



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
GERENCIA SUB REGIONAL DE UCAYALI CONTAMANA 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR: RENE MARIANELA ACHO CAVERO DE GOMEZ

ASESOR: LIC. ADM. VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, DR.

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
GERENCIA SUB REGIONAL DE UCAYALI CONTAMANA 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR: RENE MARIANELA ACHO CAVERO DE GOMEZ

ASESOR: LIC. ADM. VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, DR.

IQUITOS, PERÚ

2024



Escuela de Postgrado

"Oficina de Asuntos
Académicos"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°166-2024-OAA-EPG-UNAP

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los veinticuatro días del mes de octubre de 2024 a las 12:00 m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE UCAYALI CONTAMANA 2023", aprobado con Resolución Directoral N°1753-2024-EPG-UNAP, presentado por la egresada **RENE MARIANELA ACHO CAVERO DE GOMEZ**, para optar el **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°0406-2024-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

CPC. Edgar Alberto Solsol Hidalgo, Dr.	(Presidente)
Econ. Javier Díaz Zumaeta, Dr.	(Miembro)
Lic. Adm. Winston José Rengifo Villacorta, Mgr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: SATISFACTORIA MENUE

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a la sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis ha sido: APROBADA con calificación BUENA.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 12:30 HRS del veinticuatro de octubre de 2024; con lo cual, se le declara a la sustentante APTA, para recibir **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**.


CPC. Edgar Alberto Solsol Hidalgo, Dr.
Presidente


Econ. Javier Díaz Zumaeta, Dr.
Miembro


Lic. Adm. Winston José Rengifo Villacorta, Mgr.
Miembro


Lic. Adm. Víctor Raúl Reátegui Paredes, Dr.
Asesor

Somos la Universidad Licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Celular: 953 664 439 - 956 875 744
Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe



TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 24 DE OCTUBRE DEL 2024, EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ



.....
CPC. Edgar Alberto Solsol Hidalgo, Dr.
Presidente



.....
Econ. Javier Díaz Zumaeta, Dr.
Miembro



.....
Lic. Adm. Winston José Rengifo Villacorta, Mgr.
Miembro



.....
Lic. Adm. Víctor Raúl Reátegui Paredes, Dr.
Asesor

NOMBRE DEL TRABAJO

EPG_MAESTRÍA_TESIS_ACHO CAVERO DE GOMEZ.pdf

AUTOR

RENE MARIANELA ACHO CAVERO DE GOMEZ

RECUENTO DE PALABRAS

11050 Words

RECUENTO DE CARACTERES

59641 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

48 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

492.3KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 14, 2023 3:14 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 14, 2023 3:15 PM GMT-5

● **25% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 18% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 21% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

A mis abnegados padres Gilberto y Auristela por sus valiosos aportes y enseñanzas, a mi esposo Antony por su apoyo moral e incondicional y a mis queridos hijos Mateo y Rossy por la paciencia que me tuvieron.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la plana docente del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, por brindarme la oportunidad de aprender, y adquirir conocimientos para mi desarrollo profesional y particularmente al Dr. Víctor Reátegui Paredes por su asesoramiento en el desarrollo de mi tesis para optar el grado de magister.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes	5
1.2. Bases teóricas	9
1.3. Definición de términos básicos	14
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	17
2.1 Variables y su operacionalización	17
2.2 Formulación de la hipótesis	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de la investigación	20
3.2. Población y muestra	21
3.3. Técnicas e instrumentos	22
3.4. Procedimientos de recolección de datos	23
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	24
3.6. Aspectos éticos	25
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	26
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	39
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	42
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	44
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	45

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Tabla de operacionalización de variables
3. Instrumentos de recolección de datos
4. Estadística complementaria
5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla N° 1 Gestión administrativa	26
Tabla N° 2 Planificación	27
Tabla N° 3 Organización	28
Tabla N° 4 Dirección	29
Tabla N° 5 Control	30
Tabla N° 6 Desempeño laboral	31
Tabla N° 7 Rendimiento de tarea	32
Tabla N° 8 Comportamientos prudentes	33
Tabla N° 9 Rendimiento en el contexto	34
Tabla N° 10 Prueba de normalidad de los datos procesados	35
Tabla N° 11 Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral	36
Tabla N° 12 Relación entre la planificación y el desempeño laboral	36
Tabla N° 13 Relación entre la organización y el desempeño laboral	37
Tabla N° 14 Relación entre la dirección y el desempeño laboral	37
Tabla N° 15 Relación entre el control y el desempeño laboral	38

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico N° 1 Gestión administrativa	26
Gráfico N° 2 Planificación	27
Gráfico N° 3 Organización	28
Gráfico N° 4 Dirección	29
Gráfico N° 5 Control	30
Gráfico N° 6 Gestión administrativa	31
Gráfico N° 7 Rendimiento de tarea	32
Gráfico N° 8 Comportamientos prudentes	33
Gráfico N° 9 Rendimiento en el contexto	34
Gráfico N°10 Propuesta de acciones para la mejora continua en la entidad	43

RESUMEN

El propósito de este estudio fue establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana en el año 2023. Se utilizó un enfoque descriptivo-correlacional, mediante un diseño no experimental. La muestra consistió en 127 trabajadores administrativos seleccionados de una población de 190 empleados. Se les aplicó un cuestionario para recopilar la información necesaria. Los resultados revelaron que la gestión administrativa fue evaluada como regular (29%) y el desempeño laboral de los empleados como medio (27%). Además, se encontró una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, respaldada por un coeficiente de correlación de $r=0.861$ y una significancia de $p=0.000$. Asimismo, la dimensión planificación muestra un coeficiente y significancia de ($r=$ Rho= 0.773 ; $p=0.000$); también, la dimensión organización presenta un ($r=$ Rho= 0.726 ; $p=0.000$); para la dimensión dirección ($r=$ Rho= 0.676 ; $p=0.000$); y la dimensión control muestra un coeficiente y sig, de ($r=$ Rho= 0.639 ; $p=0.000$) todos estos resultados se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali – Contamana.

Palabras clave: Gestión administrativa; Desempeño laboral

ABSTRACT

The purpose of this study was to establish the relationship between administrative management and work performance in the Sub Regional Management of Ucayali - Contamana in the year 2023. A descriptive-correlational approach was used, through a non-experimental design. The sample consisted of 127 administrative workers selected from a population of 190 employees. A questionnaire was applied to them to collect the necessary information. The results revealed that administrative management was evaluated as fair (29%) and employees' work performance as average (27%). Furthermore, a positive and significant relationship was found between administrative management and job performance, supported by a correlation coefficient of $r=0.861$ and a significance of $p=0.000$. Likewise, the planning dimension shows a coefficient and significance of ($r=$ Rho= 0.773 ; $p=0.000$); Also, the organization dimension presents a ($r=$ Rho= 0.726 ; $p=0.000$); for the direction dimension ($r=$ Rho= 0.676 ; $p=0.000$); and the control dimension shows a coefficient and sig, of ($r=$ Rho= 0.639 ; $p=0.000$) all these results are positively and significantly related to job performance in the Sub Regional Management of Ucayali – Contamana.

Keywords: Administrative management; Job performance

INTRODUCCIÓN

Una de las principales problemáticas presentes en el contexto de gestión administrativa de países como Reino Unido, EE. UU., Australia, Canadá, Sudáfrica, entre otros, es el hecho de que la mayoría de las entidades públicas presentan un desempeño laboral deficiente (Malca y Callao, 2021). Esto ha sido consecuencia del incumplimiento de los objetivos, la mala administración de los recursos, la falta de un sólido plan estratégico y el uso inadecuado de los recursos (Perez-Benites et al., 2022). Además, muchas entidades no han establecido marcos de desempeño adecuados para el trabajo de sus empleados, lo que ha llevado a una disminución en la motivación de los trabajadores, falta de compromiso y un desequilibrio en los servicios públicos (Cieza-Sempertegui et al., 2021). Esto ha generado, por otro lado, situaciones de corrupción, sobrecostos, retrasos y desinterés por parte de la ciudadanía al participar en actividades de gobierno (De la Cruz-Salazar et al., 2023). Finalmente, el costo económico que esta situación implica para los contribuyentes es enorme, enfrentando fluctuaciones del presupuesto afectando la economía nacional y local.

Una de las principales deficiencias en la gestión administrativa y desempeño laboral de las entidades públicas del Perú es la falta de recursos humanos capacitados y motivados para el desempeño de sus cargos (Cuenca, 2021). Esta carencia se refleja especialmente en los niveles de directivos y supervisores que tienen a su cargo el proceso de toma de decisiones y la ejecución de políticas en el ámbito económico, financiero y operativo de la entidad (Arévalo et al., 2022).

Adicionalmente, el acceso a herramientas tecnológicas de última generación se ha visto afectado debido a la falta de presupuesto y recursos financieros asignados para mejorar la productividad de los trabajadores (Sánchez y Valles, 2021). Esto ha generado que la ejecución de las tareas en estas entidades públicas se vea limitada por la falta de desarrollo de habilidades en el uso de nuevas herramientas tecnológicas, así como también en la construcción de mecanismos de motivación para incrementar el nivel de

productividad de los empleados (Quispe y Quispe, 2021). Por otro lado, la existencia de variados procesos burocráticos y excesivos controles, debido a la falta de una verdadera modernización de la administración pública, ha dañado la eficiencia en la realización de las actividades laborales por parte de los empleados (Pacheco, 2023).

Los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana han presentado dificultades en la gestión administrativa, ya que la gran cantidad de responsabilidades que representa la administración de esta dependencia se ha visto incrementada por la falta de recursos y el aumento de demandas por parte de la ciudadanía. Por otro lado, el desempeño laboral de los miembros de la Gerencia ha experimentado un declive en los últimos años debido a la falta de recursos para su capacitación y desarrollo de conocimientos técnicos, debido a los bajos presupuestos, por lo que muchos trabajadores carecen de los conocimientos y habilidades necesarias para cumplir con eficiencia sus tareas. La situación se ve agravada por el alto índice de rotación de personal y la desmotivación de los trabajadores, lo que afecta aún más el desempeño de los mismos. Por otro lado, la ausencia de una adecuada organización y coordinación entre las distintas áreas de la Gerencia provoca una pobre administración de proyectos, lo cual tiene un impacto directo en los resultados obtenidos.

Se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023? Asimismo, para los problemas específicas: 1. ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023? 2. ¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023? 3. ¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023? 4. ¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023?

De la misma forma, se formuló como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023. Igualmente, para los objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023. 2. Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023. 3. Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023. 4. Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023.

La gestión administrativa y el desempeño laboral son fundamentales para la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana 2023. Estas dos actividades ayudan a los líderes de la institución a lograr sus objetivos y cumplir con las metas financieras y operativas de la institución. Para ello, se justifica teóricamente, puesto que, los recursos bibliográfico N°s ofrecieron una descripción detallada de los aspectos clave para entender el ámbito de la gestión administrativa y el desempeño laboral, debido a que la información obtenida fue tomada de autores con alta experiencia en el tema, así como de revistas, libros y sitios web.

Desde el punto de vista práctico, la implementación de un plan de mejora de procedimientos administrativos en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana permitió mejorar la eficiencia operacional de la institución, esto no solo benefició a la propia institución sino también a los trabajadores que prestan el servicio administrativo.

También se justifica metodológicamente, ya que se utilizó tanto la encuesta como el cuestionario para recolectar información, puesto que, es una investigación correlacional. La información recogida a través de la encuesta permitió una medición inicial y una descripción de la población objetivo y su situación en relación con el tema de investigación.

En cuanto a la viabilidad de la investigación propuesta sobre gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023, esta dependió principalmente de los recursos materiales, humanos y económicos disponibles para su realización. De conformidad con los recursos disponibles, se debe proceder a diseñar un plan de acción para poder evaluar los resultados del estudio. También se deben evaluar los presupuestos necesarios para la realización de la investigación; luego de determinar los presupuestos previstos para su aplicación, se puede determinar si la investigación es viable o no. Además, la viabilidad de la investigación propuesta depende de los recursos materiales, humanos y económicos disponibles y de la mencionada evaluación de los presupuestos ahorrados para aplicar la metodología estipulada.

Entre las limitaciones que se pudo encontrar en la investigación fue la dificultad para el personal a encuestar se sincere con su respuesta al aplicarse el cuestionario, ante ello, se realizó las coordinaciones necesarias para que se pueda establecer un espacio y tiempo prudente para explicar a los trabajadores la finalidad e importancia del estudio para el desarrollo de la entidad y el beneficio que se generó para cada uno de ellos.

Por otro lado, se ha visto limitado los recursos económicos, debido a los recursos necesarios para el desarrollo de la investigación, ante ello, al planificar los procesos se estableció un presupuesto en cada etapa, identificando los recursos que podrían ser optimizados.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2022, se llevó a cabo un estudio de carácter aplicado, con un enfoque descriptivo correlacional y un diseño que no incluyó experimentos. La muestra consistió en un total de 32 empleados en el área administrativa, a quienes se les aplicó un cuestionario. Donde tuvo como objetivo explicar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Jacas Grande. En conclusión, los resultados revelan que el 81.25% de los encuestados respondieron siempre y el 18.75% casi siempre, lo que nos lleva a concluir que la entidad cuenta con un enfoque administrativo eficiente y muy activo. Asimismo, el 75% de los trabajadores manifiestan que sus desempeños laborales se encuentran dentro de un nivel regular, esto se debe, principalmente, a la falta de una adecuada motivación hacia el mejoramiento de los procesos productivos. Logrando determinar que existe una relación positiva de intensidad moderada entre las variables analizadas. Esto fue demostrado por medio de un coeficiente de correlación de Rho Spearman igual a 0.561, y un nivel de significancia (bilateral) de 0.001, el cual es inferior al valor requerido de 0.01 (Valverde, 2022).

En el 2021, se desarrolló una investigación de tipo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, en el que se seleccionaron 95 trabajadores de los departamentos de administración y recursos humanos como muestra representativa de la población. El propósito del estudio fue establecer la vinculación entre la motivación y el rendimiento laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas. Llegando a la conclusión que, el nivel de desempeño laboral de los trabajadores es eficiente, ya que el 67.1% de los colaboradores manifestaron realizar bien su trabajo; sin embargo, muestran desmotivación debido a varios factores que afectan su entrega total a la institución. Mientras que el nivel de motivación en los trabajadores es negativo debido a que el 54.9%

expresó insatisfacción con su remuneración y no reciben capacitación (Odcio et al., 2021).

En el 2021, se realizó un estudio tipo pura con nivel correlacional y diseño no experimental, tomando como muestra a 28 docentes. El estudio tuvo como objetivo definir la relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa "Andenes de Chilina". El autor concluyó que, percibe un alto nivel de gestión administrativa (71.43%) seguido de un 17.86% que indica un nivel medio, esto se debe a que muchas organizaciones requieren una gestión administrativa eficiente para alcanzar sus objetivos, esta gestión se asocia principalmente con el esfuerzo del personal administrativo. Por su parte, el 71.43% de docentes presentan un nivel de desempeño alto representan un porcentaje significativo de la población de profesores, el 17.86% restante refleja un desempeño promedio, que puede deberse a distintos factores, desde el nivel de conocimiento adquirido, hasta la capacidad de planificar las lecciones con suficiente originalidad para mantener entretenida a la clase. Logrando determinar que hay una estrecha relación entre las variables detectándose un coeficiente de correlación de Pearson de 0.834, con una significancia $p = 0.000$, lo que refleja una alta asociación, esto viene a confirmarse al ser menor al 5 % ($p < 0.05$) (Fernandez, 2021).

En el 2021, se ejecutó una investigación tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional y con un diseño no experimental, dentro de una población de 37 empleados. El propósito de esta investigación fue examinar la influencia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral de los empleados públicos pertenecientes a la Unidad de Administración y Finanzas de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. En conclusión, más del 38% de los trabajadores tienen una valoración no definida de la gestión administrativa de la UAFCSJ mientras que el 62% restante presenta fuerte aprobación también, debido a que consideran que, desde el punto de vista organizacional, se han hecho buenos esfuerzos. Respecto al nivel de desempeño laboral de los

trabajadores, el 46% indica que es regular, el 54% indica que se encuentra en un nivel alto, ya que pueden satisfacer sus tareas sin tener problemas y cumplen con los requerimientos laborales según lo estipulado, es decir, hay un porcentaje elevado de trabajadores que logran un desempeño laboral alto, mientras que el resto muestra un desempeño regular. Se puede establecer que hay una relación significativa y sólida entre las variables, ya que el valor de P es aproximadamente 0,001 (inferior a 0,05). Además, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,509, indicando una fuerza positiva de moderada intensidad en la correlación (Ambor, 2021).

En el 2021, se elaboró un informe tipo aplicada, nivel correlacional con diseño no experimental, trabajando con 24 empleados como población. El propósito del informe consistió en analizar el impacto del clima laboral en el rendimiento de los empleados que pertenecen al departamento Administrativo de la empresa SEDALIB S.A. – Trujillo. En conclusión, el clima organizacional fue calificado como alto por un 5.8%. Por su parte el desempeño laboral de los trabajadores ha resultado ser muy satisfactorio, ya que a pesar de que el mercado laboral es cada vez más exigente, se ha logrado un porcentaje de eficacia laboral alto con un 91.7%, mientras que un pequeño segmento del personal está desarrollando su trabajo de manera adecuada, representando el 3.3%. Los resultados evidencian una fuerte correlación positiva de 0,692 entre las variables, esto lleva a la conclusión de que en SEDALIB S.A. en Trujillo debe haber una mayor movilización del personal para fomentar un mejor entorno laboral, el cual permitirá elevar la motivación de los trabajadores para comprometerse con el trabajo (Montoya et al., 2021).

En el 2021, se desarrolló un análisis cualitativo y un diseño no experimental fueron aplicados en un estudio que contó con la participación de 45 trabajadores. El propósito de este estudio fue investigar el nivel de rendimiento en el trabajo y la disposición de los empleados a cambiar de empleo. Los autores concluyeron que, los resultados de la evaluación realizada mostraron que el desempeño

laboral de los distintos grupos fue satisfactorio, incluso excepcional para dos de ellos independientemente de la diferenciación de los salarios y de la carencia de herramientas específicas para medirlo, siendo calificado como muy bueno (Espinoza et al., 2021).

En el 2020, se realizó una investigación utilizando métodos cuantitativos, de naturaleza descriptiva y correlacional, sin aplicar un enfoque experimental, que involucró a 93 empleados. El propósito del estudio fue establecer la relación entre la cultura institucional y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. El autor llegó a la conclusión de que la gestión administrativa de la municipalidad era adecuada en un 52,8%, mientras que un 41,7% de ella era considerada muy adecuada. Esto se debía al esfuerzo y compromiso demostrado por el personal y funcionarios municipales en la optimización de los recursos a su disposición. Por su parte, la cultura organizacional es calificada como adecuada por un 52.8%. Determinando que existe una relación directa y significativa entre las variables ya mencionadas, corroborado por el estadístico Tau b Kendall 0,467 y el valor de $p=0,000$ es menor a 0,05 (Surichaqui, 2020).

En el 2020, se realizó un estudio de carácter cuantitativo, con un enfoque en el nivel correlacional y un diseño no experimental, en el que participaron 2,520 empleados como muestra representativa. El principal objetivo de esta investigación fue identificar si la gestión administrativa que se lleva a cabo en la Dirección Regional de Educación de Lima está influenciando el clima laboral de los empleados. Por tanto, el investigador concluyó que, se evidencia en los resultados de una reciente encuesta realizada al respecto, en la que el 57,3% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo con la gestión administrativa y tan solo un 4,7% se mostraron de acuerdo, se debe a que la situación económica del país está padeciendo un ajuste que ha provocado el aumento desmedido de los precios, el desempleo galopante y la falta de inversión para crear una fuente de empleo y mejorar la economía. En

cuanto al clima laboral el 58,3 % indica estar de acuerdo con el ambiente donde laboran (Roncal, 2020).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Gestión administrativa

Según los postulados de la teoría de gestión administrativa desarrollada por Chiavenato en el 2006 y referenciado en Murrieta y Farje (2020), la administración es un elemento fundamental para el éxito de cualquier entidad o institución, pues se encarga de llevar a cabo cuatro procesos clave: planificación, organización, dirección y control. Puede afirmarse entonces, que, sin una adecuada administración, no es posible la existencia de las instituciones.

La gestión administrativa en una organización pública abarca la coordinación y control de todas las actividades, desde las más altas hasta las más bajas, con el propósito de establecer metas, desarrollar políticas, trazar estrategias, asignar recursos, dirigir las acciones necesarias, evaluar el progreso y tomar decisiones que garanticen la eficiencia y eficacia del funcionamiento de la institución. Este enfoque administrativo contribuye significativamente a mejorar la capacidad de una institución pública para lograr sus objetivos previstos (González et al., 2020). Además, la administración adecuada consiste en utilizar de manera efectiva los recursos y herramientas disponibles para alcanzar los objetivos planteados en un periodo de tiempo determinado (Peralta et al., 2023)

La gestión administrativa es de vital importancia para una institución pública, ya que es la encargada de garantizar la buena marcha de esta y su buen funcionamiento; así como de determinar objetivos y estrategias, programar los recursos, controlar los resultados de las operaciones, cumplir con el presupuesto asignado, etc. Si una organización no cuenta con una buena gestión administrativa, se

perderá la oportunidad de obtener un buen rendimiento, se dispararán los recursos y, en última instancia, se podría llegar a una situación en la que la institución corra el riesgo de ser ineficiente (Herrera-Sánchez, 2021).

La gestión administrativa es un elemento esencial de la administración y funciona como un enlace y sistema que sostiene el progreso de la institución, a continuación, las funciones fundamentales: i) La planificación, es considerada como la primera de las funciones administrativas, y consiste en establecer metas, definir objetivos, planear los recursos y actividades con los que se contará durante un cierto periodo de tiempo. ii) La organización, significa establecer una configuración capaz de asignar los recursos materiales, económicos, humanos, tecnológicos y de conocimiento requeridos para alcanzar los propósitos establecidos. iii) La dirección implica realizar las acciones planificadas, impulsando eficazmente los esfuerzos hacia las metas establecidas, empleando habilidades de liderazgo, motivación y comunicación. iv) El control se encarga de verificar que los parámetros establecidos para las tareas se mantengan alineados con los propios de la planificación, para corregir los problemas y evaluar los resultados con fines de mejorar la toma de decisiones (Soledispa-Rodríguez et al., 2022).

La gestión administrativa desempeña un papel fundamental en el funcionamiento y el éxito de una organización, por lo que un buen jefe de administración puede contribuir fomentando la eficiencia y la fiabilidad de los procesos que se han estado realizando durante un período de tiempo. Por tanto, Surichaqui (2020) en su trabajo de investigación evalúa la gestión administrativa a través de cuatro principios conocidos como los procesos administrativos: planificación, organización, dirección y control.

La planificación en la gestión administrativa engloba elementos clave para el éxito organizacional. Se establece la misión y visión, definiendo el propósito y dirección a largo plazo. Se formulan objetivos específicos

con metas claras y medibles, y se diseñan estrategias detalladas con acciones y recursos necesarios. El manual de procedimientos administrativos asegura la consistencia y eficiencia en las operaciones, mientras que las políticas establecen lineamientos y normas para la toma de decisiones y conducta. Por último, se asignan recursos de manera adecuada y equitativa para alcanzar los objetivos establecidos (Surichaqui, 2020).

Por otro lado, la dimensión de organización se enfoca en establecer una estructura organizacional eficiente, dividir el trabajo de manera especializada, gestionar los recursos humanos y determinar la centralización o descentralización en la toma de decisiones. Estos aspectos son fundamentales para lograr una organización efectiva, donde las responsabilidades estén claramente definidas (Surichaqui, 2020).

Seguidamente, la dirección en la gestión administrativa implica motivación, liderazgo, trabajo en equipo y comunicación. Estos elementos son clave para estimular el compromiso de los empleados, influir en la consecución de objetivos, fomentar la colaboración y coordinación en equipos y facilitar una comunicación efectiva dentro de la organización (Surichaqui, 2020).

Finalmente, la dimensión de control, asegura el cumplimiento de los planes establecidos mediante la supervisión, los controles preventivos, la evaluación del desempeño y la acción correctiva. La supervisión garantiza el cumplimiento de estándares y procedimientos, mientras que los controles preventivos previenen errores y situaciones no deseadas. La evaluación del desempeño mide el rendimiento y señala áreas de mejora, y la acción correctiva se toma para corregir desviaciones (Surichaqui, 2020).

1.2.2. Desempeño laboral

En la teoría de Campbell et al, en 1990 “desempeño laboral” citado en Bautista et al. (2020), sostienen que el desempeño laboral es la clave para el desarrollo del potencial de los colaboradores, lo que a su vez supone una mejora para la compañía en la que trabajan. Por tanto, para que una empresa tenga éxito es fundamental ofrecer incentivos a los trabajadores que alienten el rendimiento y la motivación.

Pashanasi et al. (2021), indican que el desempeño laboral en una institución pública es la capacidad para realizar tareas específicas, cumpliendo expectativas y logrando los objetivos del sector, esto significa que los empleados públicos deben ser capaces de producir resultados sostenibles que mejoren el rendimiento de la organización y beneficien a la sociedad. El desempeño laboral también se mide a través de la productividad, la calidad de los productos o servicios, la rentabilidad, la satisfacción del cliente y el cumplimiento de los objetivos y responsabilidades (Mora y Mariscal, 2019).

La importancia de un buen desempeño laboral es clave para el éxito de la empresa. De hecho, su contribución al logro de los objetivos de la entidad es crucial para garantizar su sostenibilidad en el futuro. Un desempeño laboral efectivo está estrechamente ligado a la productividad, la motivación y el compromiso de los trabajadores con la organización, así como a la eficiencia en la ejecución de sus tareas. Estos aspectos, a su vez, pueden impactar de manera positiva en los resultados financieros, la satisfacción de los clientes y la permanencia de la institución en el mercado (Honores-Jaramillo et al., 2020).

Por su parte, Ayala et al. (2019), señalan las numerosas causas que pueden influir en el desempeño laboral de un trabajador, desde la falta de capacitación por parte de la institución, hasta la pasión y el compromiso que muestra al trabajar, a continuación, los siguientes factores: a) Motivación, un trabajador motivado trabaja mejor y está más comprometido con sus obligaciones. b) Reconocimiento, el

reconocimiento y el aprecio por el trabajo bien hecho son una herramienta motivadora muy potente, y ayudan a los funcionarios a sentir que sus habilidades y competencias son valoradas. c) Oportunidades, los trabajadores también tienen necesidades profesionales, como la posibilidad de desarrollarse a nivel profesional, que tienen que verse satisfechas para un buen desempeño en el puesto de trabajo. d) Compensación, la compensación equitativa es esencial para los trabajadores; si se obtiene una compensación adecuada, los trabajadores tendrán una actitud más positiva hacia su trabajo y el entorno laboral. e) Liderazgo, un buen líder es capaz de inspirar y motivar al personal, generando un entorno laboral armonioso y proactivo (Valverde et al., 2020).

La investigación realizada por Cruzado y Alomia (2020) han establecido que el desempeño laboral se puede evaluar a través de acciones escalables, comportamientos y resultados que involucran a los empleados y contribuyen al logro de los objetivos de la organización. Según esta investigación, se proponen tres dimensiones clave para evaluar el desempeño laboral: rendimiento en la tarea, comportamientos prudentes y rendimiento en el contexto.

Rendimiento en la tarea: Esta dimensión se refiere a la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus responsabilidades y tareas expuestas de manera efectiva y eficiente (Cruzado y Alomia, 2020). Evalúa la capacidad de completar las tareas del trabajo, soluciones creativas, desempeño en tareas desafiantes, proactividad, resultados alcanzados, mantener actualizado el conocimiento y búsqueda de nuevos desafíos.

Comportamientos prudentes: Esta dimensión se relaciona con los comportamientos éticos y profesionales de los empleados en el entorno laboral (Cruzado y Alomia, 2020). Evalúa aspectos como el enfoque en asuntos relevantes, compartir información con los compañeros, resolución de problemas, la actitud positiva hacia el trabajo y divulgación laboral externa.

Rendimiento en el contexto: Esta dimensión se refiere a la capacidad de los empleados para adaptarse y contribuir de manera positiva al entorno laboral y a la cultura organizacional (Cruzado y Alomia, 2020). Evalúa la planificación eficiente, habilidades laborales actualizadas, participación activa y planificación laboral óptima.

1.3. Definición de términos básicos

Capacidad de planificar. Es la habilidad para establecer objetivos, establecer prioridades, diseñar programas, procesos, estrategias y desarrollar órdenes lógicas de acción para lograr un propósito (Ambor, 2021).

Clima organizacional. Es el conjunto de valores, normas, creencias y percepciones que existen entre los miembros de una organización, determinando el grado en el que estos últimos se comprometen con los objetivos de la misma (Ayala et al., 2019).

Desempeño laboral. La capacidad global de un trabajador para desarrollar tareas asignadas con eficiencia y efectividad (Bautista et al, 2020).

Desmotivación. Sensación de desinterés o apatía ante el trabajo debido, por ejemplo, a la falta de reconocimiento (Cruzado y Alomia, 2020).

Entorno laboral. El conjunto de características físicas, tecnológicas o de interacción social que definen el escenario de trabajo en el que una persona interactúa (Espinoza et al., 2021).

Gestión administrativa. Es la supervisión de una organización con el fin de alcanzar sus objetivos. Se encarga de la implementación de

procedimientos y prácticas para coordinar entre las áreas de una empresa (Fernandez, 2021).

Inversión. Disponer de un capital para obtener un beneficio a largo plazo. Esto normalmente implica asumir ciertos riesgos en la búsqueda de ingresos futuros (Herrera-Sánchez, 2021).

Optimización de recursos. Consiste en administrar los recursos existentes de la mejor manera para alcanzar los objetivos deseados (Honores-Jaramillo et al., 2020).

Motivación. Es un proceso que activa y mantiene los factores internos y externos que impulsan a las personas a actuar de determinadas formas para lograr metas individuales o grupales (Mora y Mariscal, 2019).

Organización. Es la forma en que los recursos, los empleados y los principios están interrelacionados para lograr metas (Murrieta y Farje, 2020).

Personal administrativo. Son los trabajadores encargados de gestionar de forma eficiente los servicios de la organización (Roncal, 2020).

Planificación. Es el proceso de definir objetivos, establecer estrategias y determinar tareas para alcanzarlos (Surichaqui, 2020).

Productividad. Se refiere a la medida en que una organización o un trabajador maximiza sus recursos para alcanzar determinados objetivos (Ambor, 2021).

Remuneración. Es el salario o indemnización que un trabajador recibe a cambio de un trabajo (Valverde, 2022).

Servidores públicos. Son personas designadas por el gobierno para desempeñar tareas públicas en el nombre de la sociedad (Valverde et al., 2020).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su operacionalización

Variables

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Gestión administrativa. El desempeño laboral implica la capacidad de un empleado para llevar a cabo sus funciones de manera competente, producir resultados satisfactorios y lograr los objetivos establecidos (Cruzado y Alomia, 2020).

Desempeño laboral. La gestión administrativa se refiere al conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades de una organización, con el fin de lograr los objetivos establecidos de manera eficiente y efectiva (Surichaqui, 2020).

Definición operacional:

Gestión administrativa. El desempeño laboral fue medido a través de tres dimensiones propuestas por Cruzado y Alomia (2020), calificada por una escala de tipo Likert.

Desempeño laboral. Las dimensiones estudiadas para la gestión administrativa son la planeación, organización, dirección y control, instrumento que estará compuesto por 18 ítems, calificadas por una escala de tipo Likert.

Dimensiones e indicadores

Gestión administrativa

Planificación

- Misión y visión
- Objetivos
- Estrategias
- MAPRO
- Establecimiento de políticas
- Asignación de recursos

Organización

- Estructura organizacional
- División del trabajo
- Recursos humanos
- Centralización y descentralización

Dirección

- Motivación
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Comunicación

Control

- Supervisión
- Controles preventivos
- Evaluación del desempeño
- Acción correctiva

Desempeño laboral

Rendimiento de tarea

- Completar las tareas del trabajo
- Soluciones creativas
- Desempeño en tareas desafiantes
- Proactividad
- Resultados alcanzados
- Mantener actualizado el conocimiento

- Búsqueda de nuevos desafíos

Comportamientos prudentes

- Enfoque en asuntos relevantes
- Compartir información con los compañeros
- Resolución de problemas
- Actitud positiva hacia el trabajo
- Divulgación laboral externa

Rendimiento en el contexto

- Planificación eficiente
- Habilidades laborales actualizadas
- Participación activa
- Planificación laboral óptima

Instrumentos: Se empleará el cuestionario para las dos variables, el cual estarán conformadas por los indicadores correspondientes a cada variable, donde serán respondidas de acuerdo a la escala tipo Likert.

2.2 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: La relación es significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023.

Hipótesis específicas

Hi₁: La relación es significativa entre la planificación y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023.

Hi₂: La relación es significativa entre la organización y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023.

Hi₃: La relación es significativa entre la dirección y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023.

Hi₄: La relación es significativa entre el control y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

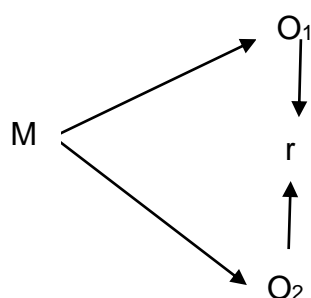
3.1. Tipo y diseño de la investigación

Conforme al Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2020) se llevó a cabo el tipo de investigación aplicada, que ayudó a crear soluciones prácticas para problemáticas específicas. Esta metodología permitió explorar e interpretar teorías relacionadas con la gestión administrativa y desempeño laboral, el cual fueron tomadas de autores con alta experiencia y conocimiento en el tema.

Por consiguiente, para entender y explicar la correlación existente entre los conceptos de gestión administrativa y desempeño laboral, se llevó a cabo una investigación descriptiva - correlacional que brindó un análisis profundo de las interacciones que existen entre las variables en estudio; asimismo, se establecieron técnicas estadísticas para detectar la relación que subyace entre estos dos conceptos, lo que permitió caracterizar la magnitud de sus relaciones (Arias y Covinos, 2021).

Para llevar a cabo nuestro estudio, nos basaremos en el diseño no experimental, que se basa fundamentalmente en la observación de los fenómenos en su entorno natural, sin intenciones de manipular conscientemente las variables, esta técnica de investigación se encuentra entre las principales herramientas a utilizar cuando se quiere recopilar información sobre el tema en estudio (Arias y Covinos, 2021).

Esquema de diseño:



Donde:

M: Trabajadores

V1: Gestión administrativa

V2: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables

3.2. Población y muestra

Población de estudio. Estuvo conformada por los trabajadores administrativos de la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023, quienes suman un total de 190 personas. Estos datos fueron facilitados por el área de Recursos Humanos de la institución.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que estén laborando más de 3 meses en la institución.
- Trabajadores administrativos.
- Trabajadores que desean formar parte del estudio.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que estén menos de 3 meses laborando.
- Aquellos trabajadores que quieran participar del estudio.

Tamaño de la muestra de estudio. Habiendo alcanzado una cantidad significativa de individuos en la población de estudio, ha sido indispensable hallar el número óptimo de personas para ser incluidas en la investigación, de manera que el estudio pueda gozar de la mayor fiabilidad. Para lograr esta meta, se hace una valoración estadística mediante la aplicación de una fórmula específica para estimar la magnitud de la muestra.

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

95%

Z = 1,96
E = 0,05
p = 0,5
q = 0,5
N = 190

n =	$\frac{3,8416}{0,0025}$	* 0,25	* 190
		* 189	+ 0,9604

n =	$\frac{182,476}{1,43}$	127
-----	------------------------	-----

Tras el empleo del cálculo muestral, la muestra estuvo conformada por 127 trabajadores administrativos de la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023.

Tipo de muestreo. En esta investigación se utilizó el muestreo probabilístico, debido a que todos los individuos tuvieron las mismas posibilidades de formar parte del estudio.

3.3. Técnicas e instrumentos

Luego de describir el proceso con todo detalle, se llegó a una **técnica** específica que fue empleada para obtener los datos precisos sobre las variables en estudio; en concreto, se optó por realizar una encuesta para alcanzar este objetivo.

Para la recopilación de información, se aplicaron una serie de cuestionarios orientados a diversas dimensiones e indicadores de las variables en estudio, esto con la finalidad de procurar datos precisos. Con respecto a la variable “Gestión administrativa”, este **instrumento** contempla 18 ítems, mientras que la segunda variable “Desempeño laboral” presenta 16 ítems. Los participantes debieron responder estas preguntas según su propia percepción, y para ello contaron con una escala de Likert, la cual contiene cinco opciones de respuesta.

Una vez en que se han desarrollado los instrumentos, se procedió a la **validación** de la información obtenida mediante una valoración realizada por tres especialistas acreditados. Estos expertos, encargados de revisar la autenticidad y adecuación de las dimensiones, así como de los indicadores de cada variable.

Se llevó a cabo el análisis de la **fiabilidad** de los datos recopilados a través de la aplicación de SPSS v. 26, contando con los resultados de una prueba piloto aplicado al 20% de la muestra. Esto nos permitió determinar si estos datos pueden ser confiables para su posterior análisis y procesamiento, midiendo la consistencia interna del instrumento con el Estadístico Alfa de Cronbach, el cual estipula un indicador óptimo de 0,7. Por tanto, se ha calculado un índice de 0.900 para la variable gestión administrativa, y para desempeño laboral un índice de 0.851.

3.4. Procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de datos, se procedió a realizar los siguientes

- Se elaboraron herramientas para adquirir los datos, conformado por un cuestionario que contenía preguntas relacionadas al tema abordado.
- Asimismo, se buscó una entrevista con el encargado del área de RR. HH de la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, para que nos facilite los datos de todos los trabajadores administrativos.
- Seguido a ello, se les explicó el motivo del estudio a la vez acordar una hora y fecha para la aplicación de la encuesta.
- Una vez acordado todo ello, se reunió a todos los trabajadores administrativos, se procedió a realizar la entrega de las encuestas.
- Al término de la actividad, se realizó una breve presentación sobre la manera en que debían ser completados los formularios, otorgándoles 30 minutos de tiempo para ello. Al concluir, se les solicitó su firma en el formulario de consentimiento para garantizar la autenticidad de sus respuestas.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

En el análisis de los datos obtenidos mediante las herramientas diseñadas y empleadas en el estudio, se emplearon los softwares de estadística, tales como:

- El programa Excel, se tabularon los datos fueron organizados en Tabla N°s y Gráfico N°s, presentando así la información de manera concisa y detallada.
- Además, se elaboraron Tabla N°s generales para cada variable y sus dimensiones, con una calificación diferente a las opciones de respuesta. En la Tabla N° correspondiente a la variable de gestión administrativa, las respuestas se recodificaron como Nunca pasa (muy deficiente), Casi nunca (deficiente), A veces (regular), Casi siempre (eficiente) y siempre (muy eficiente). En cuanto a la variable de desempeño laboral, se asignaron las categorías de Nunca (muy bajo), Casi nunca (bajo), A veces (medio), Casi siempre (alto) y siempre (muy alto).
- En el estudio realizado, se empleó el programa SPSS v.26 para evaluar la confiabilidad de los datos analizados utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach con un umbral mínimo de 0.7.
- Asimismo, se optó por utilizar el test estadístico de Kolmogorov-Smirnov debido a la inclusión de una muestra superior a 50 individuos.
- Por ello, si se calcula una significancia menor a 0.05, la prueba para contrastar las hipótesis fue no paramétrica, con una distribución que no presenta normalidad (Pearson). Pero se consideró utilizar el Rho de Spearman como medida de correlación
- Posteriormente, Los hallazgos se separaron en dos categorías: Resultados descriptivos, los cuales consistieron en las Tabla N°s de las variables y dimensiones; y Resultados inferenciales, donde se incluyen los resultados de las pruebas de normalidad y correlación de las variables, siendo evaluados en base a los resultados numéricos proporcionales mostrados.

3.6. Aspectos éticos

En conformidad con las pautas establecidas por la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, el investigador debe velar porque se respeten los derechos a la privacidad de los encuestados, así como también los de la institución que nos proporcionó de información. Para el correcto desarrollo del informe, se respetaron los criterios de cita establecidos por las Normas APA 7° edición, de modo que el estudio contenga toda la rigurosidad y seguridad requeridas. Por lo tanto, el investigador debe abstenerse de realizar cualquier acto de falsificación, manipulación, malversación o plagio en el desarrollo de su trabajo; demostrando confidencialidad necesaria para no afectar los resultados de su estudio.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla N° 1

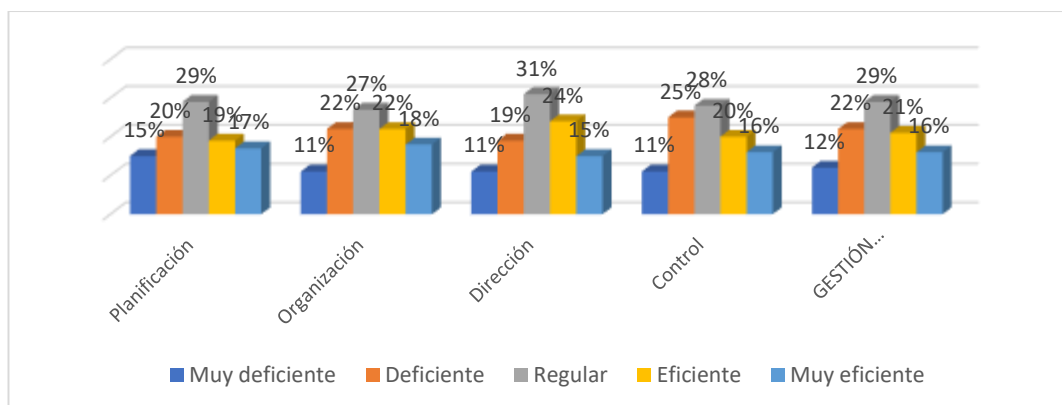
Gestión administrativa

	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Eficiente		Muy eficiente	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Planificación	19	15%	26	20%	37	29%	24	19%	21	17%
Organización	14	11%	28	22%	34	27%	28	22%	23	18%
Dirección	14	11%	24	19%	40	31%	30	24%	19	15%
Control	14	11%	32	25%	36	28%	26	20%	19	16%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	15	12%	28	22%	37	29%	27	21%	20	16%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativas la G.S.R.U.C

Gráfico N° 1

Gestión administrativa



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativas la G.S.R.U.C

Según los resultados obtenidos, se ha identificado que la gestión administrativa en la Gerencia Sub Regional de Ucayali – Contamana tiene una calificación regular, según el 29% de los encuestados. Sin embargo, un 22% la considera eficiente y solo un 21% la califica como eficaz. Es importante destacar que en la Tabla N° también se muestran las dimensiones que serán analizadas e interpretadas de manera individual. A continuación:

Tabla N° 2

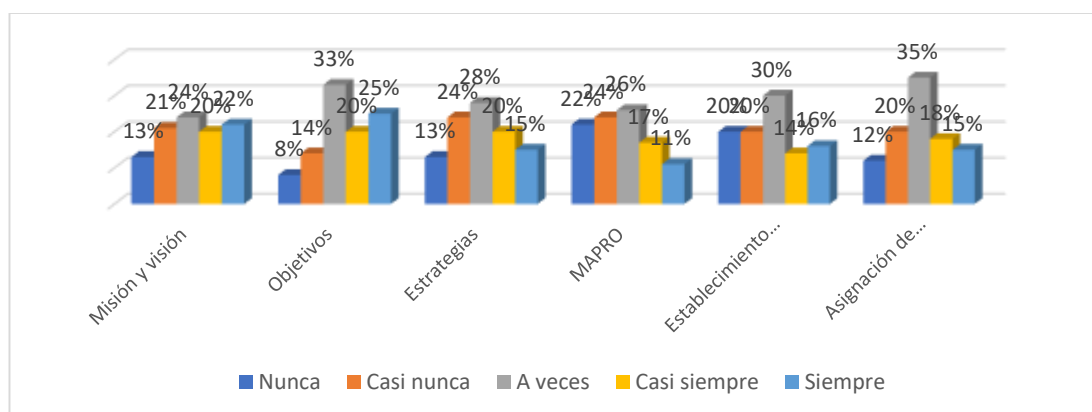
Planificación

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Misión y visión	17	13%	27	21%	31	24%	25	20%	27	22%
Objetivos	10	8%	18	14%	41	33%	27	20%	31	25%
Estrategias	17	13%	30	24%	35	28%	26	20%	19	15%
MAPRO	28	22%	30	24%	33	26%	22	17%	14	11%
Establecimiento de políticas	25	20%	25	20%	38	30%	18	14%	21	16%
Asignación de recursos	15	12%	25	20%	45	35%	23	18%	19	15%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativas la G.S.R.U.C

Gráfico N° 2

Planificación



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativas la G.S.R.U.C

En esta dimensión se evidencia que, el 24% de los trabajadores administrativos indican que la Gerencia Sub Regional de Ucayali a veces ha establecido claramente su misión y visión. Asimismo, el 33% de los encuestados manifiestan que los objetivos institucionales de la Gerencia a veces están claramente establecidos. De la misma forma, el 28% refiere que la entidad a veces tiene implementadas estrategias para lograr sus objetivos previstos. Por su parte, el 26% expresa que el Manual de Procedimientos Administrativos (MAPRO) de la Gerencia a veces está completamente actualizado. Como también, el 30% de los trabajadores administrativos dan a conocer que las políticas establecidas en la institución a veces están orientadas a una utilización eficiente de los recursos. También, el 35% de ellos

señalan que a veces se asignan los recursos necesarios para el cumplimiento de las actividades y/o proyectos programados.

Tabla N° 3

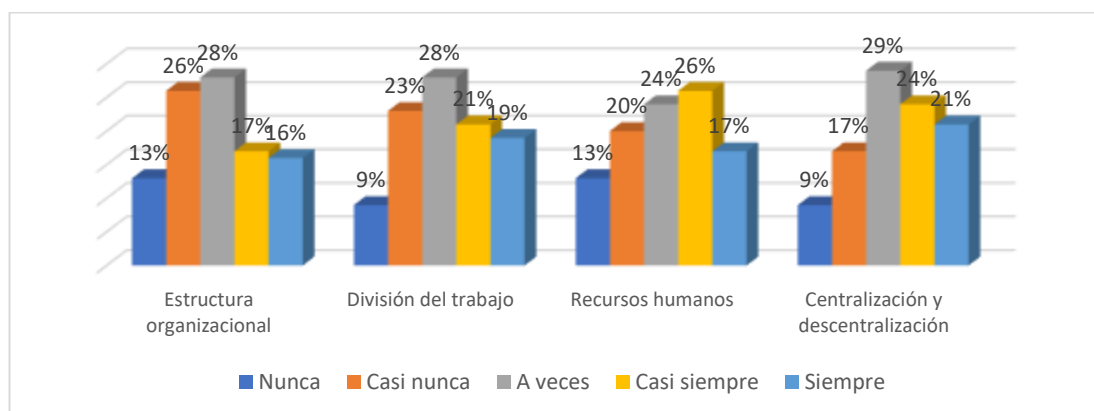
Organización

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Estructura organizacional	16	13%	33	26%	35	28%	22	17%	21	16%
División del trabajo	12	9%	29	23%	35	28%	27	21%	24	19%
Recursos humanos	17	13%	26	20%	30	24%	33	26%	21	17%
Centralización y descentralización	12	9%	22	17%	37	29%	30	24%	26	21%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativas la G.S.R.U.C

Gráfico N° 3

Organización



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativas la G.S.R.U.C

En la Tabla N° y gráfico 3 se identifica que, el 28% de los trabajadores administrativos encuestados señalan que, para la buena marcha de acciones, la Gerencia Sub Regional de Ucayali a veces actualiza reiteradamente su estructura organizacional. Como también, el 28% de los trabajadores sostiene que la división del trabajo a veces se realiza de acuerdo a sus funciones de cada trabajador establecido en el MOF. Sin embargo, el 26% de los encuestados revelan que la Gerencia Sub Regional casi siempre cuenta en la actualidad con una cantidad adecuada de recursos humanos para lograr lo propuesto. Por su parte, el 29% menciona que la asignación de

responsabilidades en las áreas de la Gerencia Sub Regional a veces se hace considerando la experiencia y el nivel profesional requerido para el cargo.

Tabla N° 4

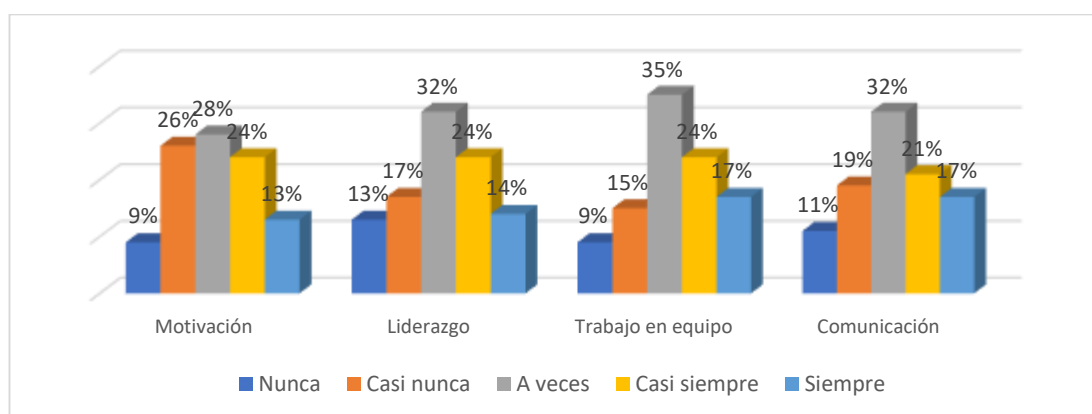
Dirección

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación	12	9%	32	26%	35	28%	31	24%	17	13%
Liderazgo	17	13%	21	17%	41	32%	30	24%	18	14%
Trabajo en equipo	11	9%	19	15%	44	35%	31	24%	22	17%
Comunicación	14	11%	23	19%	41	32%	27	21%	22	17%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativas la G.S.R.U.C

Gráfico N° 4

Dirección



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativas la G.S.R.U.C

En la dimensión dirección se observa que, el 28% de los trabajadores administrativos indican que el personal de la Gerencia Sub Regional a veces es motivado por los funcionarios para alcanzar mejores logros dentro de su trabajo. Del mismo modo, el 32% de los encuestados revelan que a veces se evidencia un liderazgo apropiado por parte de los funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Ucayali. Como también, el 35% de los trabajadores mencionan que los funcionarios de la institución a veces propician el trabajo en equipo. Además, el 32% de los encuestados refieren que a veces existe canales de comunicación adecuados y suficientes para realizarla efectivamente entre las áreas.

Tabla N° 5

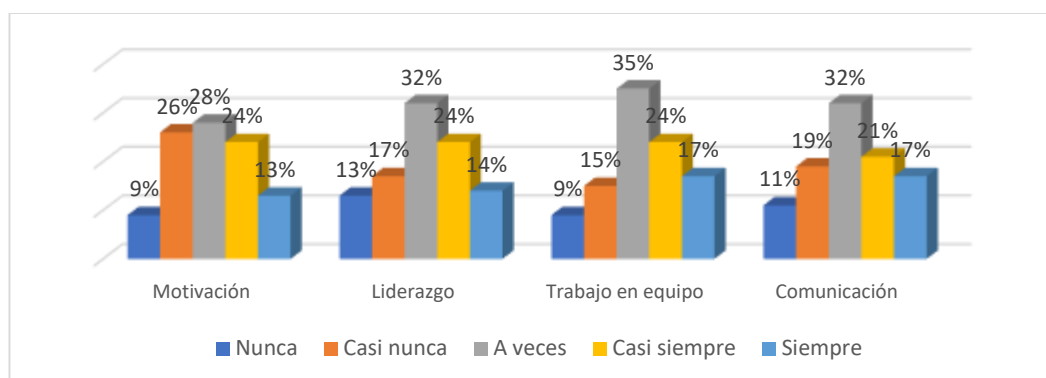
Control

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Supervisión	11	9%	27	21%	34	27%	26	20%	29	23%
Controles preventivos	14	11%	36	28%	35	28%	30	24%	12	9%
Evaluación del desempeño	14	11%	39	31%	32	25%	21	17%	21	16%
Acción correctiva	17	13%	29	23%	41	32%	25	20%	15	12%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativas la G.S.R.U.C

Gráfico N° 5

Control



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativas la G.S.R.U.C

En la Tabla N° y gráfico 5 se evidencia que, el 28% de los trabajadores administrativos encuestados sostienen que la Gerencia Sub Regional de Ucayali a veces supervisa las actividades planificadas. Igualmente, el 32% indica que la institución a veces implementa controles preventivos antes de que surjan problemas. De la misma forma, el 35% revela que la institución a veces evalúa el desempeño de los trabajadores de cada área. También, el 32% refiere que la Gerencia a veces adopta medidas correctivas frente a variaciones, desviaciones y errores detectados.

Tabla N° 6

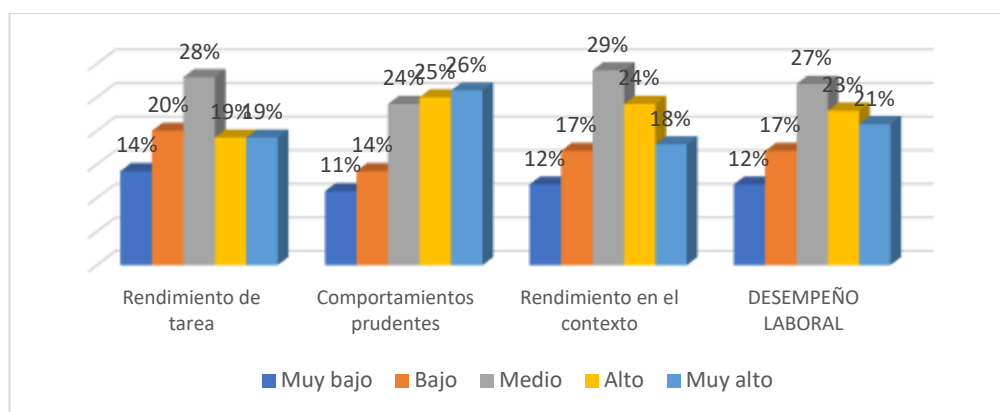
Desempeño laboral

	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Rendimiento de tarea	18	14%	26	20%	35	28%	24	19%	24	19%
Comportamientos prudentes	14	11%	18	14%	30	24%	32	25%	33	26%
Rendimiento en el contexto	15	12%	21	17%	37	29%	31	24%	23	18%
DESEMPEÑO LABORAL	15	12%	22	17%	34	27%	29	23%	27	21%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativas la G.S.R.U.C

Gráfico N° 6

Gestión administrativa



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativas la G.S.R.U.C

En cuanto a los resultados de la segunda variable, se observó que un 27% de los encuestados considera que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana es medio, mientras que un 28% afirmó que es alto y solo un 21% mencionó que es muy alto. Para una mejor comprensión, a continuación, analizaremos de forma independiente las dimensiones que conforman esta variable:

Tabla N° 7

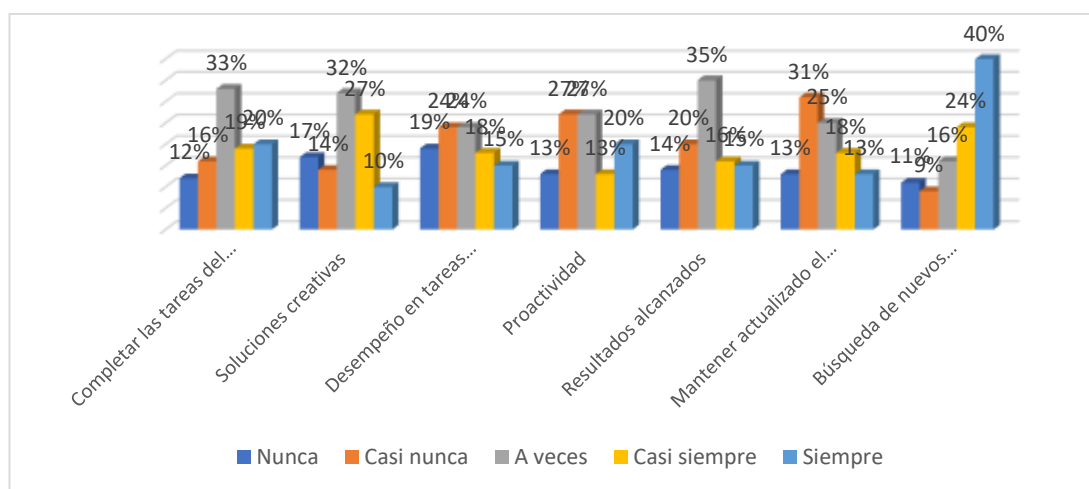
Rendimiento de tarea

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Completar las tareas del trabajo	15	12%	20	16%	42	33%	24	19%	26	20%
Soluciones creativas	21	17%	18	14%	41	32%	34	27%	13	10%
Desempeño en tareas desafiantes	24	19%	31	24%	30	24%	23	18%	19	15%
Proactividad	16	13%	34	27%	34	27%	17	13%	26	20%
Resultados alcanzados	18	14%	25	20%	45	35%	20	16%	19	15%
Mantener actualizado el conocimiento	16	13%	39	31%	32	25%	23	18%	17	13%
Búsqueda de nuevos desafíos	14	11%	12	9%	20	16%	31	24%	50	40%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativas la G.S.R.U.C

Gráfico N° 7

Rendimiento de tarea



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativos la G.S.R.U.C

En la primera dimensión se puede observar que, el 33% de los trabajadores encuestados revelan que a veces fue capaz de hacer bien su trabajo porque le dedicó el tiempo y el esfuerzo necesario. Como también, el 32% revela que a veces se les ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas. Sin embargo, el 24% manifiesta que casi nunca realizó tareas laborales desafiantes. Asimismo, el 27% sostiene que cuando termina con el trabajo

asignado, casi nunca comenzó nuevas tareas sin que lo pidieran. Por su parte, el 35% de los trabajadores menciona que en su trabajo a veces tuvieron en mente los resultados que debieron lograr. Pero el 31% refiere que casi nunca trabajo para mantener sus conocimientos laborales actualizados. Sin embargo, el 40% de los encuestados expresan que siempre están buscando nuevos desafíos en su trabajo.

Tabla N° 8

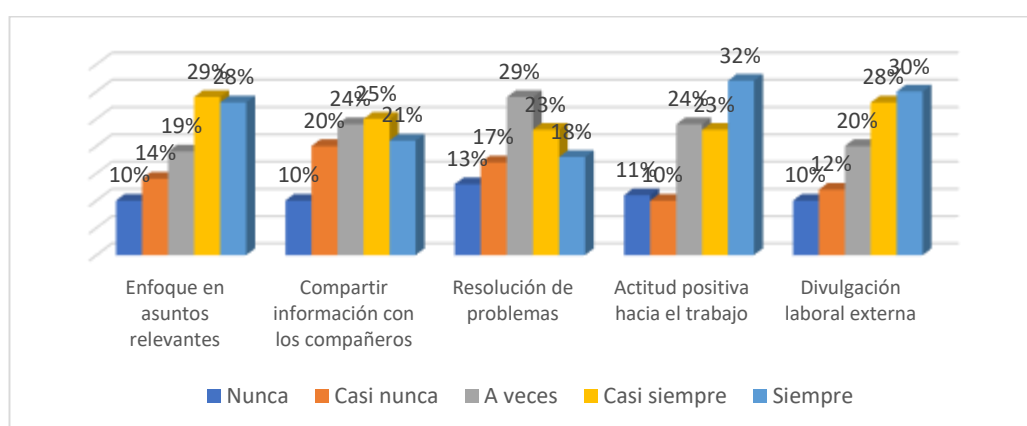
Comportamientos prudentes

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Enfoque en asuntos relevantes	13	10%	18	14%	23	19%	37	29%	36	28%
Compartir información con los compañeros	13	10%	25	20%	31	24%	32	25%	26	21%
Resolución de problemas	17	13%	21	17%	37	29%	29	23%	23	18%
Actitud positiva hacia el trabajo	14	11%	13	10%	30	24%	29	23%	41	32%
Divulgación laboral externa	13	10%	15	12%	25	20%	35	28%	39	30%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativos la G.S.R.U.C

Gráfico N° 8

Comportamientos prudentes



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativos la G.S.R.U.C

En la Tabla N° y grafico 8 se evidencia que, el 29% de los trabajadores encuestados manifiestan que en el trabajo casi siempre se enfocan en los asuntos de verdadera importancia y evitan quejarme de cosas sin relevancia.

Asimismo, el 25% de los trabajadores revelan que casi siempre comparten aspectos positivos de su trabajo con sus compañeros. Pero el 29% indica que a veces resuelve los problemas que se presentaron en el trabajo. No obstante, el 32% expresa que siempre se enfoca en los aspectos positivos del trabajo, en lugar de concentrarse en las cosas negativas. De igual modo, el 30% de los encuestados señalan que siempre comparte aspectos positivos de su trabajo con personas externas a la empresa.

Tabla N° 9

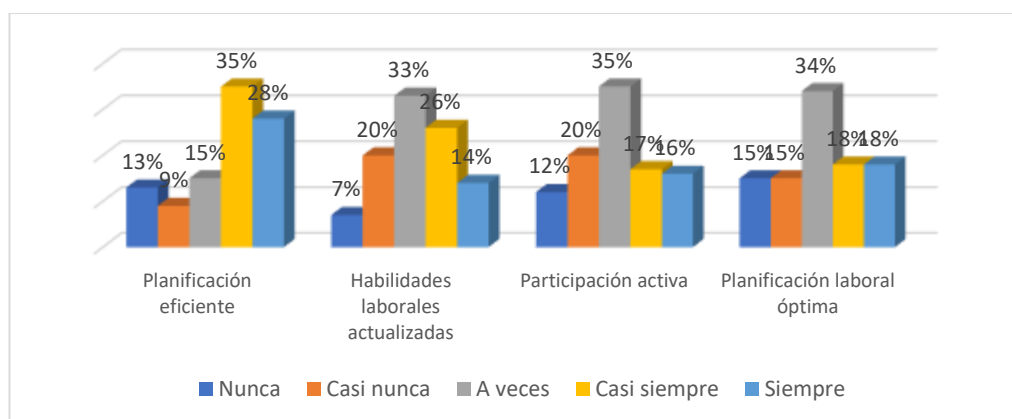
Rendimiento en el contexto

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Planificación eficiente	16	13%	12	9%	19	15%	45	35%	35	28%
Habilidades laborales actualizadas	9	7%	26	20%	42	33%	33	26%	17	14%
Participación activa	15	12%	25	20%	44	35%	22	17%	21	16%
Planificación laboral óptima	19	15%	19	15%	43	34%	23	18%	23	18%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativos la G.S.R.U.C

Gráfico N° 9

Rendimiento en el contexto



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores administrativos la G.S.R.U.C

Finalmente, en la Tabla N° y grafico 9 se observa que, el 35% de los trabajadores encuestados manifiestan que casi siempre planifican su trabajo de manera a que pude hacerlo en tiempo y forma. Pero, el 33% de los

encuestados revelan que a veces trabaja para mantener sus habilidades laborales actualizadas. Como también, el 35% refiere que a veces participó activamente de las reuniones laborales. Por último, el 34% indica que a veces su planificación laboral fue óptima.

Resultados inferenciales

Tabla N° 10

Prueba de normalidad de los datos procesados

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	.072	127	.176
Planificación	.093	127	.010
Organización	.105	127	.002
Dirección	.118	127	.000
Control	.131	127	.000
Desempeño laboral	.074	127	.085

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el caso de la variable gestión administrativa, se puede observar en la Tabla N° 10 que el valor de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov es de 0.176 y en el caso de la variable desempeño laboral presenta un valor de 0.085. Como estos valores son mayores a 0.05, se puede concluir que existe una distribución normal en las variables. Por lo tanto, en este caso se consideró utilizar el coeficiente de Pearson como medida de correlación. En cuanto a las dimensiones de la variable gestión administrativa, se puede observar que todas las dimensiones tienen valores de la prueba de normalidad menores a 0.05. Esto significa que no existe una distribución normal en ninguna de las dimensiones. Por lo tanto, en este caso se consideró utilizar el Rho de Spearman como medida de correlación.

Tabla N° 11

Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

		Pearson
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	.861**
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	.000
	N	127

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

Los resultados obtenidos a través de la Prueba de Pearson demuestran una fuerte y positiva relación (0.861) entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral. Asimismo, el valor de significancia obtenido (0.000) indica que la asociación encontrada es altamente significativa. Por lo tanto, se puede concluir que la hipótesis propuesta, que establecía una vinculación destacada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, ha sido corroborada.

Tabla N° 12

Relación entre la planificación y el desempeño laboral

		Rho de Spearman
Planificación	Coefficiente de correlación	.773**
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	.000
	N	127

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

Los datos obtenidos señalan que existe una conexión positiva y relevante (0.773) entre la planificación y la productividad del personal, en el periodo del año 2023. Esto sugiere que a medida que se incrementa la planificación, también se incrementa el rendimiento laboral en esta entidad. El valor de significancia (0.000) revela que la posibilidad de que esta correlación sea producto del azar es muy baja, lo que respalda la hipótesis planteada. En resumen, es claro que la planificación tiene un impacto significativo en el desempeño laboral en esta gerencia en particular.

Tabla N° 13

Relación entre la organización y el desempeño laboral

		Rho de Spearman
Organización	Coeficiente de correlación	.726**
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	.000
	N	127

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

Los resultados de la prueba Rho de Spearman demuestran que existe una correlación positiva moderadamente fuerte (0.726) entre la organización y el desempeño laboral en el área estudiada, de acuerdo a los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman. La significancia de la prueba, con un valor de 0.000, confirma que la probabilidad de que esta correlación sea producto del azar es muy baja. En consecuencia, se ratifica la hipótesis planteada, demostrando que existe una relación relevante entre la organización y el desempeño laboral en dicha área.

Tabla N° 14

Relación entre la dirección y el desempeño laboral

		Rho de Spearman
Dirección	Coeficiente de correlación	.676**
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	.000
	N	127

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

De acuerdo a los hallazgos obtenidos, es posible concluir que se presenta una conexión importante entre la dirección y el rendimiento. Esto se evidencia a través del coeficiente de correlación de Spearman obtenido de 0.676, lo que señala un vínculo moderado y positivo entre dichas variables. Asimismo, el valor obtenido de significancia de 0.000 respalda la hipótesis planteada en esta investigación.

Tabla N° 15

Relación entre el control y el desempeño laboral

		Rho de Spearman
Dirección	Coeficiente de correlación	.639**
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	.000
	N	127

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

Una correlación significativa de 0.639 fue encontrada mediante la prueba de Rho de Spearman entre el control y el desempeño laboral. La relevancia estadística asociada a este coeficiente, que equivale a 0.000, implica que efectivamente existe una relación de importancia entre el control y el desempeño laboral en esta institución, sustentando así la hipótesis de investigación planteada.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El desempeño laboral es uno de los aspectos más importantes dentro de una organización, ya que de éste depende el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos. Es por eso que la gestión administrativa desempeña un papel fundamental en la generación de resultados efectivos. En esta investigación se analizará cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral en dicha entidad gubernamental, buscando identificar áreas de mejora y proponiendo soluciones para una gestión eficiente en el futuro cercano.

Luego de haber procesados los datos en el programa estadístico, se ha determinado que la gestión administrativa es regular (29%) esto se debe a que a veces se asignan los recursos necesarios para el cumplimiento de las actividades y/o proyectos programados; y actualiza reiteradamente su estructura organizacional; también los funcionarios de la institución a veces propician el trabajo en equipo, y evalúa el desempeño de los trabajadores de cada área. Dichos resultados no coinciden con el estudio realizado por Valverde (2022) quien menciona que el 81.25% siempre la entidad cuenta con una gestión administrativo eficiente y muy activo. Por su parte, el resultado de Fernandez (2021) revela que la gestión administrativa de la Institución Educativa "Andenes de Chilina" se encuentra en un nivel alto con un 71.43%, esto se debe a que muchas organizaciones requieren una gestión administrativa eficiente para alcanzar sus objetivos, esta gestión se asocia principalmente con el esfuerzo del personal administrativo.

En cuanto a la segunda variable, se evidencio que el 27% muestra un desempeño laboral medio, puesto que, a veces tuvieron en mente los resultados que debieron lograr; sin embargo, los trabajadores casi siempre se enfocan en los asuntos de verdadera importancia y evitan quejarme de cosas sin relevancia; asi como casi siempre planifican su trabajo de manera a que pude hacerlo en tiempo y forma. Determinando que este resultado tiene similitud con el estudio de Valverde (2022) quien determino que el 75% de los trabajadores manifiestan tener un desempeño laboral regular, esto se debe,

principalmente, a la falta de una adecuada motivación hacia el mejoramiento de los procesos productivos. Sin embargo, estos resultados no guardan semejanza con los resultados del estudio de Odicio et al. (2021) quienes manifiestan que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas es eficiente con un 67.1%, esto debido a que realizan bien su trabajo.

En base a los resultados obtenidos, se puede concluir que existe una correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y sus dimensiones con el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana en el año 2023. Estos resultados se respaldan por los altos coeficientes de correlación obtenidos (0.861 para la gestión administrativa, 0.773 para la planificación, 0.726 para la organización, 0.676 para la dirección y 0.639 para el control), así como por los bajos valores de significancia obtenidos (0.000 para todas las variables). La constatación de estos hallazgos revela la relevancia de la mejora en la gestión administrativa, la planificación, la organización, la dirección y el control en la gerencia, en pos de un aumento en el rendimiento de los empleados. Esto confirma la afirmación planteada en la hipótesis de estudio, lo cual resalta la importancia de dichas variables en la consecución de un rendimiento laboral óptimo. Estas conclusiones se contraponen con las investigaciones previas en la investigación de Valverde (2022), pues se evidencia similitudes respecto a los resultados determinados por el autor, ante ello, expone que existe una relación positiva moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, demostrado por una correlación de Rho Spearman es de 0.561 y una sig. (bilateral) es 0.001. De igual manera, se observan semejanzas en la investigación llevada a cabo por Fernández (2021) donde se plantea que existe una estrecha conexión entre la gestión de la administración y el rendimiento en el trabajo, detectándose un coeficiente de correlación de Pearson de 0.834, con una significancia $p = 0.000$, lo que refleja una alta asociación, esto viene a confirmarse al ser menor al 5 % ($p < 0.05$). De igual manera, Ambor (2021) a través de su estudio expone la existencia de una correlación positiva de moderada fuerza con un valor de P aproximado de

0,001 (menor que 0,05) y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,509 entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Propuesta para la Mejora de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana

En conclusión, la gestión administrativa y el desempeño laboral son fundamentales en una entidad pública para garantizar su correcto funcionamiento, mejorar su eficiencia y transparencia, y brindar un servicio de calidad a la ciudadanía. Por lo tanto, es necesario contar con equipos de trabajo capacitados y comprometidos en estas áreas para lograr una gestión exitosa en el sector público.

La Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana ha identificado deficiencias en su gestión administrativa y el desempeño laboral de su personal. Esta determinación se basa en la relación considerable entre estas variables, reconociendo la necesidad imperante de implementar mejoras para fortalecer la eficiencia operativa y promover un ambiente laboral más productivo y satisfactorio. La implementación de esta propuesta permitirá mejorar la gestión administrativa y el desempeño laboral en la entidad pública, garantizando una mejor utilización de los recursos y una atención eficiente a la ciudadanía. La colaboración y el compromiso de todo el personal de la gerencia son fundamentales para alcanzar el éxito en esta iniciativa.

Objetivo general:

Mejorar la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, impulsando la eficiencia, la transparencia y la motivación del personal.

Objetivos específicos:

- Optimizar los procesos administrativos de la entidad pública.
- Promover programas de capacitación y desarrollo del personal.
- Establecer un sistema de evaluación del desempeño.
- Fomentar la comunicación interna en la entidad pública.

Acciones de la propuesta

Gráfico N° 10

Propuesta de acciones para la mejora continua en la entidad



Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

La prueba de Pearson mostró una correlación positiva y considerable (0.861) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana. Esta correlación significativa ($p = 0.000$) confirma la hipótesis de investigación y establece que existe una relación fuerte entre ambas variables.

La correlación positiva y significativa ($Rho=0.773$) entre la planificación y el desempeño laboral en la entidad pública indica que a medida que aumenta la planificación, también incrementa el desempeño laboral en esta organización. Además, la significancia obtenida (0.000) confirma la hipótesis de investigación y establece una relación significativa entre ambas variables.

El resultado de la prueba Rho muestra una correlación positiva moderadamente alta (0.726) entre la organización y el desempeño laboral en la entidad pública. La significancia obtenida (0.000) indica que esta correlación es altamente significativa y confirma la hipótesis de investigación.

La correlación significativa ($Rho=0.676$) entre la dirección y el desempeño laboral en la entidad pública respalda la hipótesis de investigación y demuestra una relación positiva moderada entre ambas variables. La significancia obtenida (0.000) confirma la importancia de una dirección adecuada para un buen desempeño laboral en esta gerencia.

La correlación significativa ($Rho=0.639$) entre el control y el desempeño laboral en la entidad pública respalda la hipótesis de investigación y establece una relación positiva entre ambas variables. La significancia obtenida (0.000) indica que esta correlación es estadísticamente relevante.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

Se recomienda establecer un plan de acción para optimizar los procesos administrativos en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, a fin de asegurar una gestión eficiente y eficaz, se deben revisar y actualizar los procedimientos y políticas internas para simplificar trámites y reducir tiempos de respuesta.

Se recomienda a la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana mejorar el plan estratégico que incluya objetivos claros y medibles, así como acciones y plazos para alcanzarlos, este plan debe ser revisado y monitoreado constantemente para evaluar el desempeño y realizar ajustes si es necesario.

A la Gerencia Sub Regional de Ucayali – Contamana, se le sugiere evaluar constantemente la estructura organizacional de la institución para garantizar que sea eficiente, eficaz y cumpla con los objetivos planteados, con la finalidad de mejorar los procesos internos y la prestación de los servicios a la población.

A los funcionarios se les recomienda motivar al personal de la Gerencia Sub Regional de Ucayali – Contamana para alcanzar mejores logros dentro de su trabajo, con la finalidad de brindar un servicio de calidad a la ciudadanía para así poder mejorar y ampliar los servicios y proyectos que se ofrecen.

Se recomienda a la Gerencia Sub Regional de Ucayali – Contamana supervise constantemente las actividades planificadas, con el fin de asegurar que todos los objetivos y metas se están cumpliendo según lo programado y que todos los recursos se están utilizando de manera eficiente.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ambor, M. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad de administración y finanzas de la Corte Superior de Justicia Arequipa 2020*. Tesis de pregrado, Universidad Jose Carlos Mariategui, Moquegua, Perú. Obtenido de <http://3.17.44.64/handle/20.500.12819/991>
- Arévalo, J. G., Cabel, J. D., Schrader, J. C., Ishuiza, R., & Flores, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(4), 1757-1778. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Lima, Perú: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Ayala, F., Sierra, J., & David, N. (2019). Análisis de los factores que influyen en el desempeño laboral en el proyecto fleur de Lis By terravista en San Pedro Sula. *Revista Innovare*, 8(1), 1-17. Obtenido de <https://camjol.info/index.php/INNOVARE/article/view/8103/7965>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & David, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigacion Valor Agregado*, 7(1), 109-121. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Cieza-Sempertegui, J. L., Silva-Tarrillo, J. L., & Silva-Tarrillo, M. Á. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*, 6(2), 270-287. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253/4536>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovacion Tecnologíaaa. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (i+d)*. Lima. Obtenido de <http://books.instituto-idema.org/sites/default/files/GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO-04-11-2020.pdf>
- Cruzado, L. Y., & Alomia, D. L. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 61-72. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Cuenca, C. A. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55433>
- De la Cruz-Salazar, M. J., Huaraca-Carhuaricra, C. G., Valdez-Duran, J. L.-P., & Melgarejo-Cabello, N. M. (2023). Las vacunas covid y la corrupción de funcionarios en la Gestión Pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(2), 9156-9178. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6018

- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Fernandez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la conjuntura de COVID - 19. *Revista Economía y Negocios*, 3(1), 47-62. doi:<https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel barros en la ciudad de Quevedo. 12(4), 32-37. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Herrera-Sánchez, M. (2021). Estrategias de Gestión Administrativa para el Desarrollo Sostenible de Emprendimientos en La Concordia. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(4), 56-69. doi:<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n4/42>
- Honores-Jaramillo, N., Vargas-Aguilar, C., Espinoza-Carrión, C., & Tapia-Espinoza, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 398-409. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897679>
- Malca, J. A., & Callao, M. (2021). Liderazgo gerencial en las entidades gubernamentales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8718-8736. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.949
- Montoya, J., Vásquez, E., Cordova, J., & Ramírez, W. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.-Trujillo-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10849-10863. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1136
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(100), 1-11. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Murrieta, P., & Farje, J. (2020). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista de Investigación Científica UNTRM*, 3(3), 54-59. doi:<https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>
- Odicio, G., Aguilar, C., Ruiz, S., Olivas, H., Torres, J., Enríquez, R., & Rojas, A. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerenciasubregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6790-6808. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798
- Pacheco, D. F. (2023). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 6697-6712. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de

- literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. doi:<https://www.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Peralta, M., Horna, E., & Horna, H. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 1-12. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v47n1/2215-2644-edu-47-01-00663.pdf>
- Perez-Benites, W. E., Serrano-Aguilar, J. F., Colcha-Ortiz, R. V., & Moreno-Albuja, M. d. (2022). Gestión Administrativa y Calidad de Servicio de Acuerdo a la Normativa Legal. *Polo del Conocimiento Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*, 7(2), 1077-1088. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8354894>
- Quispe, A. A., & Quispe, G. A. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(3), 3513-3533. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.547
- Roncal, D. (2020). Clima Laboral y Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP). *Revista de ciencia e investigacion en Defensa*, 1(3), 20 - 30. Obtenido de <http://www.recide.caen.edu.pe/index.php/recide/article/view/29>
- Sánchez, F. S., & Valles, M. Á. (2021). Influencia de ITIL V3 en la gestión de incidencias de una municipalidad peruana. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 15(3), 1-19. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcci/v15n3/2227-1899-rcci-15-03-1.pdf>
- Soledispa-Rodríguez, X., Pionce-Choez, J., & Sierra-González, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Revista científica*, 8(1), 280-294. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>
- Surichaqui, L. (2020). Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú. *Revista científica Guacamaya*, 5(1), 109-122. doi:<https://doi.org/10.48204/j.guacamaya.v5n1a9>
- Valverde, P. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas grande, Huamalíes-Huánuco, 2022*. Tesis de pregrado, Universidad de Huanuco, Huánuco, Perú. Obtenido de <http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/3737>
- Valverde, Y., Estrada, E., Quispe, R., Mamani, H., & Mamani, M. (2020). Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas. *Revista de producción, Ciencias e Investigación*, 4(34), 13-20. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Edwin-Estrada-Araoz/publication/352601964_Factores_motivacionales_y_el_desempeno_laboral_de_los_trabajadores_administrativos_de_instituciones_educativas_publicas/links/60d484f7a6fdcc75a2503b62/Factores-motivacionales-y

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
Gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023.	<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023?</p> <p>Problemas específicas 1. ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023? 2. ¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023? 3. ¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023? 4. ¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023.</p> <p>Objetivos específicos 1. Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023. 2. Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023. 3. Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023. 4. Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Hi: La relación es significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Hi1: La relación es significativa entre la planificación y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023. Hi2: La relación es significativa entre la organización y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023. Hi3: La relación es significativa entre la dirección y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023. Hi4: La relación es significativa entre el control y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023.</p>	<p>Tipo de estudio: Tipo aplicada Nivel descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de estudio: No experimental</p>	<p>Población: Conformada por 190 trabajadores administrativos de la Gerencia Sub Regional de Ucayali - Contamana, 2023.</p> <p>Muestra: Conformada por 127 trabajadores administrativos.</p> <p>Procesamiento de datos: Excel y SPSS v26.</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>

2. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Gestión administrativa	La gestión administrativa se refiere al conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades de una organización, con el fin de lograr los objetivos establecidos de manera eficiente y efectiva (Surichaqui, 2020).	Las dimensiones estudiadas para la gestión administrativa son la planeación, organización, dirección y control, instrumento que estará compuesto por 18 ítems, calificadas por una escala de tipo Likert.	Planificación	Misión y visión	La Gerencia Sub Regional de Ucayali ha establecido claramente su misión y visión.	Cuestionario
				Objetivos	Los objetivos institucionales de la Gerencia Sub Regional de Ucayali están claramente establecidos.	
				Estrategias	La entidad tiene implementadas estrategias para lograr sus objetivos previstos.	
				MAPRO	El Manual de Procedimientos Administrativos (MAPRO) de la Gerencia Sub Regional de Ucayali está completamente actualizado.	
				Establecimiento de políticas	Las políticas establecidas en la Gerencia Sub Regional de Ucayali están orientadas a una utilización eficiente de los recursos.	
				Asignación de recursos	Se asignan los recursos necesarios para el cumplimiento de las actividades y/o proyectos programados.	
			Organización	Estructura organizacional	Para la buena marcha de acciones, la Gerencia Sub Regional de Ucayali actualiza reiteradamente su estructura organizacional.	
				División del trabajo	La división del trabajo se realiza de acuerdo a sus funciones de cada trabajador establecido en el MOF	
				Recursos humanos	La Gerencia Sub Regional cuenta en la actualidad con una cantidad adecuada de recursos humanos para lograr lo propuesto.	
				Centralización y descentralización	La asignación de responsabilidades en las áreas de la Gerencia Sub Regional se hace considerando la experiencia y el nivel profesional requerido para el cargo.	
			Dirección	Motivación	El personal de la Gerencia Sub Regional es motivado por los funcionarios para alcanzar mejores logros dentro de su trabajo.	
				Liderazgo	Se evidencia un liderazgo apropiado por parte de los funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Ucayali.	
				Trabajo en equipo	Los funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Ucayali propician el trabajo en equipo.	
				Comunicación	Existen canales de comunicación adecuados y suficientes para realizarla efectivamente entre las áreas.	
			Control	Supervisión	La Gerencia Sub Regional de Ucayali supervisa las actividades planificadas.	
				Controles preventivos	La Gerencia Sub Regional de Ucayali implementa controles preventivos antes de que surjan problemas.	

				Evaluación del desempeño	La Gerencia Sub Regional de Ucayali evalúa el desempeño de los trabajadores de cada área.	
				Acción correctiva	La Gerencia Sub Regional de Ucayali adopta medidas correctivas frente a variaciones, desviaciones y errores detectados.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Desempeño laboral	El desempeño laboral implica la capacidad de un empleado para llevar a cabo sus funciones de manera competente, producir resultados satisfactorios y lograr los objetivos establecidos (Cruzado y Alomia, 2020).	El desempeño laboral será medido a través de tres dimensiones propuestas por Cruzado y Alomia (2020), calificada por una escala de tipo Likert.	Rendimiento de tarea	Completar las tareas del trabajo	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.	Cuestionario
				Soluciones creativas	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	
				Desempeño en tareas desafiantes	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	
				Proactividad	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	
				Resultados alcanzados	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debí lograr.	
				Mantener actualizado el conocimiento	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	
				Búsqueda de nuevos desafíos	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	
			Comportamientos prudentes	Enfoque en asuntos relevantes	En el trabajo, me enfoqué en los asuntos de verdadera importancia y evité quejarme de cosas sin relevancia.	
				Compartir información con los compañeros	Comparto aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.	
				Resolución de problemas	Resolví los problemas que se presentaron en el trabajo.	
				Actitud positiva hacia el trabajo	Me enfoqué en los aspectos positivos del trabajo, en lugar de concentrarme en las cosas negativas.	
			Rendimiento en el contexto	Divulgación laboral externa	Compartió aspectos positivos de mi trabajo con personas externas a la empresa.	
				Planificación eficiente	Planifiqué mi trabajo de manera a que pude hacerlo en tiempo y forma.	
				Habilidades laborales actualizadas	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	
Participación activa	Participé activamente de las reuniones laborales.					
				Planificación laboral óptima	Mi planificación laboral fue óptima.	

3. Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo. Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión: Marque con una “X” según la escala siguiente:

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	siempre

Nº	Dimensiones	Escala de medición				
	Planificación					
1	La Gerencia Sub Regional de Ucayali ha establecido claramente su misión y visión.	1	2	3	4	5
2	Los objetivos institucionales de la Gerencia Sub Regional de Ucayali están claramente establecidos.	1	2	3	4	5
3	La entidad tiene implementadas estrategias para lograr sus objetivos previstos.	1	2	3	4	5
4	El Manual de Procedimientos Administrativos (MAPRO) de la Gerencia Sub Regional de Ucayali está completamente actualizado.	1	2	3	4	5
5	Las políticas establecidas en la Gerencia Sub Regional de Ucayali están orientadas a una utilización eficiente de los recursos.	1	2	3	4	5
6	Se asignan los recursos necesarios para el cumplimiento de las actividades y/o proyectos programados.	1	2	3	4	5
	Organización					
7	Para la buena marcha de acciones, la Gerencia Sub Regional de Ucayali actualiza reiteradamente su estructura organizacional.	1	2	3	4	5
8	La división del trabajo se realiza de acuerdo a sus funciones de cada trabajador establecido en el MOF	1	2	3	4	5
9	La Gerencia Sub Regional cuenta en la actualidad con una cantidad adecuada de recursos humanos para lograr lo propuesto.	1	2	3	4	5
10	La asignación de responsabilidades en las áreas de la Gerencia Sub Regional se hace considerando la experiencia y el nivel profesional requerido para el cargo.	1	2	3	4	5

	Dirección					
11	El personal de la Gerencia Sub Regional es motivado por los funcionarios para alcanzar mejores logros dentro de su trabajo.	1	2	3	4	5
12	Se evidencia un liderazgo apropiado por parte de los funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Ucayali.	1	2	3	4	5
13	Los funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Ucayali propician el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
14	Existen canales de comunicación adecuados y suficientes para realizarla efectivamente entre las áreas.	1	2	3	4	5
	Control					
15	La Gerencia Sub Regional de Ucayali supervisa las actividades planificadas.	1	2	3	4	5
16	La Gerencia Sub Regional de Ucayali implementa controles preventivos antes de que surjan problemas.	1	2	3	4	5
17	La Gerencia Sub Regional de Ucayali evalúa el desempeño de los trabajadores de cada área.	1	2	3	4	5
18	La Gerencia Sub Regional de Ucayali adopta medidas correctivas frente a variaciones, desviaciones y errores detectados.	1	2	3	4	5

ENCUESTA SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo. Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión: Marque con una "X" según la escala siguiente:

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Nº	Ítems	Escala de medición				
D1: Rendimiento de tarea						
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario.	1	2	3	4	5
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	1	2	3	4	5
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	1	2	3	4	5
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	1	2	3	4	5
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debí lograr.	1	2	3	4	5
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	1	2	3	4	5
7	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	1	2	3	4	5
D2: Comportamientos prudentes						
8	En el trabajo, me enfoqué en los asuntos de verdadera importancia y evité quejarme de cosas sin relevancia.	1	2	3	4	5
9	Comparto aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.	1	2	3	4	5
10	Resolví los problemas que se presentaron en el trabajo.	1	2	3	4	5
11	Me enfoqué en los aspectos positivos del trabajo, en lugar de concentrarme en las cosas negativas.	1	2	3	4	5
12	Comparto aspectos positivos de mi trabajo con personas externas a la empresa.	1	2	3	4	5
D3: Rendimiento en el contexto						
13	Planifiqué mi trabajo de manera a que pude hacerlo en tiempo y forma.	1	2	3	4	5
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	1	2	3	4	5
15	Participé activamente de las reuniones laborales.	1	2	3	4	5
16	Mi planificación laboral fue óptima.	1	2	3	4	5

4. Estadística complementaria

Fiabilidad

Escala: Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	127	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	127	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	18

Escala: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	127	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	127	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	16

5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada:

.....
.....

....., del Sr. tiene
como objetivo medir

.....

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable