



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en
DIGERD San Isidro 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Ricardo Aldo Rojas Boza

ASESOR:

Dr. Darién Rodríguez Galán

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

Lima – Perú

2018

PÁGINAS PRELIMINARES

PÁGINA DEL JURADO



Mag. Marcos Candia

PRESIDENTE



Mba. Diana Huamani Cajaleón

SECRETARIO



Dr. Darién Barrameda Rodríguez Galán

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios que me ha permitido llegar con salud, A mi familia, por el apoyo y motivación constante a realizar y culminar dicho proyecto.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de mi casa de estudios, por mi formación académica y consejos de superación profesional.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Rojas Boza Ricardo Aldo con DNI N° 47405392, estudiante de la escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Este; declaro que el trabajo académico titulado *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD. San Isidro 2018* presentada, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima 12 de julio de 2018



FIRMA

RICARDO ALDO ROJAS BOZA

DNI: 47405392

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada “*Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD San Isidro 2018*”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Ricardo Aldo Rojas Boza.

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES	ii
PÁGINA DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos.....	15
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación del estudio.....	28
1.6 Hipótesis	30
1.7 Objetivos.....	30
II. MÉTODO	32
2.1 Diseño de investigación	33
2.2 Operacionalización de Variables	36
2.3 Población y muestra.....	38
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos y validez y confiabilidad.....	38
2.5 Método de Análisis	42
2.6 Aspectos Éticos.....	43
III.RESULTADOS	44
3.1 Descripción de Resultados.....	45
IV. DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES.....	63
VII. REFERENCIAS	66
ANEXOS	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Cuadro de Operacionalización-primera variable</i>	36
Tabla 2: <i>Cuadro de Operacionalización-Segunda variable</i>	37
Tabla 3: <i>Escala de Likert</i>	39
Tabla 4: <i>Validez de cuestionario Juicio por expertos primera variable</i>	40
Tabla 5: <i>Validez de cuestionario Juicio por expertos segunda variable</i>	40
Tabla 6: <i>Fiabilidad de la primera variable</i>	41
Tabla 7: <i>Fiabilidad de la segunda variable</i>	42
Tabla 8: <i>Distribución de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral-Tablas Cruzadas</i>	45
Tabla 9: <i>Distribución de Planeación y Desempeño Laboral-Tablas Cruzadas</i>	46
Tabla 10: <i>Distribución de Organización y Desempeño Laboral -Tablas Cruzadas</i>	47
Tabla 11: <i>Distribución de Dirección y Desempeño Laboral-Tablas Cruzadas</i>	48
Tabla 12: <i>Distribución de Control y Desempeño Laboral-Tablas Cruzadas</i>	49
Tabla 13: <i>Correlaciones Gestión Administrativa -Desempeño Laboral</i>	50
Tabla 14: <i>Correlaciones Planeación-Desempeño Laboral</i>	51
Tabla 15: <i>Correlaciones Organización -Desempeño Laboral</i>	52
Tabla 16: <i>Correlaciones Dirección Desempeño Laboral</i>	53
Tabla 17: <i>Correlaciones Control -Desempeño Laboral</i>	54

RESUMEN

La presente investigación llevada a cabo con título “Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro 2018” tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD San Isidro 2018, en ese sentido se ha analizado cada una de las variables mencionadas con sus respectivas dimensiones, se resaltó a dos teóricos los cuales tienen mayor respaldo en la teoría del desarrollo de las variables, para gestión administrativa se tomó a Hurtado(2008) y para desempeño laboral se tomó a Robbins y Judge (2013). El diseño de estudio fue no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población del presente estudio estuvo conformada por 60 colaboradores de DIGERD la cual fue tomada como censo, bajo el fundamento teórico de Sabino (2012) quien indica que un censo es formado por todos los individuos que tienen relación con la problemática de la empresa. La técnica a usar fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, así mismo al obtener los resultados de los cuestionarios aplicados se procesó en el programa SPSS 22, donde se obtuvo un nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.908 para la variable gestión administrativa y 0.881 para la variable desempeño laboral, la validez del instrumento se obtuvo en base a 3 expertos de la Universidad Cesar Vallejo. Finalmente se hizo la prueba de hipótesis obteniendo como resultado que, si existe relación significativa entre ambas variables de estudio, con un nivel de correlación de Rho de Spearman $Rho=0.670$ y Sig. Bilateral $p=0.000$, el cual se puede decir que se encuentra un nivel de correlación positiva moderada.

Palabra clave: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral

ABSTRACT

The present investigation carried out with title "Administrative management and labor performance of the collaborators in DIGERD, San Isidro 2018" had like general objective to determine the relation that exists between the administrative management and the labor performance of the collaborators in DIGERD San Isidro 2018, In this sense, each of the aforementioned variables has been analyzed with their respective dimensions, two theorists were highlighted, which have greater support in the theory of the development of the variables, for administrative management Hurtado (2008) was taken and for job performance Robbins and Judge (2013) were taken. The study design was non-experimental descriptive correlational type. The population of the present study consisted of 60 collaborators of DIGERD which was taken as census, under the theoretical foundation of sabino (2012) who indicates that a census is formed by all individuals that is related to the problems of the company. The technique to be used was the survey and the data collection instrument was the questionnaire, as well as obtaining the results of the questionnaires applied to processes in the SPSS 22 program, where a reliability level of Cron Bach's Alpha of 0.908 was obtained. for the administrative management variable and 0.881 for the labor performance variable, the validity of the instrument was obtained based on 3 experts from the University of Cesar Vallejo. Finally, the hypothesis test was made obtaining as a result that if there is a significant relationship between both study variables with a level of Rho correlation of Spearman $Rho = 0.670$ and Sig. Bilateral $p = 0.000$, which can be said to be in a moderate positive correlation level.

Keyword: Administrative Management, Labor Performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En la actualidad a nivel global la gestión administrativa es visualizada como uno de los temas de mayor trascendencia dentro de las organizaciones públicas y privadas. La gestión administrativa abarca un conjunto de elementos que van a llevar a cumplir el objetivo de dichas instituciones, más aún en las públicas que su objetivo principal es la sociedad.

En la Administración pública el concepto de desempeño es verídicamente importante. Según la Real Academia Española el desempeño se refiere a “actuar, trabajar, dedicarse a una actividad”, lo cual nos da una idea básica, pero que en si requiere una elaboración conceptual más amplia enfocada a la gestión administrativa, esto es sumamente ineludible debido a que cada una de las tareas realizadas por los colaboradores es importante para el correcto desempeño organizacional.

En España la Revista de Psicología y la de las Organizaciones Madrid Indican que para el año 2014 lanzo un artículo junto a la universidad de Santiago de Compostela con el fin de saber que sucede con el desempeño de los empleados del sector público. El artículo el cual presentaba hechos y resultados acerca del desempeño de los empleados se desarrolló en 3 tipos de estudio. El primero donde se describe el desarrollo y selección de las competencias a evaluar, el segundo se describe y elaboran escalas de valoración para evaluar el desempeño de tareas contextual y organizacional y en el tercer estudio se examinó la fiabilidad, la validez de las valoraciones del desempeño. En 1990 Murphy señalo la definición precisa para el desempeño definiendo así “el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja” (p.162).

En el País, Según el Diario económico Punto y Coma, menciona que se evidencio una mala gestión en el censo 2017 que se realizó el 22 de octubre del 2017, desde ciudadanos no censados hasta casos de violación. Uno de los problemas fue el planeamiento y el tipo de organización incorrecto con el que se ejecutó la realización del censo, cabe mencionar que no se encontró logística. El control fue inexistente, se invirtió 173 millones de soles sin embargo no se supo gestionar la distribución del dinero financiado para los materiales necesarios y el pago de los censadores. El desempeño de los trabajadores fue el mínimo debido a la falta de materiales que no se

pudo distribuir además de la falta de identificación que se les debía otorgar como censadores. La desorganización se evidencio al momento del pago que se les tenía que retribuir a los censadores, se armó un caos en el cual hasta el momento el INEI no da respuesta sobre que sucedió con la Gestión incorrecta del Censo.

En la Oficina General DIGERD , en función a su servicio tiene el fin de actuar de manera rápida e inmediata ante emergencias y desastres ocurridos por fenómenos naturales o por causa humanitaria, por lo que su gestión también debería de ser rápida y precisa ; no obstante cabe decir que la gestión es interna y externa , interna por la elaboración y documentación para la ejecución de proyectos que se desarrollan, y externa a causa del MINSA y por el desplazamiento de personal que va a brindar ayuda inmediata a zonas afectadas en cuanto a sucesos como sismos, daños a causa de la naturaleza / hombre , y heladas y friaje que afectan a la población ; la gestión en la institución es regular , debido al tiempo que toma en desarrollar los procesos de ejecución de proyectos correspondientes a la dirección , uno de los factores es la coordinación ya que es limitada , con referencia a que el personal solo se dedica a realizar su trabajo hasta un punto donde le corresponde y luego se desliga de la responsabilidad del proceso porque hay otro personal a quien le toca seguir con su desarrollo, por esa razón el tiempo de ejecución a veces es muy tardío

Otro aspecto a tomar es el contrato de un servicio de tercero que se le asigna una función y a veces el producto (tareas asignadas) de su trabajo no es el esperado y a causa de eso no se puede presentar de esa manera a la dirección general , lo único que se hace es reforzar el trabajo , pero solo se puede hacer contratando otro personal más capacitado y seguir con el producto (tarea) ; Otro punto es la poca supervisión que se hace a los documentos que se reciben y derivan hacia las oficinas, confundiendo el destinatario y retardando actividades; mientras que las oficinas no devuelven el documento hasta que no se va en su búsqueda , en pocas palabras no se trabaja en equipo cada unidad busca y vela lo mejor para su oficina y no para la dirección general queriendo sobresaltar ante todas las demás oficinas.

Por otro lado, la demora de recursos que necesita la dirección general, como la adquisición de radios tetra que son base para la comunicación entre redes, establecimientos y hospitales en salud, alimentos para el desplazamiento del personal (brigadistas), tóner, cámara de vigilancia etc. Si bien es cierto el papeleo y documentación para adquirir alguna necesidad de recurso que se solicita al Ministerio

de Salud (MINSa) toma mucho tiempo aparte de ser engorroso, ya que tenemos que esperar que lo solicitado pase por muchos procesos, ejemplo ya que se tiene que hacer un análisis y una evaluación al requerimiento para poder hacer entrega de lo solicitado, buscar proveedores que sigan al pie de la letra las especificaciones técnicas, que son características de las bienes a requerir, el plazo de ejecución, el plazo de entrega y de recepción por parte de DIGERD; el cual afecta directamente a la Dirección general de gestión del Riesgo retrasando actividades que ya estaban planeadas dentro del marco institucional.

El personal se sobrecarga de tareas de vez en cuando debido a la falta de personas quienes deberían encargarse de dicha labor, no obstante realizar una doble tarea hace que el personal se sienta agotado, fatigado llegando a tal punto de estresarse, en consecuencia se nota una baja productividad; el personal se cansa de dichas tareas, esto genera una actitud negativa desmotivando al personal no obstante se puede decir también que no existe incentivos para el empleado además la incomodidad que siente el personal nombrado hacia el CAS en cuanto al presupuesto que se maneja existe una inequidad de sueldo, no hay uniformidad, el cual los nombrados disponen de un sueldo congelado y diferente a los de condición Cas que reciben un pago más alto teniendo algunas funciones menos que ellos. Para finalizar Otro punto de estrés es la burocracia, los procedimientos en la gestión pública, en el tema de capacitaciones se percibe cierta insatisfacción del personal debido a las pocas vacantes que el MINSa asigna, por el cual la cantidad de trabajadores en la DIGERD no es posible capacitarlos a todos, por otro lado no será recomendable realizar unas capacitaciones en DIGERD ya que la infraestructura cuenta con ambientes limitados, condiciones ergonómicas inapropiadas por lo que se puso en requerimiento de necesidad de un nuevo local durante el periodo 2017-2018, sin embargo de acuerdo a los términos de referencia (TDR) que son características específicas para contar el servicio aún no se cuenta con un nuevo local de Trabajo.

1.2 Trabajos previos

Cabe señalar que con el fin de sustentar y hacer una comparación con el proyecto que se está realizando se realizó la búsqueda de otros estudios similares con referencia al proyecto de investigación.

Antecedentes internacionales

Caisa (2014) en la tesis que lleva como título *La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica Alhice de la ciudad de Ambato* en el año 2014 , tesis para obtener el título profesional de ingeniera de empresas en la Universidad Tecnológica de Ambato cuyo objetivo tuvo estudiar cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral no obstante para este estudio se tomaron 2 teóricos importantes las cuales respaldan la teorías de gestión administrativa Koontz (2008) y desempeño laboral Torres (2007).la metodológica empleada en su nivel o tipo de investigación es explicativa y correlacional no experimental , donde se toma como población a 35 trabajadores a quienes se les aplico el cuestionario como recolección de datos, se identificó que utilizo la prueba de Chi cuadrado $X^2= 41.33$ y una significancia bilateral = 0.000 (p es menor o igual a 0.05) concluye así que la empresa no cuenta con un modelo de gestión administrativa lo que indica que necesita una herramienta administrativa para que se complemente con el recurso humano de la empresa (colaboradores) , también el recurso humano se encuentra desmotivado al momento de realizar sus funciones de su trabajo por lo cual se puede plantear que el personal tiene un bajo desempeño laboral .

El aporte que brindo esta investigación radico en el tipo de diseño que fue no experimental descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo, así mismo el parecido de las variables y el nivel de significancia.

Bonilla y Díaz (2015) en la tesis titulada *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios de Hospital Cristiano de especialidades Ciudades Las Piñas del Canton Milagro, periodo 2012-2014* tesis para obtener el título en ingeniera en contaduría pública y auditoria en la Universidad Estatal del Milagro – Ecuador , tuvo como objetivo analizar de qué manera incide la definición de cargos administrativos en el desempeño laboral de los empleados del Hospital Cristiano de Especialidades , investigar la situación existente en el hospital y la carencia de conocimientos acerca de la administración, la mala organización los cargo no diseñados la limitada comunicación y el bajo desempeño de los colaboradores. Los teóricos tomados para el estudio fueron Koontz (2012) y desempeño laboral Alles

(2006); la metodología usada fue descriptiva correlacional no experimental se tomó una muestra de 50 funcionarios 31 del sexo masculino y 19 de del sexo femenino, la técnica usada fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos el cuestionario. En conclusión del análisis se afirma que la administración llevada en la organización efectivamente afecta al desempeño laboral de los funcionarios y la baja del servicio hospitalario, ya que el 48% ha considerados un bajo crecimiento mientras que el 32 % considera que es alto y un 20 % restante no han logrado ver algún cambio en los últimos años el nivel de correlación de Rho de Spearman es 0.640 con un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.5 rechazando la hipótesis y aceptando que si efectivamente existe la correlación.

Se consideró la presente investigación como aporte en el parecido a la población de estudio ya que ellos cuentan con 50 para su estudio mientras DIGERD cuenta con 60, no obstante también la población son funcionarios de un hospital a los cuales se asemeja a la realidad problemática.

Vélez (2015) en la tesis titulada *diseño de indicadores de Gestión para evaluar el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad estatal Península de Santa Elena del Cantón de La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2015*, tesis para obtener el título de licenciada en administración pública cuyo objetivo tuvo determinar la incidencia del control de la gestión administrativa en el rendimiento laboral del talento humano , el cual permitiera identificar criterios, subcriterios e indicadores enfocándose en la evaluación del desempeño de los colaboradores de la universidad. Su base teórica fue respaldada por 3 teóricos Munch (2007), Amat (2004) y Araujo y Guerra (2007); la metodología empleada fue de nivel descriptivo, la muestra fueron 335 colaboradores a quienes se aplicó el cuestionario como instrumento para la recopilación datos en la UPSE. En Conclusión, un 38% de los directivos consideran que los informes de la gestión no reflejan la información acerca del rendimiento de los colaboradores, mientras que el personal administrativo refleja un 49 % que están en desacuerdo ya que los resultados de la gestión no le permiten identificar sus debilidades y fortalezas en el desempeño de sus funciones.

Este proyecto de investigación se eligió porque se tomaron las mismas variables y la metodología además el estudio se centra en una institución pública la cual se asemeja a nuestra institución.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Medina (2016) en la tesis titulada *Gestión administrativa y el desempeño docente de la Universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I*. tesis para obtener el título de Magister en docencia universitaria en la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo , cuyo objetivo tuvo analizar si existió relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente , determinando como objetivo general definir la relación de la gestión administrativa y el desempeño docente de la universidad San Pedro de Huaraz 2016-I , así mismo tuvo se enfocó en 2 teorías que utilizo en su estudio , para gestión administrativa fue Maza(2014). Por otro lado, para desempeño laboral Zúñiga (2007). El estudio fue descriptivo correlacional no experimental de corte transversal que tuvo como población 84 integrantes de la universidad tomando como muestra a 50 docentes a quien se le aplico el cuestionario como instrumento de recolección de datos. En conclusión el 53% afirman que la gestión administrativa, en nivel de gestión de recursos humanos es buena mientras que un 26.7% es regular y un 20% deficiente, de igual manera el desempeño docente en un 63.3% afirman que es buena, un 33.3% regular y un 3.3% de nivel deficiente. Si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la universidad San Pedro ya que el valor de (sig) es igual 0.000 siendo menor a 0.05 rechazando al hipótesis nula , así mismo el nivel de correlación de Rho de Spearman es de 0.896 de acuerdo a nivel de correlaciones es un nivel fuerte .

El estudio ya mencionado sirvió como aporte mostrando una perspectiva diferente de cómo llegar a obtener resultados más altos en la correlación en el cual el su estudio fue similar a nuestra metodología siendo descriptivo correlacional no experimental de corte transversal con una correlación positiva muy alta.

Ferrer (2017) en la tesis que lleva como título: *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajamarca 2016*, tesis para obtener el título de maestría en gestión pública en la universidad Cesar Vallejo en Cajamarca, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad de la provincia de Cajamarca. Utilizo dos teóricos, para su primera variable gestión administrativa fue Chiavenato (2012) refirió que es la gestión de la empresa que comprende la orientación , las políticas y acciones que realizan los empresarios , gerentes o empleados en el proceso de la administración ; para su segunda

variable desempeño laboral fueron Robbins y Judge (2013) afirmaron que se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. El estudio es descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo la muestra estuvo conformada por 121 trabajadores a los cuales se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos y la técnica la encuesta. En conclusión con respecto al nivel de organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad 40.5% perciben que es adecuado por lo que el nivel de desempeño es , de nivel medio, mientras que el 28.1% percibe que alto y un 13.2% manifiesta que es de nivel bajo. No obstante existe una relación directa significativa entre el proceso administrativo y desempeño laboral con un nivel de correlación de Rho de Spearman de 0.776 y un nivel de significancia 0.00 siendo menor a 0.5 rechazando la hipótesis y aceptando que si efectivamente existe la correlación.

El aporte de esta investigación fue clave al momento de la discusión ya que muestra resultados similares, además sus dimensiones de la primera variable son iguales a nuestro estudio, no obstante se enfoca en determinar si existe relación entre las dimensiones de gestión administrativa en base al desempeño laboral, teniendo una correlación positiva positiva alta.

Escurra (2017) en la tesis que lleva como título, *Gestión administrativa y desempeño laboral en la empresa SGO 12 S.A.C Comas 2017*. Tesis para obtener el grado de Licenciada en Administración tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, para tal propósito el estudio tomó como teóricos principales a dos autores, en gestión administrativa a Hurtado (2008), así mismo para desempeño laboral fue Chiavenato (2009). El estudio fue descriptivo correlacional no experimental se tomó una muestra de 35 personas a quienes se aplicó el cuestionario de 22 preguntas en la medición de la escala de Likert para recolectar una base de datos luego procesarla por el spss 22. En conclusión el 5.7% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 85.7% de acuerdo y el 8.6% totalmente de acuerdo con la organización de la empresa, mientras que el 2.9% esta en desacuerdo, el 65.7% ni en desacuerdo y el 31.4% de acuerdo con el control en la empresa los resultados indica se existe un coeficiente de correlación de rho de spearman con un nivel de 0.442 lo que indica una correlación positiva regular con un nivel de

(sig) 000 siendo menor a 0.5 se rechaza la hipótesis nula concluyendo que aplicando una correcta gestión se podrá lograr un adecuado desempeño laboral.

El aporte de este antecedente fue muy contundente al momento de discutir ya que se diferenció en nivel de correlación que existe entre sus variables de estudio y la nuestra , diferenciar su constratación de hipótesis con la nuestra.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Variable 1: Gestión Administrativa

Según Hurtado (2008), “La gestión administrativa es una acción del ser humano que depende tanto su conocimiento de las ciencias administrativas, así como del conocimiento del arte sus habilidades personales y su liderazgo” (p. 47).

La Gestión administrativa tiene como función principal de lograr los objetivos por medio de recursos humanos, materiales y tecnológicos, también de una manera racional, existe un proceso por el cual las actividades realizadas puedan ejecutarse de manera eficiente partiendo desde un proceso administrativo la planeación, dirección organización y por último el control de manera que permitan a la empresa tener mayor probabilidad de alcanzar sus metas y cumplir sus objetivos.

Para Hurtado (2008),

El proceso administrativo, es la herramienta que se aplica en las organizaciones para el logro de sus objetivos y satisfacer sus necesidades lucrativas y sociales. Si los administradores o gerentes de una organización realizan debidamente su trabajo a través de una eficiente y eficaz gestión, es mucho más probable que la organización alcance sus metas [...] (p.47).

Hurtado clasifica cuatro dimensiones para la variable gestión administrativa.

Dimensión Planeación

“Determina los objetivos que se desean alcanzar en el futuro y las acciones que se deben emprender para el logro de los mismos” (Hurtado, 2008, p.48)

Ferreira, Erasmus y Gronewald (2003) afirman que en la planeación “mantenerse al tanto de los nuevos desarrollos en el campo y determinar qué cambios

deben hacerse a las funciones y servicios existentes para mantener una posición en vanguardia” (p.10)

Se puede concluir que la planeación es el primer paso del proceso administrativo y es aquí donde se visualiza las metas para el alcance de los objetivos establecidos hacia donde se desea llegar en conjunto con sus colaboradores, en cortos y largos plazos. No obstante, la planeación está formada por la misión y la visión puesto que es lo que se quiere conseguir a futuro, hacia donde la organización quiere llegar y lo que quiere conseguir.

Dimensión Organización

“Es la estructura de la organización donde intervienen elementos fundamentales para la asignación de funciones y delimitación de responsabilidades mediante los cargos, con el del logro de los objetivos” (Hurtado, 2008, p.48).

Se puede decir que dentro de la organización existe un diseño el cual es el que va asignar funciones, responsabilidades y orden jerárquico mediante la construcción de un organigrama, de manera que exista también una buena comunicación laboral.

Dimensión Dirección

“Consiste en ejecutar lo planeado a través del recurso humano; es el que debe ser liderado, a través de una eficiente administración que conduzca al logro de lo propuesto” (Hurtado, 2008, p.48).

En síntesis la dirección es el tercer elemento del proceso, donde fundamentalmente se tratara de ejecutar y llevar acabo lo planeado, a cargo de un guía quien dirigirá a los colaboradores desarrollando la capacidad de liderarlos, motivarlos y orientarlos de manera que las tareas y/o actividades planeadas se realicen.

Dimensión Control

“Permite comparar resultados durante y después de los procesos, los cuales sirven para tomar decisiones y aplicar los correctivos necesarios” (Hurtado, 2008, p.48)

Louffat (2012) afirma “El control debe realizarse no solo al final de un ciclo, sino permanentemente, a efectos de poder subsanar alguna deficiencia administrativa en el momento oportuno, de ahí que se apliquen controles previos, concurrentes y posteriores a las acciones administrativas” (p.330).

Tanto para Louffat (2012) como para Hurtado (2008), el control es el último elemento, es aquí donde se verificara si el lineamiento establecido según el organigrama se está cumpliendo, si el desarrollo de las actividades de los colaboradores son realizados de manera eficiente, no obstante también el de corregir algunas deficiencias encontradas durante el proceso, ya que no solo se debe de realizarlo al final del proyecto si no de manera constante para obtener un buen resultado en la organización.

Para Louffat (2012) existen:

Cuatro pasos administrativos: planeación organización, dirección y control; donde la planeación es el primer paso del proceso administrativo que se encarga de establecer lo que la empresa ambiciona lograr en el futuro, luego sigue la organización que es el encargado de determinar el diseño organizacional, seguidamente la dirección donde se pone en marcha lo planeado. Y por último el control verifica el grado de eficacia de los tres anteriores procesos. (p.2)

La gestión se caracteriza por distribuir el trabajo en 4 pasos administrativos donde establece y reconoce las relaciones necesarias para determinar un diseño organizacional el cual su desarrollo de proceso para sus actividades se ven estratificadas en la planeación, organización, dirección y finalmente el control.

Según Louffat (2012)

La planeación es el primer elemento del proceso administrativo encargado de asentar las bases de la administración profesional en una organización. La planeación guía, orienta, ofrece las coordenadas del camino que se propone seguir la organización, permitiendo que ella misma se diagnostique y perciba las mejores opciones administrativas para poder lograr una realización sostenible y beneficiosa en el tiempo. (p.2).

Para Amoros (2002) la “planeación es reflexionar sobre la naturaleza fundamental de la organización y decidir cómo situarla o posicionarla en el

ambiente; determinar objetivos a corto y largo plazo; definir medios de realización” (p.179)

La proyección de toda empresa es ejecutar acciones y obtener resultados tanto a corto y largo plazo, para Louffat (2012) y Amaros (2002) en sus teorías buscan medios de realización, coordinadas que guíen el camino de la organización para que la planeación pueda ser sostenible y beneficiosa alcanzando decisiones correctas para su aplicación.

Louffat (2012) afirma :

La organización es el segundo elemento del proceso administrativo y se encarga de diseñar el ordenamiento interno de una organización de manera compatible con la planeación estratégica. Diseñar una organización envuelve definir cuatro aspectos esenciales: el modelo organizacional, definir el organigrama, desarrollo de los manuales organizacionales y fundamentar las condiciones y componentes organizacionales. (p. 46)

Robbins y Coutler (2014), marcaron “como la función administrativa que tiene que ver con disponer y estructurar el trabajo para lograr los objetivos organizacionales y se trate de un proceso muy importante durante el cual los gerentes diseñan una estructura organizacional” (p.332).

La organización como segundo proceso administrativo tiene la finalidad de coordinar y estructurar los recursos de la empresa, Louffat (2012) la organización debe diseñar un ordenamiento interno el cual debe ser compatible con la planeación estratégica, Robbins y Coutler (2014) no hay diseño si no hay una estrategia organizacional.

Según Louffat (2012)

Para muchos, la importancia de la dirección es fundamental porque se trata de ejecutar, de llevar a la acción, todo aquello que se ha planeado y organizado con anterioridad, por medio de los trabajadores quienes se convierten así en los actores principales de toda organización. (p. 172)

Robbins y Coutler (2014) afirman a la dirección como “el proceso administrativo que trata a través de la capacidad de influenciar en los demás, de lograr que todos los miembros de la organización colaboren al logro de los objetivos” (p.279).

Para Louffat (2012) y Robbins y Coutler (2014) el tercer proceso administrativo es el responsable de la ejecución y la realización de las metas por medio de los colaboradores, sin embargo estos deben estar bajo un buen liderazgo en el cual no signifique que un buen líder sea autoritario si no aquel que es democrático y promueva la participación de todos.

Por otro lado Amaru (2009) sostuvo que la administración “es un proceso en el cual las decisiones son de suma importancia para el correcto y buen cumplimiento de los objetivos institucionales con una buena utilización de recursos materiales y capital humano para el logro de lo establecido” (p. 89).

Variable 2: Desempeño laboral

Marchant (2005), el desempeño y rendimiento que muestra el trabajador al realizar sus actividades. No obstante, indica que se debe tener cuidado con algunos factores que pueden afectar de nivel crítico a la conducta y el desempeño laboral como son el reconocimiento, estilo de supervisión, motivación a los funcionarios, espacio y entorno físico y la comunicación.

Robbins y Judge (2013) señalaron “el proceso de la evaluación del desempeño es complejo y requiere que se califique aquello que los trabajadores hacen y que se les comunicó tal información” (p.558).

En el pasado, la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; sin embargo, las compañías actuales menos jerárquicas y más orientadas al servicio requieren de más información. Los investigadores ahora requieren tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral. (p.555)

Snell y Bohlander (2013) refiere:

La evaluación del desempeño es el resultado de un procesos bianual o anual en el que el gerente evalúa el desempeño de un empleado en relación a los requerimientos de su puesto y utiliza la información para mostrar a la persona en donde se necesitan mejoras y porque. (p.345)

Se manifestó que la evaluación de desempeño se evalúa a base de competencias, capacidad y productividad que se demuestra dentro del contexto laboral, realizándose por áreas y departamentos así mismo las evaluaciones pueden ser en distintos periodos de tiempo y poder obtener resultados mostrando si hay necesidad de mejora; no obstante Robbins y Judge (2013) la miden con 3 dimensiones.

Webb,J.(2003) “Un enfoque más amplio y más útil es para el desempeño de un individuo o un grupo de trabajo, tanto por el administrador inmediato como por los empleados individuales.”(p.8)

Dimensión desempeño de tarea

Robbins y Judge (2013) indicaron “se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas” (p.555).

Varela y Salgado (2010) afirman que el “desempeño de tareas concentra aquellas conductas inherentes al cargo que permiten diferencias en una posición. Por ello su contenido es útil para identificar las acciones básicas que exige el empleado” (p.27)

El desempeño de tarea describe y evalúa el trabajo individual de cada empleado, su producción, su tiempo y los costos que está generando según Robbins y Judge (2013), mientras que Varela y Salgado (2010) se concentran en las tareas de cada empleado no obstante permiten la diferencia entre la posición y la identificación de cargos que puedan asumir.

Dimensión el civismo

Para Robbins y Judge (2013) “ Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización , como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo”(p.555)

Para Aamodt (2008):

La evaluación de desempeño es un factor muy importante y va en aumento, porque esta programación elimina o minimiza las interrupciones y deja que el empleado exprese sus sentimientos y pensamientos. Así

mismo deja establecer objetivos mutuos para la mejora en el desempeño futuro, por lo que lleva a una satisfacción motivacional (p.279).

Son características que tiene cada trabajador y que no necesariamente están enfocadas en la organización, sino que forman parte propia del trabajador y su entorno laboral, así como la empatía y la ayuda que puede ofrecer a sus compañeros, lo que conlleva a que expresen sus sentimientos y pensamientos por lo que lleva a una satisfacción motivacional.

Dimensión falta de productividad

Robbins y Judge (2013) señalaron “esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia” (p.555).

Según Campbell (2006) indica que “la ausencia o escaso desarrollo de destrezas relacionada con la tarea es causa fundamental de una pobre ejecución de estas” (p.31)

Es sumamente importante que se evalué la productividad, la destreza del trabajador relacionada con su tarea y la de sus compañeros ya que sin esta evaluación no se podrá visualizar la falta de productividad, por lo que se debe buscar un enfoque en el que se obtenga resultados positivos para la organización no obstante el producto de cada trabajador es esencial.

Para Louffat (2010) define:

La evaluación del desempeño nos permite diagnosticar el nivel de competencia de los trabajadores y funcionarios de las organizaciones, a partir de allí se podrá medir sistemática y periódicamente la eficacia y eficiencia del trabajador para la mejora continua a favor de la organización, esto permite que se pueda contemplar dentro de su plan estratégico de gestión del talento humano, el desarrollo sucesivo de carrera, importante para ofrecer remuneraciones a quienes lo ameriten (p.159).

El diagnóstico de la evaluación del desempeño del trabajador mostrara indicadores en el cual se puede observar en que nivel se encuentra , si se necesita una capacitación u orientación acerca de las tareas que desarrolla en la organización , no obstante para desarrollar una mejora continua se puede establecer incentivos laborales como el ofrecerles un línea de carrera en cuanto lo ameriten , así mismo se podrá crear un plan estratégico que nos permita mejorar el desempeño y la productividad en la organización .

Bateman y Snell (2009) aseveraron que el desempeño “es la efectividad del trabajador que labora dentro de las empresas” (p.431)

Para Snell y Bohlander (2013) afirman que:

La evaluación de desempeño es una parte fundamental de los sistemas de administración, es el resultado de un proceso anual, que tiene por finalidad que el gerente evalúe el desempeño del empleado en relación a los requisitos de su puesto y utiliza la información para mostrar a la persona donde se necesitan mejoras. Las evaluaciones son por lo tanto, la herramienta que algunas organizaciones pueden utilizar para mantener y mejorar su productividad y facilitar el progreso hacia sus objetivos (p. 342)

El proceso de evaluación anual del colaborador tiene por finalidad encontrar que deficiencias y que efectividad tuvieron durante este periodo ya que se necesita mantener y mejorar la productividad de la empresa así mismo facilitar el progreso sus objetivos.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro ,2018?

¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro ,2018?

¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro ,2018?

¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San isidro ,2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica

Presenta como reafirmar teorías existentes con el fin de obtener conceptos más claros acorde a las variables que se estudiarán en la investigación, por ello que el temático tomado para la primera variable fue Hurtado (2008) quien indica que las ciencias administrativas son base para una buena gestión administrativa dentro de la organización. Mientras que para la segunda variable, Robbins & Judge indica que la evaluación del desempeño facilita a la organización de dar a conocimiento sobre la capacidad laboral del colaborador.

Justificación Práctica

Al obtener los resultados finales de la investigación se encontrara datos que ayuden a tener una perspectiva diferente de la organización y tomar decisiones de acuerdo a lo que se ha encontrado. Por otro lado este proyecto ayudara a otros investigadores a contar con una base para próximos estudios que se empleen la misma variable.

Justificación Metodológica

La investigación es de tipo descriptiva correlacional no experimental, se realizara un cuadro de operacionalizacion para determinar la relación que existe entre las 2 variables, se pasara realizar una encuesta a través del instrumento del cuestionario que permitirá elaborar las preguntas con el fin de obtener datos de los colaboradores para luego ser procesados y posteriormente obtener resultados, llegando a la conclusión verídica del estudio que se realizó.

Justificación Social

Esta investigación aporta a la empresa a obtener mejores resultados en base al desempeño laboral, debido a los datos obtenidos de los colaboradores, no obstante mejorar en los procesos administrativos, esto depende que la empresa pueda aportar mejor atención a la población y se pueda realizar de manera óptima.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

1.6.2 Hipótesis Específica 1

Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

1.6.3 Hipótesis Específica 2

Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

1.6.4 Hipótesis Específica 3

Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

1.6.5 Hipótesis Específica 4

Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

1.7.2 Objetivos Específico 1

Determinar la relación que existe entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

1.7.3 Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

1.7.4 Objetivo4 Específico 3

Determinar la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

1.7.5 Objetivo Específico 4

Determinar la relación que existe entre el control y el desempeño laboral de los colabores en DIGERD, San Isidro, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Arias (2012) define que “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.24).

Para Mendoza (2013) “El diseño tiene como finalidad cumplir tres condiciones: (a) proporciona estrategias, (b) se comprueba el cumplimiento de los objetivos, (c) se verifican la veracidad o falsedad de la hipótesis” (p.59)

El diseño de la presente investigación es descriptivo ya que se observa y se describe las variables; gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD San isidro 2018.

“Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo, momento, en un tiempo único (...). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández et-al, 2014, p.152).

La investigación es de diseño no experimental de corte transaccional o transversal ya que no se genera o altera ninguna variable, sino que se observa las ya existentes además no se va a manipular ningún fenómeno.

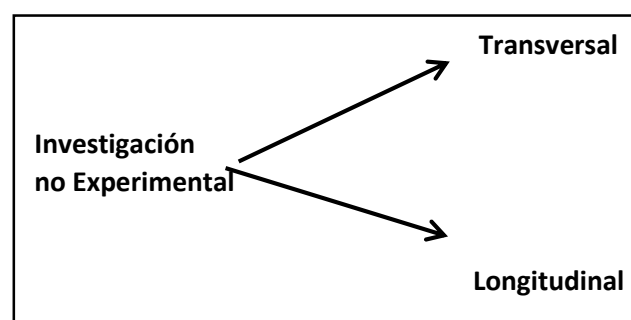


Figura 1

2.1.1 Tipo de estudio

Hernández et al. (2014) sostuvieron que:

El tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular. En ocasiones solo se analiza, la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre, tres, cuatro o más variables. (p. 254)

El tipo de investigación es descriptivo correlacional porque busca describir las propiedades, características importantes de los fenómenos, en este caso como se viene desarrollando la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD 2018.

Dónde:

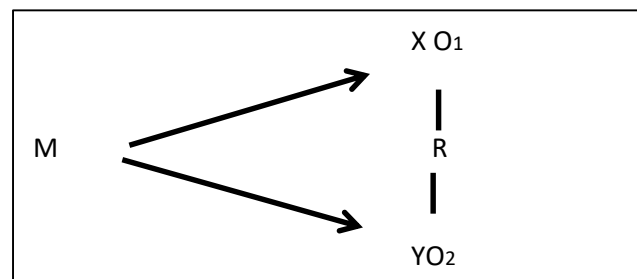


Figura 2

- M → Muestra
- X → Gestión Administrativa
- R → Correlación
- Y → Desempeño Laboral

Enfoque del estudio

Sánchez y Reyes (2015) señalaron que un enfoque cuantitativo “se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos y análisis estadístico para prevalecer de comportamiento y probar teorías” (p.88)

El estudio es cuantitativo porque se basó en investigaciones previas además de establecer con exactitud patrones propios de una población y descubrir una realidad construyéndola e interpretándola.

2.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1:

Operacionalización de la variable *Gestión administrativa*.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Hurtado (2008). “La gestión administrativa es una acción del ser humano que depende tanto su conocimiento de las ciencias administrativas así como del conocimiento del arte sus habilidades personales y su liderazgo” (p. 47).	La variable de gestión administrativa básicamente se evaluara con respecto al proceso de sus cuatro dimensiones realizando un cuestionario tipo Likert y utilizando sus indicadores para así procesarlas y obtener la información requerida. Hurtado (2008).	Planeación	Misión y visión	1,2	ORDINAL Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Plan estratégico	3,4	
			Diagnostico	5,6	
			Mejoramiento	7,8	
		Organización	Trabajo en equipo	9,10	
			Delegación de funciones	11	
			Objetivos	12,13	
			Coordinación	14,15	
			Liderazgo	16,17	
		Dirección	Supervisión	18	
			Toma de decisiones	19,20	
			Comunicación	21,22	
			Monitoreo	23,24	
Control	Retroalimentación	25,26			
	Orientación	27,28			

 evaluación 29,30

Tabla 2:

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Desempeño Laboral	Robbins & Judge (2013) señala que “el proceso de la evaluación del desempeño es complejo y requiere que se califique aquello que los trabajadores hacen y que se les comuniqué tal información” ya que “Los investigadores ahora requieren tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral”. (pp.555-558)	La variable de desempeño laboral se le aplicara un cuestionario tipo Likert, en el cual se contara con 30 ítems permitiéndonos procesarlos con el fin de obtener información a base de las dimensiones de desempeño de tarea, civismo, falta de productividad. Robbins y Judge (2013).	Desempeño de Tarea	Tiempo	31,32,33,34	ORDINAL Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Evaluación	35,36	
			Civismo	Costo	37,38,39	
				Conducta	40,41	
				Empatía	42,43,44	
			Falta de Productividad	Trabajo en equipo	45,46,47,48	
				Capacidad	49,50,51	
				Logro	52,53,54,55	
				Cumplimiento	56,57,58,59,60	

2.3 Población y muestra

Población

Fidias (2012) afirma que “la población, o en términos más precisos es el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivos las conclusiones de la investigación” (p.81).

Para este estudio se consideró 60 colaboradores pertenecientes a la Dirección General de Gestión del Riesgo de Desastres en Defensa nacional y Salud.

Censo

Según, Hernández et.al (2014) “solo cuando queremos efectuar un censo debemos incluir todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o población” (p.172)

Para Sabino (2002), “se refiere al censo como un proceso en el cual se recaba información de todos los individuos que están relacionadas con el problema de estudio” (p.71).

Para este caso se utilizara el censo ya que se toma a los 60 colaboradores de la Dirección General de gestión del riesgo de desastres en defensa nacional y salud, la totalidad de la población.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos y validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos

Grande y Abascal (2014) señalan:

La técnica utilizada en la investigación es la encuesta, esto nos ayuda al recojo de información, para ello se utilizó como escala de tipo Likert, el cual consiste en ítem en donde se pide la respuesta de los participantes dadas por una puntuación.

La Técnica a utilizar será la encuesta posteriormente se aplicara a los colaboradores de la institución.

Instrumento de recolección de datos

Para Navarro (2007) el instrumento de recolección:

Es un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que se dispone en la investigación social para medir actitudes. Consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos (p.3).

Se usará como instrumento de recolección de datos al cuestionario para: Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD San Isidro 2018.

Hernández et al.(2014) indicó que la escala Likert: “Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los participantes.” (p.238).

Por consiguiente, el método de medición a utilizar será por medio de la escala de Likert, el cual se enfoca en cinco categorías de las cuales se debe de elegir una al momento de responder las 60 preguntas 30 por cada variable.

Tabla 3:

Escala de Likert

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

Fuente: Elaboración propia

Validación del instrumento

Hernández et al. (2014) “La validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.200).

La validación del instrumento se puso a juicio por expertos en este caso 2 temáticos y un metodólogo quienes evaluaron los instrumentos contenido sus respectivos ítems para cada variable, no obstante, se tuvo en cuenta las correcciones dadas por los mencionados en el cual a su vez se pueda corregir y se pueda conseguir la validación requerida el cual supere el 70% garantizando la pertinencia y calidad del cuestionario.

Tabla 4:

Validez de juicio de expertos para la variable gestión administrativa estilo APA

N°	Experto	Instrumento	%
Experto 1	Mba. Diana Huamani Cajaleón	Aplicable	0.82
Experto 2	Dr. Darién Rodríguez Galán	Aplicable	0.82
Experto 3	Mgtr. Jesús Romero Pacora	Aplicable	0.82

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5:

Validez de juicio de expertos para la variable desempeño laboral estilo APA

N°	Experto	Instrumento	%
Experto 1	Mba. Diana Huamani Cajaleón	Aplicable	0.83
Experto 2	Dr. Darién Rodríguez Galán	Aplicable	0.83
Experto 3	Mgtr. Jesús Romero Pacora	Aplicable	0.83

Fuente: Elaboración propia

Análisis de confiabilidad

Hernández et al. (2014) “la confiabilidad se calcula y evalúa para todo instrumento de medición utilizado, o bien si se administraron varios instrumentos, se determina para cada uno de ellos” (p.294).

El instrumento se medirá con el Alfa de Cron Bach con el fin de analizar la confiabilidad de los ítems, para obtener resultados con alto grado de exactitud así quede garantizado y pueda ser utilizado.

Según Bernal (2016)

La confiabilidad se refiere a las consistencias de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, así mismo se examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios, por lo que la pregunta clave para determinar la confiabilidad de un instrumento de medición es ¿se miden fenómenos o eventos una y otra vez con el mismo instrumento de medición, se obtienen los mismos resultados u otros muy similares?, si la respuesta es afirmativa, se dice que el instrumento es confiable. (p248).

De acuerdo con lo mencionado de Hernández et al.(2014) y Bernal (2016), se infiere que a través del análisis de la información que se realizara deberá seguir las normas de evaluación con el fin de que se adquiera un grado de confiabilidad por lo que en el futuro esta investigación pueda servir como ayuda a otros investigadores ya que además representa al grado en que su aplicación repetida a un mismo individuo y objeto, produce resultados iguales, consistentes y coherentes.

Según Celina y Campo, (2005) “El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cron Bach es 0.7; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja”

Tabla 6:

Fiabilidad de la variable gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N° de Elementos
0.908	30

Fuente: Programa estadístico SPSS 22

El resultado del alfa de Cron Bach (α) que se muestra es de 0.908 el cual indica que si existe un nivel de consistencia de escala alta siendo mayor a 0.7, el

cual señala que los ítems de la variable tiene relación aceptando la fiabilidad del instrumento.

Tabla 7:

Fiabilidad de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N° de Elementos
0.881	30

Fuente: Programa estadístico SPSS 22

El resultado del alfa de Cron Bach (α) que se muestra es de 0.881 el cual indica que si existe un nivel de consistencia de escala alta siendo mayor a 0.7, el cual señala que los ítems de la variable tienen relación aceptando la fiabilidad del instrumento.

2.5 MÉTODO DE ANÁLISIS

Arias (2004) señala que “en esta parte se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos todos los datos que se obtengan” (p. 99).}

Hernández et al. (2014) “una vez que los datos se han codificado, trasferido a una matriz, guardando en un archivo y limpiado los errores, el investigador procede a analizarlos” (p.272)

En la actualidad, el análisis cuantitativo de los datos se lleva a cabo por computadora u ordenador (Hernández et al, 2014, p.272)

En la presente Investigación se utilizó y se aplicó el método estadístico SPSS, la prueba de hipótesis de normalidad y el método de correlación no paramétrico de Spearman al cuestionario, de manera que al ser procesado se obtuvo información de gráficos y tablas estadísticas de acuerdo a la base de datos obtenidos por el cuestionario.

2.6 ASPECTOS ÉTICOS

La presente investigación está respaldada por diversos autores ya mencionados en cuanto a la propiedad intelectual de ellos se respeta su teoría evidenciando su teoría con el respectivo formato de las normas APA manteniendo la veracidad de este proyecto.

El Proyecto de investigación estará puesto a prueba de similitud del software TURNITIN con otros proyectos desarrollados buscando el fin de garantizar la originalidad, ética y objetividad del proyecto.

III.RESULTADOS

3.1 Descripción de Resultados

En este capítulo de la tesis se describe los resultados obtenidos de la investigación haciendo uso del programa SPSS y de las variables, dimensiones e indicadores mencionados anteriormente.

3.1.1 Tabla cruzadas de Variable

Tabla 8:

Distribución de gestión administrativa - desempeño laboral

Tablas cruzadas.

		V2 DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Bajo	Regular	Alto	
V1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Bajo	0 0.0%	1 1.7%	0 0.0%	1 1.7%
	Regular	0 0.0%	17 28.3%	10 16.7%	27 45.0%
	Alto	1 1.7%	5 8.3%	26 43.3%	32 53.3%
Total		1 1.7%	23 38.3%	36 60.0%	60 100.0%

Fuente: Programa estadístico SPSS 22

Interpretación:

En la tabla 8, se considera que la gestión administrativa es alta en un porcentaje de 53.3% y que el desempeño laboral es alto con 60 %.

No obstante el objetivo general de la investigación es determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, mediante los resultados se puede inferir que un 53.3% de los 60 colaboradores consideran que la gestión administrativa es alta. Además cuando la gestión administrativa es regular en un 45%, el desempeño laboral de los colaboradores también es regular con un 38.3%. Finalmente tanto la gestión administrativa y el desempeño laboral indican un nivel bajo de 1.7% .

Tabla 9:

*Distribución de Planeación y Desempeño Laboral**Tablas Cruzadas*

		V2 DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Bajo	Regular	Alto	
D1 PLANEACIÓN	Bajo	0	1	0	1
		0.0%	1.7%	0.0%	1.7%
	Regular	0	16	7	23
		0.0%	26.7%	11.7%	38.3%
	Alto	1	6	29	36
		1.7%	10.0%	48.3%	60.0%
Total		1	23	36	60
		1.7%	38.3%	60.0%	100.0%

Fuente: Programa estadístico SPSS 22

Interpretación:

En la tabla 9, se considera que la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral son altos en un 60.0%.

No obstante el objetivo específico de la investigación es identificar la relación que existe entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro 2018, mediante los resultados se puede observar que cuando la planeación es alta el desempeño laboral de los colaboradores también es alta en un 60.0%, además cuando la planeación es regular el desempeño laboral de los colaboradores indican que regular en un 38.3%. Finalmente de los 60 colaboradores solo el 1.7% señala que es bajo

Tabla 10:

*Distribución de Organización y Desempeño Laboral**Tablas Cruzadas*

		V2 DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Bajo	Regular	Alto	
D2 ORGANIZACION	Bajo	0 0.0%	3 5.0%	2 3.3%	5 8.3%
	Regular	1 1.7%	17 28.3%	8 13.3%	26 43.3%
	Alto	0 0.0%	3 5.0%	26 43.3%	29 48.3%
Total		1 1.7%	23 38.3%	36 60.0%	60 100.0%

Fuente: Programa estadístico SPSS 22

Interpretación:

En la tabla 10, se considera que la organización es alta en un 48.3 % y que el desempeño laboral también es alto con un 60.0%.

No obstante, el objetivo general de la investigación es establecer la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, mediante los resultados un 48.3% de los 60 colaboradores consideran que la organización es alta mientras que para el desempeño laboral es alto en un 60.0%. Además, cuando la organización es regular en un 43.3% el desempeño laboral de los colaboradores indica también un 38.3%. Finalmente, cuando la organización es baja, en 8.3%, el desempeño laboral es bajo 1.7%.

Tabla 11:

*Distribución de Dirección y Desempeño Laboral**Tablas Cruzadas*

		V2 DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Bajo	Regular	Alto	
D3 DIRECCIÓN	Bajo	0	1	1	2
		0.0%	1.7%	1.7%	3.3%
	Regular	1	21	14	36
		1.7%	35.0%	23.3%	60.0%
	Alto	0	1	21	22
		0.0%	1.7%	35.0%	36.7%
Total		1	23	36	60
		1.7%	38.3%	60.0%	100.0%

Fuente: Programa estadístico SPSS 22

Interpretación:

En la tabla 11, se considera que la dirección de la gestiona administrativa es alta en un 36.7 % y que el desempeño laboral es alto en un 60 %.

No obstante, el objetivo específico de la investigación es determinar la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, mediante los resultados un 60.0% de los 60 colaboradores consideran que la dirección es regular y el desempeño laboral con un 38.3%. Además, cuando la dirección es alta en un 36.7%, el desempeño laboral de los colaboradores es más alto con un 60.0%. Por último, cuando la dirección es baja con un 3.3% el desempeño laboral es bajo con 1.7%

Tabla 12:

*Distribución de Control y Desempeño Laboral**Tablas Cruzadas*

		V2 DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Bajo	Regular	Alto	
D4 CONTROL	Bajo	0 0.0%	1 1.7%	2 3.3%	3 5.0%
	Regular	0 0.0%	13 21.7%	6 10.0%	19 31.7%
	Alto	1 1.7%	9 15.0%	28 46.7%	38 63.3%
Total		1 1.7%	23 38.3%	36 60.0%	60 100.0%

Fuente: Programa estadístico SPSS 22

Interpretación:

En la tabla 12, se considera que el control es alto en un porcentaje de 63.3% y que el desempeño laboral es alto con 60 %.

No obstante, el objetivo general de la investigación es describir la relación que existe entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, mediante los resultados se puede inferir que un 63.3% de los 60 colaboradores consideran que es alta y que el desempeño laboral con 60.0 % también lo es. Además, cuando el control es regular en un 31.7%, el desempeño laboral de los colaboradores también es regular con un 38.3%. Finalmente, cuando el control es bajo con un 5.0%, el desempeño laboral también es bajo con un 1.7%.

Contrastación de Hipótesis General

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

Ha: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

Regla de Decisión:

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar Ho

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar Ho

Tabla 13:

Correlaciones entre la Gestión Administrativa – Desempeño Laboral

		Correlaciones		
			V1 Gestión Administrativa	V2 Desempeño Laboral
Spearman's Rho	V1 Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	,670**
		Sig. (bilateral)		.000000005
		N	60	60
	V2 Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,670**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000000005	
		N	60	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Programa estadístico SPSS 22

De acuerdo a los resultados del Rho de Spearman obtenidos en la tabla 13, podemos observar que el coeficiente de correlación es ($r = 0.670$) lo que indica que existe una correlación positivamente moderada, además el valor de la significancia bilateral es $P = 0.000000005$ resultando ser menor a $P = 0.05$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho), afirmando que se si existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en DIGERD, San isidro 2018.

Hipótesis Especifica 1

Ho: No existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

Ha: Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

Regla de Decisión:

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar Ho

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar Ho

Tabla 14:

Correlaciones entre la planeación – desempeño Laboral

Correlaciones				
		D1 Planeación	V2 Desempeño Laboral	
Spearman's rho	D1 Planeación	Coeficiente de correlación	1.000	,685**
		Sig. (bilateral)		.000000002
		N	60	60
	V2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,685**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000000002	
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Programa estadístico SPSS 22

De acuerdo a los resultados del Rho de Spearman obtenidos en la tabla 14, podemos observar que el coeficiente de correlación es (Rho = 0.685) lo que indica que existe una correlación positivamente moderada, además el valor de la significancia bilateral es $P = 0.000000002$ resultando ser menor a $P = 0.05$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho), afirmando que se si existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en DIGERD, San isidro 2018.

Hipótesis Especifica 2

Ho: No existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

Ha: Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

Regla de Decisión:

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar Ho

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar Ho

Tabla 15:

Correlaciones entre la organización – desempeño Laboral

Correlaciones			
		D2 Organización	V2 Desempeño Laboral
Spearman's rho	D2 Organización	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,700**
	V2 Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,700**
		Sig. (bilateral)	.0000000005
		N	60
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Programa estadístico SPSS 22

De acuerdo a los resultados del Rho de Spearman obtenidos en la tabla 15, podemos observar que el coeficiente de correlación es ($r = 0.700$) lo que indica que existe una correlación positivamente alta, además el valor de la significancia bilateral es $P = 0.0000000005$ resultando ser menor a $P = 0.05$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho), afirmando que se si existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en DIGERD, San isidro 2018.

Hipótesis Especifica 3

Ho: No existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

Ha: Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

Regla de Decisión:

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar Ho

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar Ho

Tabla 16:

Correlaciones entre la dirección – desempeño Laboral

Correlaciones			
		D3 Dirección	V2 Desempeño Laboral
Spearman's rho	D3 Dirección	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.0000002
	V2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.610**
		Sig. (bilateral)	.0000002
		N	N
		60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Programa estadístico SPSS 22

De acuerdo a los resultados del Rho de Spearman obtenidos en la tabla 16, podemos observar que el coeficiente de correlación es ($r = 0.610$) lo que indica que existe una correlación positivamente alta, además el valor de la significancia bilateral es $P = 0.0000002$ resultando ser menor a $P = 0.05$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho), afirmando que se si existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en DIGERD, San isidro 2018.

Hipótesis Especifica 4

Ho: No existe relación entre control y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

Ha: Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.

Regla de Decisión:

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar Ho

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar Ho

Tabla 17:

Correlaciones entre el control – desempeño Laboral

Correlaciones			
		D4 Control	V2 Desempeño Laboral
Spearman's rho	D4 Control	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,524**
		N	60
	V2 Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,524**
		Sig. (bilateral)	.000017
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Programa estadístico SPSS 22

De acuerdo a los resultados del Rho de Spearman obtenidos en la tabla 17, podemos observar que el coeficiente de correlación es ($r = 0.524$) lo que indica que existe una correlación positivamente alta, además el valor de la significancia bilateral es $P = 0.000017$ resultando ser menor a $P = 0.05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho), afirmando que se si existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en DIGERD, San isidro 2018.

IV. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en DIGERD (Dirección General de Gestión del Riesgo de Desastres en defensa Nacional en Salud) San Isidro, 2018. Del mismo modo también busca determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variable de gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control) con respecto a la variable desempeño laboral. Cabe señalar que para el desarrollo de la investigación se consideró a todos los colaboradores de DIGERD, sean nombrados, CAS y terceros ya que se encuentran dentro de la realidad problemática de la institución.

Para la encuesta se elaboraron 2 cuestionarios debidamente en base a las características de la población de estudio de la institución las cuales luego fueron validadas por 3 expertos de la Universidad Cesar Vallejo – UCV, 2 teóricos y un metodólogo para lo que respecta con opinión favorable de poder aplicarla ,luego se desarrolló una prueba piloto en el programas SPSS 22 donde se calculó la confiabilidad con el alfa de Cron Bach de 0,819 para la variable de gestión administrativa y 0.875 para la variable de desempeño laboral , así mismo los expertos encargados de validar los cuestionarios dio como resultado en la primera variable gestión administrativa 83 % en la cual se puede identificar que el cuestionario es válido para la tesis , finalmente como resultado obtenido en la segunda variable se obtuvo un 84% de desempeño laboral en DIGERD.

Los resultados nos muestran que los colaboradores en DIGERD califican a la gestión administrativa como alto en un 53.3% pero otro grupo de colaboradores la califican como regular y bajo, dichos indicadores serán tomados en cuenta para poder ser transformados al indicador alto. Por otro lado también se registra como de regular a la gestión administrativa en el desempeño de los colaboradores con un índice de 28.3%.

Al analizar la relación que existe entre las variables se observa que el mayor porcentaje de datos en la tabla cruzada entre la gestión administrativa y desempeño laboral se concentra en la diagonal, donde los colaboradores consideran que la variable gestión administrativa es bajo en cuanto al desempeño en 0.0% , sin embargo donde se indica que es regular , el desempeño de los colaboradores se da de manera regular en un 28.3%, finalmente cuando se indica que la gestión administrativa es alto el alto desempeño de los colaboradores es un 43.3 %.

Entonces la lectura al obtener los resultados nos permitirá afirmar que existe una relación lineal directa entre las dos variables de estudio, resultado que se corrobora mediante la prueba de estadística de Rho de Spearman el cual el coeficiente de correlación es ($r= 0.670$) lo que indica que es una correlación positivamente moderada, además -el valor de Sig. (Bilateral) = 0.000000002; el cual resulta ser menor a ($p \leq 0.05$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0), no obstante, se acepta la hipótesis alterna (H_a), afirmando que se si existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en DIGERD, San isidro 2018.

Los resultados obtenidos son mal altos a los que obtuvo Caisa (2014) el cual nos brinda en el dato estadístico de Chi cuadrado $X^2 = 41.33$ con un nivel de significancia bilateral $p= 0.000$ resultando ser menor a ($p \leq 0.05$), el cual demuestra que hay una correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la empresa metalmecánica Alhice de la ciudad de Ambato en el año 2014 y que es una correlación positiva moderada , y para el caso de Ecurra (2017) en la prueba de Rho de Spearman ($Rho=0.442$) con un nivel de significancia bilateral $p= 0.000$,($p \leq 0.05$) respectivamente , lo cual indica que si existe una correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa SGO 12 S.A.C en el Distrito de Comas 2017, resultando ser una correlación positiva moderada; aunque similar a la de Bonilla y Diaz (2015) donde demuestran que existe una correlación significativa de Rho de Spearman ($Rho= 0.640$) y un nivel de significancia bilateral = 0.000 ,($p \leq 0.05$) el cual demuestra que efectivamente hay una correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los funcionarios del hospital Cristiano de Especialidades en Ecuador 2012-2014, y que esta también está entre un nivel de correlación positiva moderada. Así mismo los resultados obtenidos por Medina (2016) y Ferrer (2017) son más altos que nuestro estudio obteniendo en la prueba de Rho de Spearman ($Rho=0.896$, Sig. bilateral $p=0.00$) y ($Rho=0.776$, Sig. bilateral $p =0.00$) respectivamente lo cual demuestra que si existe una correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral y que para ambos autores el nivel de correlación es positiva alta tanto en el desempeño del docente en la Universidad San pedro Centro académico de Huaraz 2016 y la gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Cajamarca 2016. los resultados que se muestran nos indican que si hay una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en

los distintos tipos de institución que pueda existir tales como las que se puedan considerar para estos resultados.

Empezando a analizar los resultados de las cuatro dimensiones de la variable gestión administrativa se puede observar de manera independiente que la dirección en la gestión administrativa recibe un 60.0% de calificación regular, seguido de la dimensión de organización con un 43.3 % de regular, de la misma manera se calificó a la planeación con un 38.3 % y por último y el más bajo en cuanto a la calificación de regular la dimensión de control con un 31.7% , por consiguiente se debe tomar en cuenta que la dirección como mayor resultado de regular mantiene un nivel de calificación bajo en la calificación de alto con un porcentaje que resulta ser 36.7% lo cual indica que se debería mejorar la toma de decisiones en cuanto a la ejecución de algún tema interno en la institución ya que si se espera hasta el último momento en el cual el jefe llegue y dé el visto bueno no se podrá realizar ninguna gestión , por ende la comunicación entre colaboradores (directores , funcionarios , jefes , subordinados) debería ser más amplia sin afectar a la gestión y desarrollar mejor el desempeño, en base a la sucesión de cargos.

Los resultados que podemos observar en las tablas cruzadas, son concurrentes con los obtenidos en la interrelación de las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral donde se muestra, que cuando los colaboradores se encuentran bajo una gestión regular muestran un desempeño regular de 28.3%; luego se muestra la mayor interrelación correspondiente a la dimensión dirección con proporción al desempeño laboral que cuando los colaboradores muestran estar bajo una dirección regular su desempeño es regular con un 35.0%, luego cuando los colaboradores se encuentran bajo una organización regular su desempeño laboral es regular con un 28.3% , no obstante cuando la planeación es regular el desempeño laboral regular muestra un 26.7% por ultimo cuando los colaboradores están bajo un control regular , el desempeño regular resulta en un 21.7% siendo el más bajo de los índices de porcentaje obtenidos.

Los resultados obtenidos en base a la prueba estadística de correlación del Rho de Spearrman entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral nos señala un ($Rho = 0.670$, Sig. bilateral $p= 0.000$) y en razón a las dimensiones obtenidas son coincidentes con los obtenidos de la tabla cruzada, en donde las correlaciones más altas con en las dimensiones de planeación ($Rho = 0.685$, Sig. bilateral $p=0.000$) y

organización (= 0.700, Sig. bilateral $p=0.000$) y los más bajos dirección (Rho = 0.610, Sig. bilateral $p=0.000$) y control (Rho = 0.524, Sig. bilateral $p=0.000$).

Si comparamos estos resultados de correlación con los que obtuvo Ferrer (2016), tenemos que también encuentra correlación (Rho = 0.825, Sig. bilateral $p=0.000$) entre el planeamiento y el desempeño laboral, (Rho = 0.847, Sig. bilateral $p=0.000$) entre la organización y el desempeño laboral, así mismo, determina la correlación que existe entre la dirección y el desempeño laboral que según el Rho de Spearman (Rho = 0.806, Sig. bilateral $p=0.000$) y por último, tenemos que también encuentra correlación (Rho = 0.757, Sig. bilateral $p=0.000$) entre el control y el desempeño laboral.

En conclusión, podemos afirmar que se tiene evidencia suficiente para poder indicar que existe relación entre las dimensiones de administrativa y desempeño laboral, por lo tanto, podemos ver que si se mejor en la gestiona administrativa en cuenta a la dirección, podremos seguir mejorando en el desempeño laboral para así tener una mayor capacidad de respuesta ante cualquier tipo de emergencia.

V. CONCLUSIONES

Dado los resultados de la presente investigación, en base a la información obtenida de los colaboradores de la Dirección General de Gestión del Riesgo de desastres en Defensa nacional y Salud, DIGERD en el distrito de San Isidro, en el año 2018 se obtuvo las siguientes conclusiones.

Primera: Para la hipótesis general, el estudio concluye que existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD San Isidro 2018, con un nivel de correlación positiva moderada $Rho = 0.670^{**}$, además existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$. Por lo cual de los resultados obtenidos concluimos que los colaboradores consideran que la gestión administrativa es regular con un 45.0% y el desempeño laboral es regular con un 38.3%.

Segunda: Con respecto a la hipótesis específica 1, el estudio concluye que existe una correlación significativa entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD San Isidro 2018, con un nivel de correlación positiva moderada $Rho = 0.685^{**}$, además existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$. Por lo cual de los resultados obtenidos concluimos que los colaboradores consideran que la planeación es regular con un 38.3% al igual que el desempeño laboral es regular con el mismo índice de porcentaje.

Tercera: En cuanto a la hipótesis específica 2, el estudio concluye que existe una correlación significativa entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD San Isidro 2018, con un nivel de correlación positiva alta $Rho = 0.700^{**}$, además existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$.

Por lo cual de los resultados obtenidos concluimos que los colaboradores consideran que la organización es regular con un 43.3% y el desempeño laboral es regular con un 38.3%.

Cuarta : Respecto a la hipótesis específica 3, el estudio concluye que existe una correlación significativa entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD San Isidro 2018, con un nivel de correlación positiva moderada $Rho = 0.610^{**}$, además existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$. Por lo cual de los resultados obtenidos concluimos que los colaboradores consideran que la dirección es regular con un 60.0% y el desempeño laboral es regular con un 38.3%.

Quinta: En cuanto a la hipótesis específica 4, el estudio concluye que existe una correlación significativa entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD San Isidro 2018, con un nivel de correlación positiva moderada $Rho = 0.524^{**}$, además existiendo también una correlación a nivel de la población; puesto que $p < 0.05$. Por lo cual de los resultados obtenidos concluimos que los colaboradores consideran que el control es regular con un 31.0% y el desempeño laboral es regular con un 38.3%.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo con las conclusiones se sugiere la siguiente recomendación en base a las variables estudiadas, Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en DIGERSD san isidro 2018.

Primera: Se recomienda a la dirección general de DIGERD seguir reforzando el grado de gestión administrativa ya que según los resultados indican que el desempeño laboral de los colaboradores resulta ser un 38.3 % regular, lo que muestra que no todos se desempeñan de la manera objetiva y correcta, de la misma manera generar que esta relación de $Rho=0.670^{**}$ positiva moderada sea más óptima y elimine ese 1.7% de calificación baja en cuanto a la gestión y desempeño de los colaboradores

Segunda: Se recomienda realizar mayor coordinación entre los involucrados en el plan estratégico cada fin de semana para debatir los planes en ejecución que están programados para el respectivo año, de manera que el 38.3% de calificación de la población baje y se convierta en positivo para la dirección general ya que la correlación pueda resultar una positiva alta y dejar de ser una moderada de $Rho= 0.685$. De igual manera compartir la misión y visión de la empresa cuando un colaborador llegue a la institución de esta forma pueda empezar a desarrollar sus tareas con mejor efectividad.

Tercera: Se recomienda desarrollar un programa de integración para todos los colaboradores de manera que se pueda alcanzar los objetivos que tiene propuesta la dirección general; en cuanto a la gestión administrativa que califica un 43.% regular y el desempeño laboral un 38.3% regular se sugiere seguir con las capacitaciones correspondientes para desarrollar mejor las capacidades y poder reducir estos porcentajes por lo que sería conveniente obtener una correlación positiva muy alta y sobrepasar el nivel de correlación positiva alta de $Rho= 0.700^{**}$.

Cuarta: Se recomienda mejorar la toma de decisiones en cuanto a la ejecución de un tema interno en la institución ya que el 60.0% de la dirección es regular y el desempeño con un 38 %, entonces se debería de reducir ese porcentaje de regular, no obstante si se espera hasta el último momento en el cual el jefe llegue y dé el visto bueno no se podrá realizar ninguna gestión, por ende el liderazgo y la comunicación entre colaboradores (funcionarios, jefes, subordinados) debería ser más amplia sin afectar a la gestión y desarrollar mejor el desempeño de los colaboradores, en base a la sucesión de cargos.

Quinta: Por último, se recomienda a la dirección general de DIGERD mantener mejor el control y seguir constante con las capacitaciones desarrollando un monitoreo constante de su asistencia, por otro lado, se sugiere también evaluar la productividad semanal en la que desarrollan sus actividades y ver si se aplica lo aprendido de sus capacitaciones.

VII. REFERENCIAS

- Amaru, A. (2009) *Fundamentos de administración, teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Amorós, E. (2002) *Comportamiento organizacional*. recuperado de <http://bit.ly/1TOD5D6>.
- Aamodt, M. (2008). *Psicología industrial organizacional*. (6ta ed.) México. Editec S.A. de C.V.
- Bateman, H. y Snell, H. (2009) *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: Mac Graw Hill
- Bernal, S. (2016) *Metodología de la investigación*. (4ta ed.). Bogotá – Colombia: Pearson.
- Bernal, C. (2000). *Proceso de investigación científica en ciencias de la administración*: recuperado de http://tutorial.sibc.uc.cl/citar/apae/n_apae_libro.html
- Bonilla, C. y Díaz, B. (2015). *Análisis de la Gestión administrativa e incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades ciudadela Las Piñas del Cantón Milagro, periodo 2012-2014*. (Tesis de ingeniería en contaduría pública y auditoría -CPA). Universidad estatal de Milagro, Ecuador
- Caisa, S. (2014) *La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa Metalmecánica Alhice de la ciudad de Ambato, 2014*. (Tesis de Ingeniería de empresas). Universidad Tecnológica de Ambato, Ecuador.
- Campbell Don. (2006). *El Efecto Mozart*. Argentina: Urano
- Celina, H.& Campo, A (2005), “Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach”. Vol. XXXIV, numero004. Bogota: Asociación Colombiana de psiquiatría. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/806/80634409.pdf>.
- Escurrea, Y. (2017) *Gestión administrativa y desempeño laboral en la empresa SGO 12 S.A.C Comas 2017*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Privada Cesar Vallejo, Lima.
- Ferrer, M. (2017) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca 2016*. (Tesis de Maestría) Universidad Privada Cesar Vallejo, Cajamarca.

- Ferreira, E., Erasmus, D. y D Gronewald (2003) *Administrative Managment*. Juta - USA: FPP Productions. Recuperado de:
https://books.google.com.pr/books?id=d_iPBjj75b4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Fidias, G. (2012) *El proyecto de investigación : introducción a la metodología científica*. (6ta. ed.). Venezuela: Editorial Episteme.
- Grande y Abascal. (2014). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. (12va ed.). España: ESIC EDITORIAL.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ta ed.) México: McGraw- Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Hurtado, D. (2008) *Principios de la Administración*. Medellín Colombia: Fondo Editorial ITM.
- Navarro, J. (2007) *Trabajo modelo para enfoques de investigación participativa de programas nacionales de formación escala tipo Likert*. Recuperado de:
<http://uptparia.edu.pe/documentos/F%C3%ADsiCo%20de%20Escala%20Likert.pdf>
- Marchant, L. (2005) *Actualizaciones para el Desarrollo organizacional*. Chile: Universidad Viña del Mar.
- Medina, F. (2016) *Gestión administrativa y el desempeño docente de la Universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I*. (Tesis de Maestría). Universidad Privada Cesar Vallejo, Huaraz.
- Mendoza, S. (2013) *Pasos para elaborar proyectos e investigación científica*. (2da. ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Louffat, E. (2012) *ADMINISTRACIÓN: fundamentos del proceso administrativo* (3a ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Louffat, E. (2010). *Evaluando el desempeño laboral*. México: CENGAGE Learning.
- Robbins, P & Coulter, M. (2014) *Administration*. México: Ed Prentice Hall.
- Robbins, S y Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional*. (15.ed.) México: Pearson Educación.

- Sánchez. Y Reyes, C. (2015) *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5ta ed.). Perú; Bussines SupoortAneth S.R.L.
- Sabino, C. (2002). *El proceso de la investigación*. (2da ed.), Caracas: Ed. Panapo
- Snell, S. y Bohlander, G. (2013) *Administración del talento humano*. México: Cengage Learning.
- Vara, A (2006) *La Lógica en la investigación en las Ciencias Sociales*. Perú Asociación por la Defensa de las Minorías.
- Varela, O. Y Salgado, (2010). *El desempeño de los Individuos en las organizaciones*. Venezuela: Ediciones IESA.
- Vélez. (2014) *Diseño de indicadores de Gestión para evaluar el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad estatal Península de Santa Elena del Cantón de La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Península de Santa Elena. Ecuador.
- Webb, J.(2003) *Putting management back in to performance : A hand book for managers and supervisors*. Australia: Ligate Book Printer Sydney .Recuperado de:<https://books.google.com.pe/books?id=2rSu7B1H4dYC&printsec=frontcover&dq=job+performance+in+the+management&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjlmOjakZHcAhXRmVkkHTcOBVc4HhDoAQg1MAI#v=onepage&q=job%20performance%20in%20the%20management&f=false>

ANEXOS

Anexo: Variable 1

**CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Fecha: _____ Unidad Funcional: _____

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás afirmaciones sobre la manera de como se viene desarrollando la institución. Lee cada pregunta con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te parece con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

N = Nunca
 CN = Casi nunca
 AV = Algunas Veces
 CS = Casi siempre
 S = Siempre

Nº	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
1.	Se toma en cuenta la misión y visión de DIGERD en la planeación de proyectos.	N	CN	AV	CS	S
2.	La visión y misión de DIGERD es compartida por los colaboradores.	N	CN	AV	CS	S
3.	El plan estratégico elaborado por cada unidad funcional, se da a conocer a todos los colaboradores.	N	CN	AV	CS	S
4.	Se llegan a ejecutar todos los planes de contingencia elaborados durante el año.	N	CN	AV	CS	S
5.	Su jefe de área cumple con el debido diagnóstico hacia su informe.	N	CN	AV	CS	S
6.	El área donde labora realiza un diagnóstico sobre el desarrollo de planes y proyectos.	N	CN	AV	CS	S
7.	Los planes estratégicos que se desarrollaron durante el año pasado ayudan al mejoramiento de los que se están creando.	N	CN	AV	CS	S
8.	Coordina con sus compañeros las actividades a realizar durante el día.	N	CN	AV	CS	S
9.	En su área de trabajo logran los objetivos individualmente.	N	CN	AV	CS	S
10.	La delegación de funciones mejora el trabajo en DIGERD.	N	CN	AV	CS	S
11.	Su labor aporta para alcanzar los objetivos de la DIGERD.	N	CN	AV	CS	S
12.	Sus compañeros cumplen con los objetivos a corto y mediano plazo.	N	CN	AV	CS	S
13.	Existe coordinación para el funcionamiento de las áreas de trabajo en DIGERD.	N	CN	AV	CS	S
14.	Coordina con sus compañeros y/o responsables antes de realizar un taller de capacitación.	N	CN	AV	CS	S
15.	Coordina con sus compañeros las actividades a realizar durante el día.	N	CN	AV	CS	S
16.	Siente que en su área se maneja una buena dirección organizacional.	N	CN	AV	CS	S
17.	El apoyo de su jefe le ayuda a alcanzar sus objetivos.	N	CN	AV	CS	S
18.	Siente que está bajo una buena supervisión.	N	CN	AV	CS	S
19.	Existe una adecuada supervisión en su área de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
20.	La toma de decisión de su jefe influye en los resultados de su área.	N	CN	AV	CS	S
21.	La toma de decisiones se ejecuta después de un análisis previo.	N	CN	AV	CS	S
22.	La comunicación en DIGERD es fluida.	N	CN	AV	CS	S
23.	El monitoreo es continuo en su organización.	N	CN	AV	CS	S
24.	Es tomada en cuenta las ideas y experiencia del colaborador en la formulación de proyectos.	N	CN	AV	CS	S
25.	Por medio de la retroalimentación se mejora la supervisión de ejecución de proyectos.	N	CN	AV	CS	S
26.	Su área de trabajo le orienta para realizar nuevas tareas.	N	CN	AV	CS	S
27.	Orienta a sus nuevos compañeros de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
28.	La evaluación de informes del personal es semanal.	N	CN	AV	CS	S
29.	Le entregan los resultados de su evaluación.	N	CN	AV	CS	S
30.	Se realizan evaluaciones de productividad cada cierto tiempo.	N	CN	AV	CS	S

Anexo: Variable 2

**CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL**

Fecha: _____ Unidad Funcional: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás preguntas en cuanto al desempeño del personal de la institución y como se viene desarrollando. Lee cada pregunta con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te parece con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

N = Nunca
 CN = Casi nunca
 AV = Algunas Veces
 CS = Casi siempre
 S = Siempre

Nº	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
1.	El tiempo para presentar su informe es el ideal para la eficiencia de la empresa.	N	CN	AV	CS	S
2.	Cuenta con tiempo suficiente para desarrollar su informe de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
3.	Realiza sus funciones de manera eficiente ahorrando recursos en el área.	N	CN	AV	CS	S
4.	El personal cumple con sus tareas establecidas.	N	CN	AV	CS	S
5.	Su jefe califica su desempeño en el área donde labora.	N	CN	AV	CS	S
6.	Son bien estructurados los informes que recibe de su compañero para continuar con el proceso.	N	CN	AV	CS	S
7.	Se cuenta y se usa todo el presupuesto anual asignado por el ministerio de salud.	N	CN	AV	CS	S
8.	Es constantemente capacitado.	N	CN	AV	CS	S
9.	La capacitación que recibe se refleja en su desempeño de tareas.	N	CN	AV	CS	S
10.	El personal que ingresa a laborar en DIGERD respeta los niveles de autoridad.	N	CN	AV	CS	S
11.	Sus compañeros muestran orden al presentar sus informes técnicos.	N	CN	AV	CS	S
12.	Al requerir la movilidad se respeta el turno de solicitud.	N	CN	AV	CS	S
13.	comparte conocimientos en el área donde se desempeña	N	CN	AV	CS	S
14.	El conocimiento que adquirió en su antiguo trabajo lo aplica para la institución.	N	CN	AV	CS	S
15.	El nuevo personal contratado se adecua rápido a las actividades de su área.	N	CN	AV	CS	S
16.	Los colaboradores son rápidos y operativos ante emergencias.	N	CN	AV	CS	S
17.	Sus compañeros al terminar sus actividades le brindan ayuda.	N	CN	AV	CS	S
18.	Afronta adversidades emocionales con su equipo de trabajo	N	CN	AV	CS	S
19.	Emplea la capacidad necesaria para el cumplimiento de sus funciones.	N	CN	AV	CS	S
20.	El personal de la organización se esfuerza para presentar un buen informe de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
21.	Realiza sus funciones de manera ordenada.	N	CN	AV	CS	S
22.	Logra alcanzar sus objetivos establecidos en su área.	N	CN	AV	CS	S
23.	Cuestionan su trabajo después de haber elaborado y presentado su informe.	N	CN	AV	CS	S
24.	Su área le permite desarrollar nuevas ideas para los informes de sus actividades.	N	CN	AV	CS	S
25.	El trámite documentario le permite agilizar su informe de sus actividades.	N	CN	AV	CS	S
26.	Su área de trabajo cumple con las actividades establecidas durante el periodo establecido.	N	CN	AV	CS	S
27.	La revisión de su trabajo tiene visto bueno por parte de su jefe para llegar a la dirección general.	N	CN	AV	CS	S
28.	Evalúa su informe de trabajo antes de presentar a su jefe.	N	CN	AV	CS	S
29.	Sus compañeros sobrepasan la fecha de presentación de informes.	N	CN	AV	CS	S
30.	Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo para culminar con su labor.	N	CN	AV	CS	S



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DIMENSIÓN 4: CONTROL										
23	El monitoreo es continuo en su organización									
24	Es tomada en cuenta las ideas y experiencia del colaborador en la formulación de proyectos.					X				
25	Por medio de la retroalimentación se mejora la supervisión de ejecución de proyectos						X			
26	Su área de trabaja le orienta para realizar nuevas tareas							X		
27	Orienta a sus nuevos compañeros de trabajo					X				
28	La evaluación de informes del personal es semanal						X			
29	Le entregan los resultados de su evaluación						X			
30	Se realizan evaluaciones de productividad cada cierto tiempo					X				

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mag: *Román Galván Barrios*
 DNI: *20044514*

Especialidad del validador: *Metodología de la Investigación*

.....18 de junio de 2018

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

.....
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		D	O	A	M	D	R	O	A	M	D	C	O	A	M	D	
DIMENSION 1: DESEMPEÑO																	
1	El tiempo para presentar su informe es el ideal para la eficiencia de la empresa.																
2	Cuenta con tiempo suficiente para desarrollar su informe de trabajo.																
3	Realiza sus funciones de manera eficiente ahorrando recursos en el área.																
4	El personal cumple con sus tareas establecidas.																
5	Su jefe califica su desempeño en el área donde labora.																
6	Son bien estructurados los informes que recibe de su compañero para continuar con el proceso.																
7	Se cuenta y se usa todo el presupuesto anual asignado por el ministerio de salud.																
8	Es constantemente capacitado.																
9	La capacitación que recibe se refleja en su desempeño de tareas.																
DIMENSION 2: CIVISMO																	
10	El personal que ingresa a laborar en DIGEFO respecta los niveles de autoridad.																
11	Sus compañeros muestran orden al presentar sus informes técnicos.																
12	Al requerir la movilidad se respeta el turno de solicitud.																
13	comparte conocimientos en el área donde se desempeña																
14	El conocimiento que adquirió en su antiguo trabajo lo aplica para la institución,																
15	El nuevo personal contratado se adecua rápido a las actividades de su área.																
16	Los colaboradores son rápidos y operativos ante emergencias.																
17	Sus compañeros al terminar sus actividades le brindan ayuda.																
18	Afronta adversidades emocionales con su equipo de trabajo																
DIMENSION 3: FALTA DE PRODUCTIVIDAD																	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

19	Emplea la capacidad necesaria para el cumplimiento de sus funciones.							X										
20	El personal de la organización se esfuerza para presentar un buen informe de trabajo.							X		X								
21	Realiza sus funciones de manera ordenada.							X		X								
22	Logra alcanzar sus objetivos establecidos en su área.							X		X								
23	Cuestionan su trabajo después de haber elaborado y presentado su informe.							X		X								
24	Su área le permite desarrollar nuevas ideas para los informes de sus actividades.							X		X								
25	El trámite documentario le permite agilizar su informe de sus actividades.							X		X								
26	Su área de trabajo cumple con las actividades establecidas durante el periodo establecido.							X		X								
27	La revisión de su trabajo tiene visto bueno por parte de su jefe para llegar a la dirección general.							X		X								
28	Evalúa su informe de trabajo antes de presentar a su jefe.							X		X								
29	Sus compañeros sobrepasan la fecha de presentación de informes.							X		X								
30	Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo para culminar con su labor.							X		X								

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. Maga Rodríguez Galán Darío**
DNI: 20044257

Especialidad del validador: **LETOPOLECA DE LA INVESTIGACIÓN**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico, formulado
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Si la frecuencia sea diez o inferior a quince, los ítemes se eliminan con

18 de junio de 2018

Firma del Experto Informante.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el proceso de gestión administrativa

N°	DIMENSIONES /Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSION 1: PLANEACION											
1	Se toma en cuenta la misión y visión de DIGERD en la planeación de proyectos			3			3		3		
2	La visión y misión de DIGERD es compartida por los colaboradores			4			4		4		
3	El plan estratégico elaborado por cada unidad funcional, se da a conocer a todos los colaboradores			4			4		4		
4	Se llegan a ejecutar todos los planes de contingencia elaborados durante el año			4			4		4		
5	Su jefe de área cumple con el debido diagnóstico hacia su infome			4			4		4		
6	El área donde labora realiza un diagnóstico sobre el desarrollo de planes y proyectos.			4			4		4		
7	Los planes estratégicos que se desarrollaron durante el año pasado ayudan al mejoramiento de los que se están creando.			4			4		4		
8	El mejoramiento continuo es constante.			3			3		3		
DIMENSION 2: ORGANIZACION											
9	Coordina con sus compañeros las actividades a realizar durante el día			4			4		4		
10	En su área de trabajo logran los objetivos individualmente			4			4		4		
11	La delegación de funciones mejora el trabajo en DIGERD			3			3		3		
12	Su labor aporta para alcanzar los objetivos de la DIGERD			3			3		3		
13	Sus compañeros cumplen con los objetivos a corto y mediano plazo			3			3		3		
14	Existe coordinación para el funcionamiento de las áreas de trabajo en DIGERD			3			3		3		
15	Coordina con sus compañeros y/o responsables antes de realizar un taller de capacitación.			4			4		4		
DIMENSION 3: DIRECCION											
16	Siente que en su área se maneja una buena dirección organizacional			3			3		3		
17	El apoyo de su jefe le ayuda a alcanzar sus objetivos			3			3		3		
18	Siente que está bajo una buena supervisión			4			4		4		
19	Existe una adecuada supervisión en su área de trabajo			4			4		4		
20	La toma de decisión de su jefe influye en los resultados de su área			3			3		3		
21	La toma de decisiones se ejecuta después de un análisis previo			3			3		3		
22	La comunicación en Digerd es fluida			4			4		4		


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
DIMENSION 4: CONTROL

23	El monitoreo es continuo en su organización																				
24	Es tomada en cuenta las ideas y experiencia del colaborador en la formulación de proyectos.																				
25	Por medio de la retroalimentación se mejora la supervisión de ejecución de proyectos																				
26	Su área de trabajo le orienta para realizar nuevas tareas																				
27	Orienta a sus nuevos compañeros de trabajo																				
28	La evaluación de informes del personal es semanal																				
29	Le entregan los resultados de su evaluación																				
30	Se realizan evaluaciones de productividad cada cierto tiempo																				

Observaciones: _____

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

 Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mag: **HERNANI CASTAÑO DIANA**

 DNI:..... **436189018**

 Especialidad del validador:..... **GESTION ADMINISTRATIVA**

 **27** de junio de 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Perfijencia ¹					Relevancia ¹					Claridad ¹					Sugerencias
		M	O	A	A	M	O	A	A	M	O	A	A	M	O	A	
DIMENSIONES / Items																	
DIMENSION 1: DESEMPEÑO																	
1	El tiempo para presentar su informe es el ideal para la eficiencia de la empresa.			4	4			3									
2	Cuenta con tiempo suficiente para desarrollar su informe de trabajo.			4	4			4									
3	Realiza sus funciones de manera eficiente ahorrando recursos en el área.			4	4			4									
4	El personal cumple con sus tareas establecidas.			3	4			4									
5	Su jefe califica su desempeño en el área donde labora.			4	4			4									
6	Son bien estructurados los informes que recibe de su compañero para continuar con el proceso.			4	4			4									
7	Se cuenta y se usa todo el presupuesto anual asignado por el ministerio de salud.			3	4			4									
8	Es constantemente capacitando.			2	4			2									
9	La capacitación que recibe se refleja en su desempeño de tareas.			4	4			4									
DIMENSION 2: CIVISMO																	
10	El personal que ingresa a laborar en DIGEFO respecta los niveles de autoridad.			4	4			4									
11	Sus compañeros muestran orden al presentar sus informes técnicos.			4	4			4									
12	Al requerir la movilidad se respeta el turno de solicitud.			4	4			4									
13	comparte conocimientos en el área donde se desempeña			4	4			4									
14	El conocimiento que adquiere en su antiguo trabajo lo aplica para la institución.			4	4			4									
15	El nuevo personal contratado se adapta rápido a las actividades de su área.			4	4			4									
16	Los colaboradores son rápidos y operativos ante emergencias.			3	4			3									
17	Sus compañeros al terminar sus actividades le brindan ayuda.			4	4			4									
18	Afronta adversidades emocionales con su equipo de trabajo			4	4			4									
DIMENSION 3: FALTA DE PRODUCTIVIDAD																	



19	Empieza la capacidad necesaria para el cumplimiento de sus funciones.	3		3			4
20	El personal de la organización se esfuerza para presentar un buen informe de trabajo.	4		4			4
21	Realiza sus funciones de manera ordenada.	3		3			3
22	Logra alcanzar sus objetivos establecidos en su área.	3		3			3
23	Cuestionan su trabajo después de haber elaborado y presentado su informe.	4		4			4
24	Su área le permite desarrollar nuevas ideas para los informes de sus actividades.	4		4			4
25	El trámite documental le permite agilizar su informe de sus actividades.	3		3			3
26	Su área de trabajo cumple con las actividades establecidas durante el periodo establecido.	3		3			3
27	La revisión de su trabajo tiene visto bueno por parte de su jefe para llegar a la dirección general.	3		3			3
28	Evalúa su informe de trabajo antes de presentar a su jefe.	3		3			3
29	Sus compañeros sobrepasan la fecha de presentación de informes.	3		3			3
30	Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo para culminar con su labor.	3		3			3

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mag^o **HUARIANI CARLENE DIANA**
 DNI: **43648948**

Especialidad del validador: **GESTION ADMINISTRATIVA**

27 de junio de 2018

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Muy Suficiente se firma suficiencia rúbrica, no íteme ni rúbrica en



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el proceso de gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		M	D	A	A	D	M	D	A	A	D	M	D	A	A	D	
DIMENSION 1: PLANEACIÓN																	
1	Se toma en cuenta la misión y visión de DIGERD en la planeación de proyectos	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	La visión y misión de DIGERD es compartida por los colaboradores	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	El plan estratégico elaborado por cada unidad funcional, se da a conocer a todos los colaboradores	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	Se llegan a ejecutar todos los planes de contingencia elaborados durante el año	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	Su jefe de área cumple con el debido diagnóstico hacia su informe	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	El área donde labora realiza un diagnóstico sobre el desarrollo de planes y proyectos.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	Los planes estratégicos que se desarrollaron durante el año pasado ayudan al mejoramiento de los que se están creando.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	El mejoramiento continuo es constante.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN																	
9	Coordina con sus compañeros las actividades a realizar durante el día	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	En su área de trabajo logran los objetivos individualmente	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	La delegación de funciones mejora el trabajo en DIGERD	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	Su labor aporta para alcanzar los objetivos de la DIGERD	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	Sus compañeros cumplen con los objetivos a corto y mediano plazo	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	Existe coordinación para el funcionamiento de las áreas de trabajo en DIGERD	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	Coordina con sus compañeros y/o responsables antes de realizar un taller de capacitación.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
DIMENSION 3: DIRECCIÓN																	
16	Siempre que en su área se maneja una buena dirección organizacional	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	El apoyo de su jefe le ayuda a alcanzar sus objetivos	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	Siempre que está bajo una buena supervisión	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	Existe una adecuada supervisión en su área de trabajo	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	La toma de decisión de su jefe influye en los resultados de su área	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	La toma de decisiones se ejecuta después de un análisis previo	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	La comunicación en Digerd es fluida	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DIMENSION 4: CONTROL										
23	El monitoreo es continuo en su organización									
24	Es tomada en cuenta las ideas y experiencia del colaborador en la formulación de proyectos.									
25	Por medio de la retroalimentación se mejora la supervisión de ejecución de proyectos.									
26	Su área de trabajo le orienta para realizar nuevas tareas									
27	Orienta a sus nuevos compañeros de trabajo									
28	La evaluación de informes del personal es semanal									
29	Le entregan los resultados de su evaluación									
30	Se realizan evaluaciones de productividad cada cierto tiempo									

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mag: ROMERO PACORA, FERRÍS

DNI: 88253522

Especialidad del validador: TEMA700

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de junio de 2018
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Cantidad ³					Sugerencias
		M	B	A	N	P	M	B	A	N	P	M	B	A	N	P	
DIMENSIONES 1: DESEMPEÑO																	
1	El tiempo para presentar su informe es el ideal para la eficiencia de la empresa.																
2	Cuenta con tiempo suficiente para desarrollar su informe de trabajo.																
3	Realiza sus funciones de manera eficiente ahorrando recursos en el área.																
4	El personal cumple con sus tareas establecidas.																
5	Su jefe califica su desempeño en el área donde labora.																
6	Son bien estructurados los informes que recibe de su compañero para continuar con el proceso.																
7	Se cuenta y se usa todo el presupuesto anual asignado por el ministerio de salud.																
8	Es constantemente capacitado.																
9	La capacitación que recibe se refleja en su desempeño de tareas.																
DIMENSION 2: CIVISMO																	
10	El personal que ingresa a laborar en DIGEBO respecta los niveles de autoridad.																
11	Sus compañeros muestran orden al presentar sus informes técnicos.																
12	Al requerir la movilidad se respeta el turno de solicitud.																
13	comparte conocimientos en el área donde se desempeña.																
14	El conocimiento que adquirió en su antiguo trabajo lo aplica para la institución.																
15	El nuevo personal contratado se adecua rápido a las actividades de su área.																
16	Los colaboradores son rápidos y operativos ante emergencias.																
17	Sus compañeros al terminar sus actividades le brindan ayuda.																
18	Afronta adversidades emocionales con su equipo de trabajo																
DIMENSION 3: FALTA DE PRODUCTIVIDAD																	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

19	Emplee la capacidad necesaria para el cumplimiento de sus funciones.		3			3				4
20	El personal de la organización se esfuerza para presentar un buen informe de trabajo.		3			3				4
21	Realiza sus funciones de manera ordenada.		4			3				4
22	Logra alcanzar sus objetivos establecidos en su área.		4			3				4
23	Questionan su trabajo después de haber elaborado y presentado su informe.					3				4
24	Su área le permite desarrollar nuevas ideas para los informes de sus actividades.		3			4				4
25	El trámite documentario le permite agilizar su informe de sus actividades.		3			4				4
26	Su área de trabajo cumple con las actividades establecidas durante el periodo establecido.		3			4				3
27	La revisión de su trabajo tiene visto bueno por parte de su jefe para llegar a la dirección general.					4				3
28	Evalúa su informe de trabajo antes de presentar a su jefe.		3			3				4
29	Sus compañeros sobrepasan la fecha de presentación de informes.		3			3				4
30	Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo para culminar con su labor.		3			3				4

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mag. Pomero Pacora Jesús

DNI: 88253522

Especialidad del validador: TEMAICO

¹Pertinencia: El ítem correspondiente al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Si difieren, se firma simultáneamente en ambos los ítems mencionados.

[Firma]
 15 de junio de 2018
 Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE CONSISTENCIA "GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN DIGERD, SAN ISIDRO 2018"									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y el desempeño Laboral de los Colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018?	Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, Lima 2018.	Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA			
			PLANEACION	Misión y visión	1,2				
				Plan estratégico	3,4				
				Diagnostico	5,6				
				Mejoramiento	7,8				
			ORGANIZACIÓN	Trabajo en equipo	9,10				
				Delegación de funciones	11	ORDINAL			
				Objetivos	12,13	Nunca = 1			
				Coordinación	14,15	Casi nunca = 2			
			DIRECCIÓN	Liderazgo	16,17	A veces = 3			
				Supervisión	18	Casi siempre = 4			
				Toma de decisiones	19,20	Siempre = 5			
				Comunicación	21,22				
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	CONTROL	Monitoreo	23,24				
				Retroalimentación	25,26				
				Orientación	27,28				
				Evaluación	29,30				
¿Qué relación existe entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018?	Determinar la relación que existe entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.	Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.	VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL						
			DESEMPEÑO DE TAREA	Tiempo	31,32,33,34				
				Evaluacion	35,36				
				Costo	37,38,39				
			CIVISMO	Conducta	40,41,42	ORDINAL			
				Empatia	43,44	Nunca = 1			
				Trabajo en equipo	45,46,47,48	Casi nunca = 2			
			¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018?	Determinar la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.	Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.	FALTA DE PRODUCTIVIDAD	Capacidad	49,50,51	A veces = 3
							Logro	52,53,54,55	Casi siempre = 4
							Cumplimiento	56,57,58,59	Siempre = 5
			¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018?	Determinar la relación que existe entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.	Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, San Isidro, 2018.				

Matriz de Consistencia: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral

Tabla de Especificaciones del Instrumento de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral .

TABLA DE ESPECIFICACIONES					
VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	CANTIDAD DE ITEMS	ESCALA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	30%	Misión y visión	8	
			Plan estratégico		
			Diagnostico		
			Mejoramiento		
	ORGANIZACIÓN	25%	Trabajo en equipo	7	ORDINAL
			Delegación de funciones		Nunca = 1
			Objetivos		Casi nunca = 2
			Coordinación		A veces = 3
	DIRECCION	25%	Liderazgo	7	Casi siempre = 4
			Supervisión		Siempre = 5
			Toma de decisiones		
			Comunicación		
	CONTROL	30%	Monitoreo	8	
			Retroalimentación		
			Orientación		
			evaluación		
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE TAREA	30%	Tiempo	9	
			Calificación		
			Costo		ORDINAL
	CIVISMO	30%	Experiencia	9	Nunca = 1
			Conocimiento		Casi nunca = 2
			Eficacia		A veces = 3
	FALTA DE PRODUCTIVIDAD	40	Capacidad	12	Casi siempre = 4
			Logro		Siempre = 5
			Cumplimiento		

Anexo: Detalle de Confiabilidad de Instrumento Gestión Administrativa

Item Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correlated Item-Total Correlation	Cronbachs Alpha if Item Deleted
Se toma en cuenta la misión y visión de DIGERD en la planeación de proyectos.	108.40	148.719	.457	.906
La visión y misión de DIGERD es compartida por los colaboradores.	108.18	149.373	.431	.906
El plan estratégico elaborado por cada unidad funcional, se da a conocer a todos los colaboradores.	108.25	148.597	.473	.905
Se llegan a ejecutar todos los planes de contingencia elaborados durante el año.	108.23	143.097	.612	.903
Su jefe de área cumple con el debido diagnóstico hacia su informe.	108.48	148.830	.573	.904
El área donde labora realiza un diagnóstico sobre el desarrollo de planes y proyectos.	108.03	153.321	.162	.911
Los planes estratégicos que se desarrollaron durante el año pasado ayudan al mejoramiento de los que se	108.03	151.389	.321	.908
Coordina con sus compañeros las actividades a realizar durante el día.	107.80	147.349	.492	.905
En su área de trabajo logran los objetivos individualmente.	108.33	147.412	.408	.907
La delegación de funciones mejora el trabajo en DIGERD.	108.27	140.606	.773	.900
Su labor aporta para alcanzar los objetivos de la DIGERD.	108.32	150.796	.414	.906
Sus compañeros cumplen con los objetivos a corto y mediano plazo.	108.42	143.298	.664	.902
Existe coordinación para el funcionamiento de las áreas de trabajo en DIGERD.	108.08	144.010	.570	.904
Coordina con sus compañeros y/o responsables antes de realizar un taller de capacitación.	108.32	146.830	.559	.904
Coordina con sus compañeros las actividades a realizar durante el día.	108.52	144.729	.588	.903
Siente que en su área se maneja una buena dirección organizacional.	108.38	146.884	.545	.904
El apoyo de su jefe le ayuda a alcanzar sus objetivos.	108.23	150.758	.340	.907
Siente que está bajo una buena supervisión.	108.43	149.809	.460	.906
Existe una adecuada supervisión en su área de trabajo.	108.08	151.196	.228	.910
La toma de decisión de su jefe influye en los resultados de su área.	108.13	153.541	.299	.908
La toma de decisiones se ejecuta después de un análisis previo.	108.42	148.925	.519	.905
La comunicación en DIGERD es fluida.	108.30	146.247	.514	.905
El monitoreo es continuo en su organización.	108.02	145.339	.464	.906
Es tomada en cuenta las ideas y experiencia del colaborador en la formulación de proyectos.	108.35	151.553	.421	.906
Por medio de la retroalimentación se mejora la supervisión de ejecución de proyectos.	108.40	146.820	.566	.904
Su área de trabajo le orienta para realizar nuevas tareas.	108.27	145.216	.496	.905
Orienta a sus nuevos compañeros de trabajo.	108.28	145.088	.575	.903
La evaluación de informes del personal es semanal.	108.58	145.874	.533	.904
Le entregan los resultados de su evaluación.	108.15	146.875	.404	.907
Se realizan evaluaciones de productividad cada cierto tiempo.	108.30	147.468	.509	.905

Anexo: Detalle de Confiabilidad de Instrumento Desempeño Laboral

Item Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correlated Item-Total Correlation	Cronbachs Alpha if Item Deleted
El tiempo para presentar su informe es el ideal para la eficiencia de la empresa.	111.33	149.006	.306	.880
Cuenta con tiempo suficiente para desarrollar su informe de trabajo.	111.90	146.125	.483	.877
Realiza sus funciones de manera eficiente ahorrando recursos en el área.	111.30	145.027	.503	.876
El personal cumple con sus tareas establecidas.	111.68	151.779	.177	.882
Su jefe califica su desempeño en el área donde labora.	112.17	138.311	.692	.871
Son bien estructurados los informes que recibe de su compañero para continuar con el proceso.	111.93	151.758	.139	.884
Se cuenta y se usa todo el presupuesto anual asignado por el ministerio de salud.	112.18	143.339	.611	.874
Es constantemente capacitado.	112.03	147.389	.475	.877
La capacitación que recibe se refleja en su desempeño de tareas.	111.75	137.174	.778	.869
El personal que ingresa a laborar en DIGERD respeta los niveles de autoridad.	112.07	141.487	.509	.875
Sus compañeros muestran orden al presentar sus informes técnicos.	111.77	145.843	.564	.875
Al requerir la movilidad se respeta el turno de solicitud.	111.55	150.862	.180	.883
comparte conocimientos en el área donde se desempeña	111.82	148.356	.315	.880
El conocimiento que adquirió en su antiguo trabajo lo aplica para la institución.	112.13	142.829	.712	.872
El nuevo personal contratado se adecua rápido a las actividades de su área.	111.53	141.033	.685	.872
Los colaboradores son rápidos y operativos ante emergencias.	111.88	150.376	.143	.886
Sus compañeros al terminar sus actividades le brindan ayuda.	111.93	149.419	.265	.881
Afronta adversidades emocionales con su equipo de trabajo	112.02	145.576	.482	.876
Emplea la capacidad necesaria para el cumplimiento de sus funciones.	111.90	147.244	.406	.878
El personal de la organización se esfuerza para presentar un buen informe de trabajo.	112.12	135.698	.747	.869
Realiza sus funciones de manera ordenada.	112.32	146.457	.607	.875
Logra alcanzar sus objetivos establecidos en su área.	112.17	143.090	.339	.882
Cuestionan su trabajo después de haber elaborado y presentado su informe.	112.15	140.943	.625	.873
Su área le permite desarrollar nuevas ideas para los informes de sus actividades.	111.60	139.871	.732	.871
El trámite documentario le permite agilizar su informe de sus actividades.	111.78	145.868	.451	.877
Su área de trabajo cumple con las actividades establecidas durante el período establecido.	112.20	137.790	.675	.871
La revisión de su trabajo tiene visto bueno por parte de su jefe para llegar a la dirección general.	112.37	159.490	-.255	.889
Evalúa su informe de trabajo antes de presentar a su jefe.	111.75	154.292	.034	.885
Sus compañeros sobrepasan la fecha de presentación de informes.	111.55	146.184	.322	.880
Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo para culminar con su labor.	111.87	154.762	.005	.886

Anexo: Promedio de calificación de la Validez del Cuestionario Desempeño Laboral

Max	4	Min	1	K	3		
$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$							
V = V de Aiken \bar{x} = Promedio de calificación de jueces k = Rango de calificaciones (Max-Min) l = calificación más baja posible							
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.							
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo							
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo							
Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados							
	J1	J2	J3	Media	DE	V Aiken	
ITEM 1	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3	4	4	3.666667	0.58	0.89
ITEM 2	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3	4	4	3.666667	0.58	0.89
ITEM 3	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 4	Relevancia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 5	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 6	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3	4	4	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3	4	4	3.666667	0.58	0.89
ITEM 7	Relevancia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 8	Relevancia	4	2	3	3	1.00	0.67
	Pertinencia	4	2	4	3.333333	1.15	0.78
	Claridad	4	2	4	3.333333	1.15	0.78
ITEM 9	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3	4	4	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 10	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
ITEM 11	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
ITEM 12	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
ITEM 13	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
ITEM 14	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
ITEM 15	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3	4	4	3.666667	0.58	0.89
ITEM 16	Relevancia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 17	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 18	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 19	Relevancia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3	4	4	3.666667	0.58	0.89
ITEM 20	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3	3	4	3.333333	0.58	0.78
ITEM 21	Relevancia	4	3	4	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3	3	4	3.333333	0.58	0.78
ITEM 22	Relevancia	3	3	4	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	4	3	4	3.666667	0.58	0.89
ITEM 23	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 24	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3	4	4	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 25	Relevancia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Pertinencia	3	3	4	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3	3	4	3.333333	0.58	0.78
ITEM 26	Relevancia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	3	4	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
ITEM 27	Relevancia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Pertinencia	3	3	4	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3	3	3	3	0.00	0.67
ITEM 28	Relevancia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Claridad	4	3	4	3.666667	0.58	0.89
ITEM 29	Relevancia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Pertinencia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Claridad	3	3	4	3.333333	0.58	0.78
ITEM 30	Relevancia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Pertinencia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3	3	4	3.333333	0.58	0.78
0.84							

Anexo: Promedio de del Cuestionario

calificación de la Validez Gestión Administrativa

Max	4	$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$	V = V de Aiken
Min	1		\bar{X} = Promedio de calificación de jueces
K	3		k = Rango de calificaciones (Max-Min) l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados							
		J1	J2	J3	Media	DE	V Aiken
ITEM 1	Relevancia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	3	4	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	3	4	3.666667	0.58	0.89
ITEM 2	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00
	Claridad	3	4	4	3.666667	0.58	0.89
ITEM 3	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00
	Claridad	3	4	4	3.666667	0.58	0.89
ITEM 4	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3	4	4	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 5	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3	4	4	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 6	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
ITEM 7	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
ITEM 8	Relevancia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Pertinencia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3	3	4	3.333333	0.58	0.78
ITEM 9	Relevancia	2	4	3	3	1.00	0.67
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3	4	4	3.666667	0.58	0.89

ITEM 10	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 11	Relevancia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Pertinencia	3	3	4	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3	3	3	3	0.00	0.67
ITEM 12	Relevancia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Pertinencia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Claridad	4	3	4	3.666667	0.58	0.89
ITEM 13	Relevancia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3	3	4	3.333333	0.58	0.78
ITEM 14	Relevancia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3	3	4	3.333333	0.58	0.78
ITEM 15	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00
	Claridad	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
ITEM 16	Relevancia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Pertinencia	3	3	4	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3	3	3	3	0.00	0.67
ITEM 17	Relevancia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Pertinencia	3	3	4	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
ITEM 18	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
ITEM 19	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
ITEM 20	Relevancia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	3	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3	3	3	3	0.00	0.67
ITEM 21	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
ITEM 22	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
ITEM 23	Relevancia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3	4	4	3.666667	0.58	0.89
ITEM 24	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	3	4	4	3.666667	0.58	0.89
ITEM 25	Relevancia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Pertinencia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Claridad	3	3	4	3.333333	0.58	0.78
ITEM 26	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 27	Relevancia	4	2	3	3	1.00	0.67
	Pertinencia	3	3	3	3	0.00	0.67
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 28	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00
ITEM 29	Relevancia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	3	4	4	3.666667	0.58	0.89
ITEM 30	Relevancia	3	4	3	3.333333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	4	3	3.666667	0.58	0.89
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00

0.83

Anexo: Base de datos de las Variables

The image shows a screenshot of an Excel spreadsheet titled 'Base de Datos' with a grid of data. The spreadsheet has a standard Excel interface with a ribbon at the top containing tabs like 'Inicio', 'Insertar', 'Diseño de página', 'Fórmulas', 'Datos', 'Revisar', and 'Vista'. The main grid starts with a header row (row 2) and a data row (row 3). The columns are organized as follows:

- Column 1: 'Nº' (Number), ranging from 4 to 69.
- Columns 2-31: 'VARIABLE Nº 01', with sub-columns labeled 'Vitem1' through 'Vitem30'.
- Columns 32-61: 'VARIABLE Nº 02', with sub-columns labeled 'Vitem1' through 'Vitem30'.
- Column 62: 'SINA' (Sign), with sub-columns 'd1v1' through 'd1v30'.
- Column 63: 'CODIFICACIÓN' (Coding), with sub-columns 'Cod_d1v1' through 'Cod_d1v30'.

The data cells contain numerical values, primarily 4s and 5s, representing the values for each variable in each row. The spreadsheet is displayed in a window titled 'AMIS' with a standard Windows taskbar at the bottom.

Autorización de Tesis

	PERÚ Ministerio de Salud	Dirección General de Gestión del Riesgo de Desastres y Defensa Nacional en Salud	DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRÉS "Año del diálogo y la reconciliación nacional"
--	------------------------------------	--	--

CARTA DE ACEPTACION EMPRESARIAL

San Isidro 25 de junio de 2018

Señores: Universidad Cesar Vallejo – Facultad de Ciencias Empresariales.

Asunto: Desarrollo de Tesis.

En la oportunidad de comunicáries que el alumno: ROJAS BOZA RICARDO ALDO, con DNI. N° 47405392, de la especialidad de Administración, ha sido aceptado en la Oficina General de Gestión del Riesgo de Desastres en Defensa Nacional y Salud para el desarrollo de tesis del siguiente "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN DIGERD, SAIN ISIDRO 2018", del X ciclo en el cual depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto.

Agradeciendo su atención a la presente, es propia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima, de acuerdo a la siguiente especificación:

Fecha de inicio: Abril
 Fecha de Culminación: Indefinida
 Ubicación o Departamento: Lima – San Isidro
 Nombre del Jefe Inmediato: Juana B. Huamán Roncal

Esperando que nuestro aporte en la formación sea de gran utilidad para su institución y para nuestro país, me suscrito de Uds.

Atentamente,



MINISTERIO DE SALUD
 DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES Y DEFENSA NACIONAL EN SALUD
 J. B. Huamán Roncal
 J.C. Adm. J. Huamán Roncal
 RESPONSABLE
 Equipo de Gestión Administrativa

<http://egdr.minsa.gob.pe> Ca. Guillermo Marconi N° 317
 San Isidro - Lima 27, Peru.
 Telf: (511) 611-9930
 CDE Salud: 613-9933

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en
DIGERD San Isidro 2018TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**AUTOR:**

Ricardo Aldo Rojas Boza

ASESOR:

Mg. Diana Huamani Cajalcón

Resumen de coincidencias ✕

18 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

18	1	repositorio.ucv.edu.pe	12 %	>
		Fuente de Internet		
	2	repositorio.unh.edu.pe	1 %	>
		Fuente de Internet		
	3	repositorio.uncp.edu.pe	1 %	>
		Fuente de Internet		
	4	repositorio.unemi.edu.ec	1 %	>
		Fuente de Internet		
	5	docplayer.es	1 %	>
		Fuente de Internet		
	6	repositorio.upeu.edu.pe	1 %	>
		Fuente de Internet		