4	**14**
102	5	4	2	2	4	**17**	2	4	4	2	1	**13**	4	4	4	2	1	**15**	1	2	1	1	4	**9**
103	4	4	4	4	4	**20**	1	4	2	4	4	**15**	2	2	4	2	2	**12**	4	2	2	1	3	**12**
104	1	2	3	2	4	**12**	4	4	4	2	2	**16**	4	1	4	2	4	**15**	2	3	4	1	4	**14**

105	2	4	2	4	4	**16**	2	4	4	4	4	**18**	3	2	4	2	3	**14**	4	2	3	1	4	**14**
106	4	4	2	4	4	**18**	2	4	4	4	4	**18**	3	2	4	1	2	**12**	3	2	2	1	4	**12**
107	3	3	4	2	2	**14**	4	4	2	4	4	**18**	1	3	4	2	1	**11**	4	2	1	2	4	**13**
108	4	2	2	2	2	**12**	2	4	2	2	4	**14**	2	4	4	4	4	**18**	4	4	4	4	2	**18**
109	2	2	2	2	2	**10**	2	4	4	2	4	**16**	4	4	4	2	4	**18**	2	2	4	2	4	**14**
110	4	4	4	4	4	**20**	2	2	2	4	4	**14**	4	2	2	2	2	**12**	4	2	2	2	2	**12**
111	2	3	2	2	5	**14**	5	5	2	5	4	**21**	3	3	5	2	2	**15**	3	2	2	1	4	**12**
112	2	1	2	3	2	**10**	2	3	2	1	4	**12**	2	3	3	2	3	**13**	2	1	3	2	3	**11**
113	2	4	1	4	4	**15**	2	4	2	3	4	**15**	4	1	4	2	4	**15**	2	2	4	2	4	**14**
114	2	2	4	2	2	**12**	4	4	4	2	4	**18**	4	4	4	2	5	**19**	2	2	5	1	4	**14**
115	3	1	1	3	1	**9**	1	5	1	2	1	**10**	4	5	5	1	5	**20**	1	1	5	4	4	**15**
116	3	3	1	3	3	**13**	3	3	3	3	3	**15**	3	2	3	1	4	**13**	3	1	4	1	4	**13**
117	3	3	4	2	2	**14**	1	1	1	4	4	**11**	4	4	1	2	5	**16**	2	2	5	2	4	**15**

BASE DE DATOS DE GESTION DEL DESEMPEÑO LABORAL

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL																							
N°	D1					Σ	D2					Σ	D3					Σ	D4					Σ
	Responsabilidades						Desempeño en el puesto						Compromiso institucional						Recompensas					
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	
1	2	1	1	1	1	6	2	2	1	5	1	11	3	1	1	2	2	9	2	2	2	1	3	10
2	4	4	2	2	2	14	2	2	2	4	2	12	2	2	2	2	4	12	2	2	4	1	4	13
3	2	4	2	2	3	13	1	2	2	3	3	11	5	2	2	2	3	14	4	2	3	1	4	14
4	2	4	2	2	2	12	1	2	2	3	2	10	5	2	2	2	2	13	3	2	2	1	4	12
5	4	4	2	4	2	16	1	2	2	4	2	11	3	2	5	2	1	13	4	2	1	2	4	13
6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	4	14	4	4	4	4	2	18
7	2	2	1	2	2	9	1	2	1	4	2	10	1	2	1	2	4	10	2	2	4	2	4	14
8	1	2	2	2	2	9	1	2	2	4	2	11	4	4	4	2	2	16	4	2	2	2	2	12
9	1	1	2	2	1	7	2	2	2	5	1	12	2	2	3	2	2	11	3	2	2	1	4	12
10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	4	2	12	2	2	2	2	3	11	2	2	3	2	3	12
11	2	4	2	2	4	14	2	2	2	4	2	12	2	2	2	2	4	12	2	2	4	2	4	14
12	5	2	1	4	2	14	1	1	1	5	2	10	2	2	5	2	5	16	2	2	5	1	4	14
13	1	1	5	1	1	9	1	2	1	5	1	10	1	1	1	1	5	9	1	1	5	4	4	15
14	3	1	2	1	2	9	2	1	2	4	2	11	1	2	1	1	4	9	3	1	4	1	4	13
15	3	1	1	1	1	7	2	1	1	5	1	10	1	1	1	2	5	10	2	2	5	2	4	15
16	4	1	1	1	1	8	2	1	1	4	1	9	1	1	1	1	4	8	2	1	4	1	4	12

17	1	1	2	2	2	**8**	1	1	2	4	2	**10**	2	2	1	4	4	**13**	2	4	4	2	2	**14**
18	2	2	2	3	4	**13**	1	1	1	5	1	**9**	3	3	3	1	2	**12**	3	1	2	2	3	**11**
19	1	3	1	1	5	**11**	1	1	1	4	1	**8**	5	2	4	5	5	**21**	2	5	5	1	4	**17**
20	1	1	1	1	1	**5**	1	1	1	5	1	**9**	2	2	2	2	2	**10**	1	2	2	1	5	**11**
21	2	2	#	1	2	**18**	1	1	1	5	2	**10**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	2	4	**14**
22	2	1	1	1	1	**6**	1	2	1	5	1	**10**	2	2	1	2	5	**12**	2	2	5	2	4	**15**
23	2	1	2	1	1	**7**	1	1	1	5	1	**9**	1	1	1	1	5	**9**	2	1	5	1	4	**13**
24	2	1	2	2	2	**9**	1	1	2	5	2	**11**	1	1	1	2	5	**10**	2	2	5	2	4	**15**
25	2	1	2	2	2	**9**	2	1	2	4	2	**11**	2	1	2	2	4	**11**	3	2	4	1	4	**14**
26	2	2	2	2	2	**10**	2	2	2	4	2	**12**	3	2	2	2	4	**13**	2	2	4	2	4	**14**
27	1	1	1	1	1	**5**	1	1	1	4	1	**8**	2	2	1	2	4	**11**	2	2	4	2	4	**14**
28	1	1	2	2	2	**8**	1	1	2	4	2	**10**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	2	4	**14**
29	1	1	4	1	2	**9**	1	1	1	5	2	**10**	2	1	1	2	1	**7**	1	2	1	1	4	**9**
30	2	1	1	1	1	**6**	2	1	1	4	1	**9**	4	1	1	2	2	**10**	4	2	2	1	3	**12**
31	3	3	3	3	3	**15**	1	2	2	4	3	**12**	2	2	2	2	2	**10**	2	2	2	2	4	**12**
32	2	1	1	1	1	**6**	2	2	1	5	1	**11**	3	1	1	2	2	**9**	2	2	2	1	3	**10**
33	4	4	2	2	2	**14**	2	2	2	4	2	**12**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	1	4	**13**
34	2	4	2	2	3	**13**	1	2	2	3	3	**11**	5	2	2	2	3	**14**	4	2	3	1	4	**14**
35	2	4	2	2	2	**12**	1	2	2	3	2	**10**	5	2	2	2	2	**13**	3	2	2	1	4	**12**
36	4	4	2	4	2	**16**	1	2	2	4	2	**11**	3	2	5	2	1	**13**	4	2	1	2	4	**13**
37	2	2	2	2	2	**10**	2	2	2	2	2	**10**	2	2	2	4	4	**14**	4	4	4	4	2	**18**
38	2	2	1	2	2	**9**	1	2	1	4	2	**10**	1	2	1	2	4	**10**	2	2	4	2	4	**14**

39	1	2	2	2	2	**9**	1	2	2	4	2	**11**	4	4	4	2	2	**16**	4	2	2	2	2	**12**
40	1	1	2	2	1	**7**	2	2	2	5	1	**12**	2	2	3	2	2	**11**	3	2	2	1	4	**12**
41	2	3	2	2	2	**11**	2	2	2	4	2	**12**	2	2	2	2	3	**11**	2	2	3	2	3	**12**
42	2	4	2	2	4	**14**	2	2	2	4	2	**12**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	2	4	**14**
43	5	2	1	4	2	**14**	1	1	1	5	2	**10**	2	2	5	2	5	**16**	2	2	5	1	4	**14**
44	1	1	5	1	1	**9**	1	2	1	5	1	**10**	1	1	1	1	5	**9**	1	1	5	4	4	**15**
45	3	1	2	1	2	**9**	2	1	2	4	2	**11**	1	2	1	1	4	**9**	3	1	4	1	4	**13**
46	3	1	1	1	1	**7**	2	1	1	5	1	**10**	1	1	1	2	5	**10**	2	2	5	2	4	**15**
47	4	1	1	1	1	**8**	2	1	1	4	1	**9**	1	1	1	1	4	**8**	2	1	4	1	4	**12**
48	1	1	2	2	2	**8**	1	1	2	4	2	**10**	2	2	1	4	4	**13**	2	4	4	2	2	**14**
49	2	2	2	3	4	**13**	1	1	1	5	1	**9**	3	3	3	1	2	**12**	3	1	2	2	3	**11**
50	1	3	1	1	5	**11**	1	1	1	4	1	**8**	5	2	4	5	5	**21**	2	5	5	1	4	**17**
51	1	1	1	1	1	**5**	1	1	1	5	1	**9**	2	2	2	2	2	**10**	1	2	2	1	5	**11**
52	2	2	3	1	2	**10**	1	1	1	5	2	**10**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	2	4	**14**
53	2	1	1	1	1	**6**	1	2	1	5	1	**10**	2	2	1	2	5	**12**	2	2	5	2	4	**15**
54	2	1	2	1	1	**7**	1	1	1	5	1	**9**	1	1	1	1	5	**9**	2	1	5	1	4	**13**
55	2	1	2	2	2	**9**	1	1	2	5	2	**11**	1	1	1	2	5	**10**	2	2	5	2	4	**15**
56	2	1	2	2	2	**9**	2	1	2	4	2	**11**	2	1	2	2	4	**11**	3	2	4	1	4	**14**
57	2	2	2	2	2	**10**	2	2	2	4	2	**12**	3	2	2	2	4	**13**	2	2	4	2	4	**14**
58	1	1	1	1	1	**5**	1	1	1	4	1	**8**	2	2	1	2	4	**11**	2	2	4	2	4	**14**
59	1	1	2	2	2	**8**	1	1	2	4	2	**10**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	2	4	**14**
60	1	1	4	1	2	**9**	1	1	1	5	2	**10**	2	1	1	2	1	**7**	1	2	1	1	4	**9**

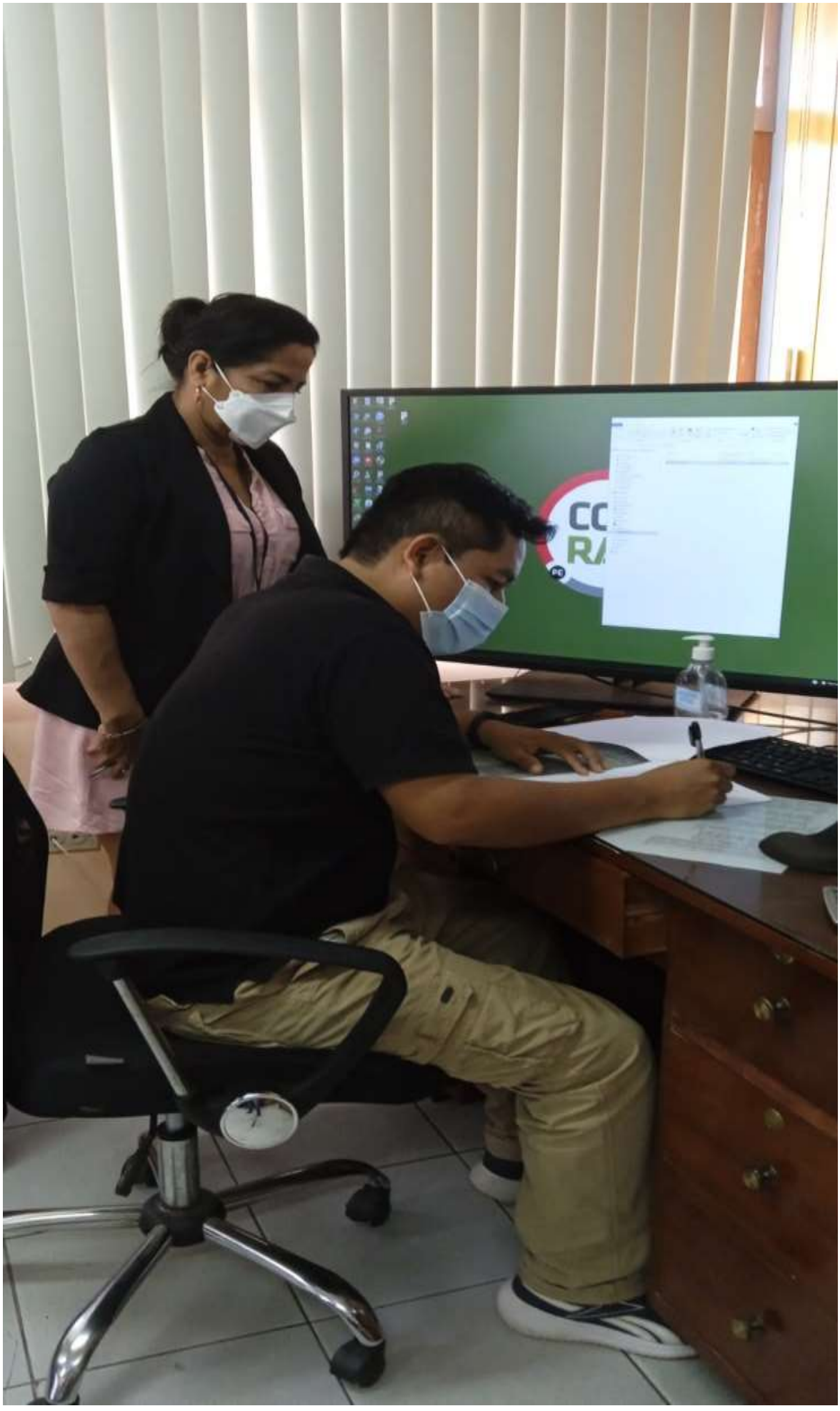
61	2	1	1	1	1	**6**	2	1	1	4	1	**9**	4	1	1	2	2	**10**	4	2	2	1	3	**12**
62	3	3	3	3	3	**15**	1	2	2	4	3	**12**	2	2	2	2	2	**10**	2	2	2	2	4	**12**
63	2	1	1	1	1	**6**	2	2	1	5	1	**11**	3	1	1	2	2	**9**	2	2	2	1	3	**10**
64	4	4	2	2	2	**14**	2	2	2	4	2	**12**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	1	4	**13**
65	2	4	2	2	3	**13**	1	2	2	3	3	**11**	5	2	2	2	3	**14**	4	2	3	1	4	**14**
66	2	4	2	2	2	**12**	1	2	2	3	2	**10**	5	2	2	2	2	**13**	3	2	2	1	4	**12**
67	4	4	2	4	2	**16**	1	2	2	4	2	**11**	3	2	5	2	1	**13**	4	2	1	2	4	**13**
68	2	2	2	2	2	**10**	2	2	2	2	2	**10**	2	2	2	4	4	**14**	4	4	4	4	2	**18**
69	2	2	1	2	2	**9**	1	2	1	4	2	**10**	1	2	1	2	4	**10**	2	2	4	2	4	**14**
70	1	2	2	2	2	**9**	1	2	2	4	2	**11**	4	4	4	2	2	**16**	4	2	2	2	2	**12**
71	1	1	2	2	1	**7**	2	2	2	5	1	**12**	2	2	3	2	2	**11**	3	2	2	1	4	**12**
72	2	3	2	2	2	**11**	2	2	2	4	2	**12**	2	2	2	2	3	**11**	2	2	3	2	3	**12**
73	2	4	2	2	4	**14**	2	2	2	4	2	**12**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	2	4	**14**
74	5	2	1	4	2	**14**	1	1	1	5	2	**10**	2	2	5	2	5	**16**	2	2	5	1	4	**14**
75	1	1	5	1	1	**9**	1	2	1	5	1	**10**	1	1	1	1	5	**9**	1	1	5	4	4	**15**
76	3	1	2	1	2	**9**	2	1	2	4	2	**11**	1	2	1	1	4	**9**	3	1	4	1	4	**13**
77	3	1	1	1	1	**7**	2	1	1	5	1	**10**	1	1	1	2	5	**10**	2	2	5	2	4	**15**
78	4	1	1	1	1	**8**	2	1	1	4	1	**9**	1	1	1	1	4	**8**	2	1	4	1	4	**12**
79	1	1	2	2	2	**8**	1	1	2	4	2	**10**	2	2	1	4	4	**13**	2	4	4	2	2	**14**
80	2	2	2	3	4	**13**	1	1	1	5	1	**9**	3	3	3	1	2	**12**	3	1	2	2	3	**11**
81	1	3	1	1	5	**11**	1	1	1	4	1	**8**	5	2	4	5	5	**21**	2	5	5	1	4	**17**
82	1	1	1	1	1	**5**	1	1	1	5	1	**9**	2	2	2	2	2	**10**	1	2	2	1	5	**11**

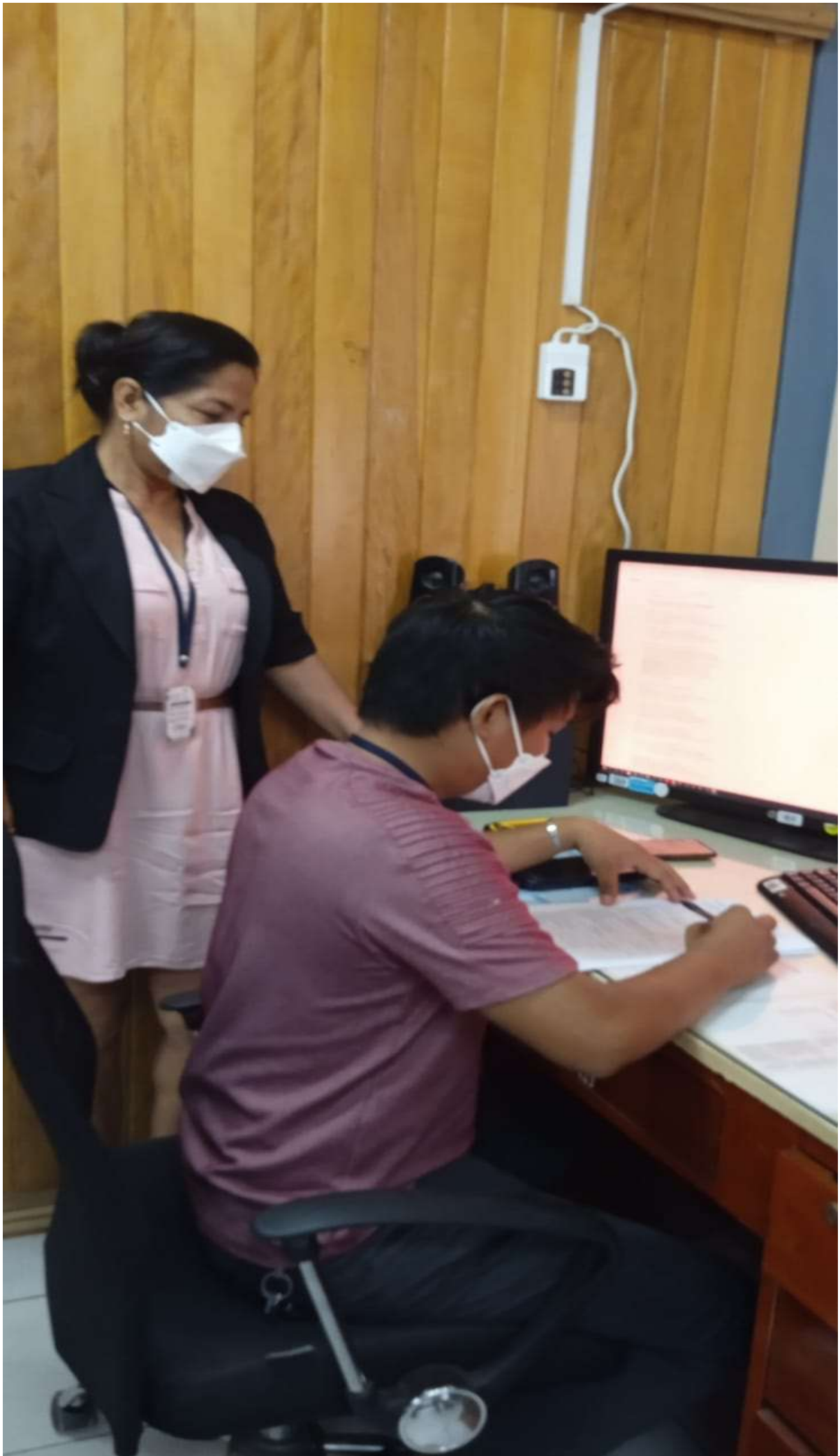
83	1	2	3	1	2	**9**	1	1	1	5	2	**10**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	2	4	**14**
84	2	1	3	1	1	**8**	1	2	1	5	1	**10**	2	2	1	2	5	**12**	2	2	5	2	4	**15**
85	2	1	2	1	1	**7**	1	1	1	5	1	**9**	1	1	1	1	5	**9**	2	1	5	1	4	**13**
86	2	1	2	2	2	**9**	1	1	2	5	2	**11**	1	1	1	2	5	**10**	2	2	5	2	4	**15**
87	2	1	2	2	2	**9**	2	1	2	4	2	**11**	2	1	2	2	4	**11**	3	2	4	1	4	**14**
88	2	2	2	2	2	**10**	2	2	2	4	2	**12**	3	2	2	2	4	**13**	2	2	4	2	4	**14**
89	1	1	1	1	1	**5**	1	1	1	4	1	**8**	2	2	1	2	4	**11**	2	2	4	2	4	**14**
90	1	1	2	2	2	**8**	1	1	2	4	2	**10**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	2	4	**14**
91	1	1	4	1	2	**9**	1	1	1	5	2	**10**	2	1	1	2	1	**7**	1	2	1	1	4	**9**
92	2	1	1	1	1	**6**	2	1	1	4	1	**9**	4	1	1	2	2	**10**	4	2	2	1	3	**12**
93	3	3	3	3	3	**15**	1	2	2	4	3	**12**	2	2	2	2	2	**10**	2	2	2	2	4	**12**
94	1	2	3	1	2	**9**	1	1	1	5	2	**10**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	2	4	**14**
95	2	1	3	1	1	**8**	1	2	1	5	1	**10**	2	2	1	2	5	**12**	2	2	5	2	4	**15**
96	2	1	2	1	1	**7**	1	1	1	5	1	**9**	1	1	1	1	5	**9**	2	1	5	1	4	**13**
97	2	1	2	2	2	**9**	1	1	2	5	2	**11**	1	1	1	2	5	**10**	2	2	5	2	4	**15**
98	2	1	2	2	2	**9**	2	1	2	4	2	**11**	2	1	2	2	4	**11**	3	2	4	1	4	**14**
99	2	2	2	2	2	**10**	2	2	2	4	2	**12**	3	2	2	2	4	**13**	2	2	4	2	4	**14**
100	1	1	1	1	1	**5**	1	1	1	4	1	**8**	2	2	1	2	4	**11**	2	2	4	2	4	**14**
101	1	1	2	2	2	**8**	1	1	2	4	2	**10**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	2	4	**14**
102	1	1	4	1	2	**9**	1	1	1	5	2	**10**	2	1	1	2	1	**7**	1	2	1	1	4	**9**
103	2	1	1	1	1	**6**	2	1	1	4	1	**9**	4	1	1	2	2	**10**	4	2	2	1	3	**12**
104	2	1	2	1	1	**7**	1	1	1	5	1	**9**	1	1	1	1	5	**9**	2	1	5	1	4	**13**

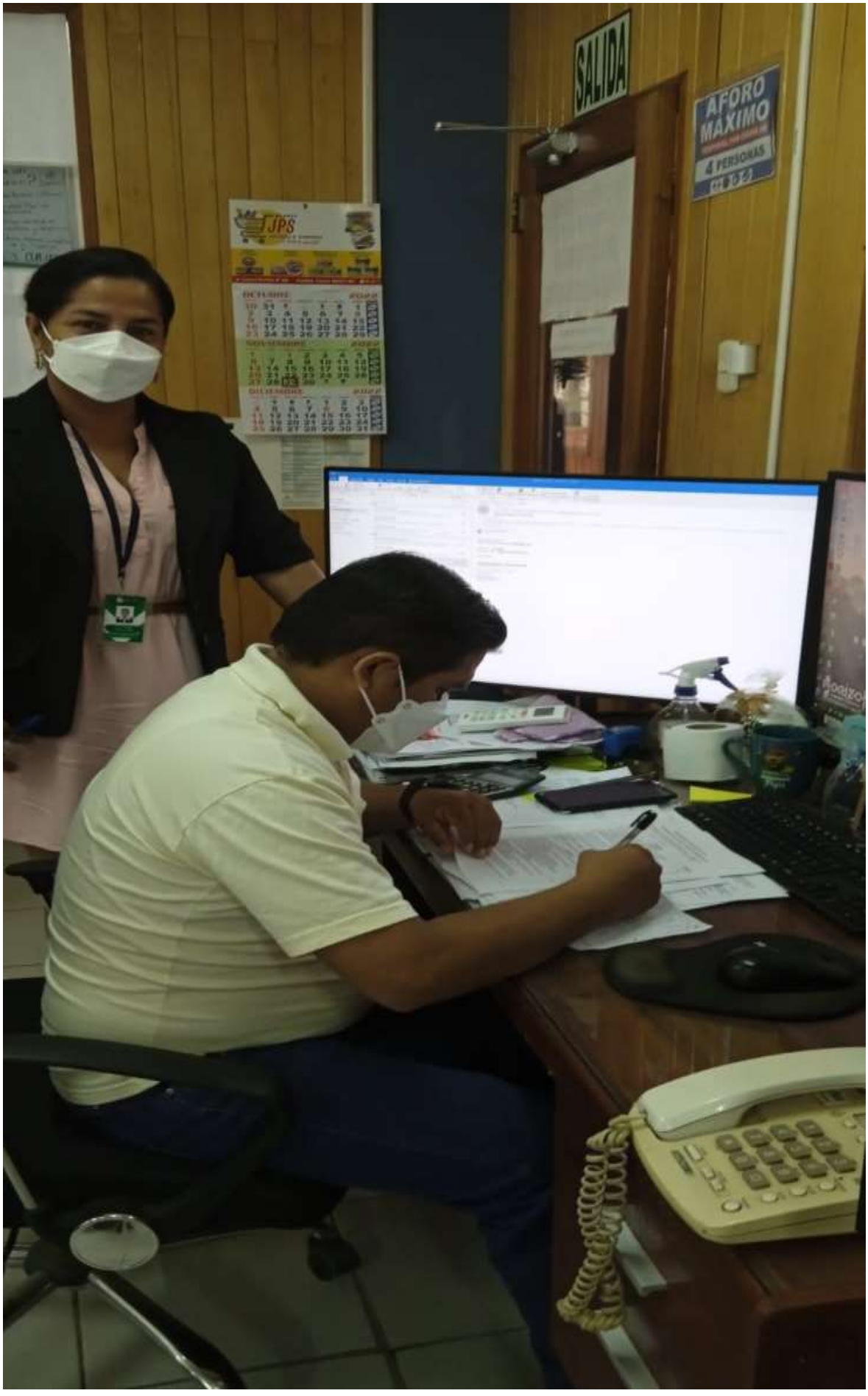
105	2	1	2	2	2	**9**	1	1	2	5	2	**11**	1	1	1	2	5	**10**	2	2	5	2	4	**15**
106	2	1	2	2	2	**9**	2	1	2	4	2	**11**	2	1	2	2	4	**11**	3	2	4	1	4	**14**
107	2	2	2	2	2	**10**	2	2	2	4	2	**12**	3	2	2	2	4	**13**	2	2	4	2	4	**14**
108	1	1	1	1	1	**5**	1	1	1	4	1	**8**	2	2	1	2	4	**11**	2	2	4	2	4	**14**
109	1	1	2	2	2	**8**	1	1	2	4	2	**10**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	2	4	**14**
110	1	1	4	1	2	**9**	1	1	1	5	2	**10**	2	1	1	2	1	**7**	1	2	1	1	4	**9**
111	2	1	1	1	1	**6**	2	1	1	4	1	**9**	4	1	1	2	2	**10**	4	2	2	1	3	**12**
112	3	3	3	3	3	**15**	1	2	2	4	3	**12**	2	2	2	2	2	**10**	2	2	2	2	4	**12**
113	1	2	3	1	2	**9**	1	1	1	5	2	**10**	2	2	2	2	4	**12**	2	2	4	2	4	**14**
114	2	1	3	1	1	**8**	1	2	1	5	1	**10**	2	2	1	2	5	**12**	2	2	5	2	4	**15**
115	2	1	2	1	1	**7**	1	1	1	5	1	**9**	1	1	1	1	5	**9**	2	1	5	1	4	**13**
116	2	1	2	2	2	**9**	1	1	2	5	2	**11**	1	1	1	2	5	**10**	2	2	5	2	4	**15**
117	2	1	2	2	2	**9**	2	1	2	4	2	**11**	2	1	2	2	4	**11**	3	2	4	1	4	**14**

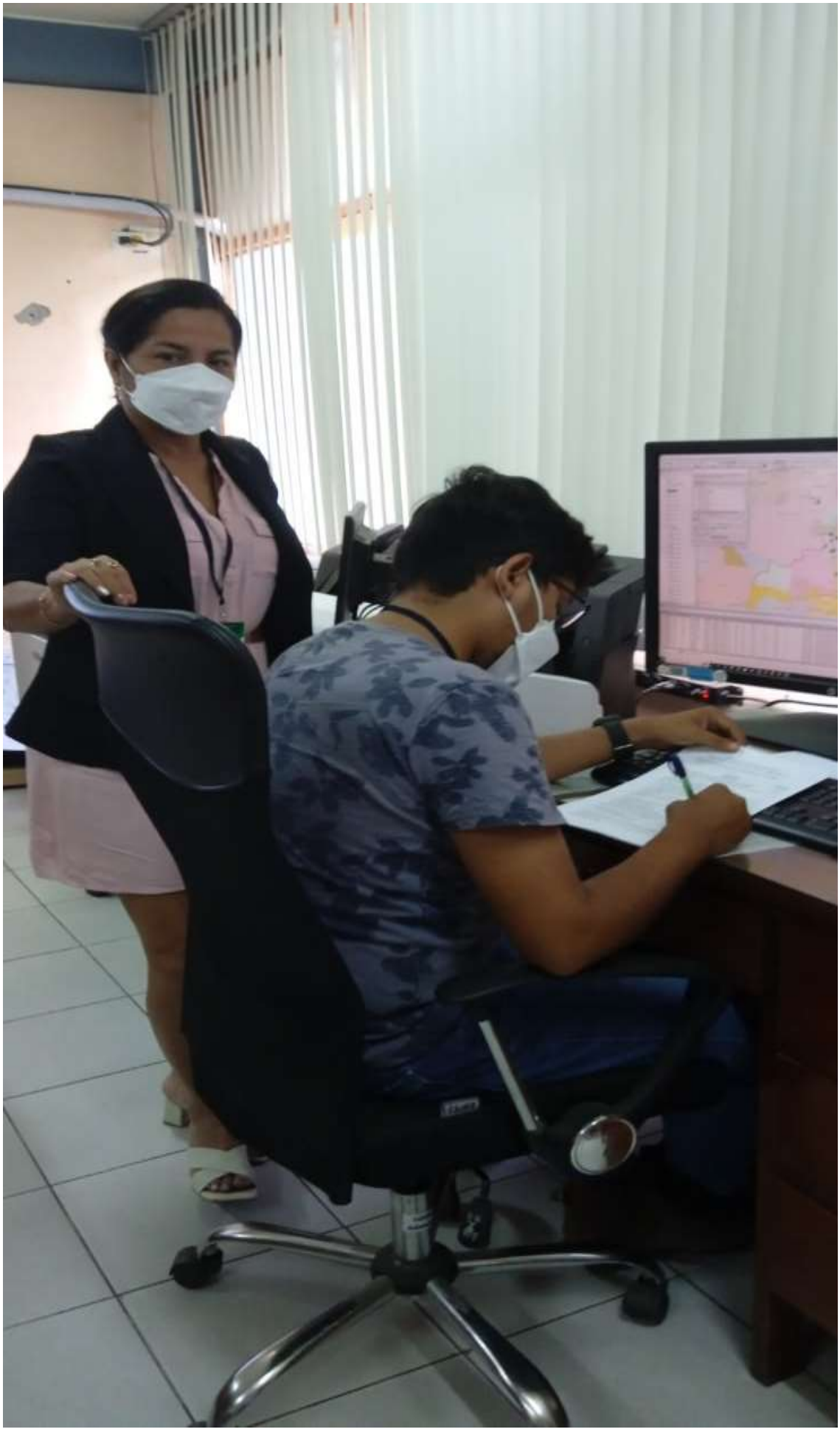
ANEXO 8. EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS DE LA INVESTIGACION








SALIDA
AFORO MAXIMO
4 PERSONAS
JPS




SETIEMBRE
OCTUBRE
NOVIEMBRE
DICIEMBRE