

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



ESCUELA DE POSGRADO

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA INSTITUCIONAL Y
DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AMAZONAS, 2022**

Autora:

Autora: Bach. Jackelin Daniela Mestanza Alvarado

Asesor:

Dr. Benjamín Roldan Polo Escobar

Registro: ()

CHACHAPOYAS – PERÚ

2023



UNTRM

Reglamento del Proceso de Graduación en la
Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional
Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

ANEXO 6

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes):

Mestanza Alvarado, Jackelin Daniela

DNI N°: 48135306

Correo electrónico: daniela.mestanza.epg@untrm.edu.pe

Nombre de la Maestría (X)/Doctorado ():

Gestión Pública

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes):

DNI N°: _____

Correo electrónico: _____

Nombre de la Maestría ()/Doctorado ():

2. Título de la tesis para obtener el grado académico de Maestro (X) / Doctor ()

GESTIÓN ADMINISTRATIVA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AMAZONAS, 2022

3. Datos de Asesor

Apellidos y nombres: Polo Escobar, Benjamín Roldan

DNI, Pasaporte, C.E N°: 08895412

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5056-9957>

Datos de Co-Asesor

Apellidos y nombres: _____

DNI, Pasaporte, C.E N°: _____

ORCID: _____

4. Campo del conocimiento según Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos-OCDE S.06.02 Administración Pública.

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el autor o autores señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El o los titular de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado



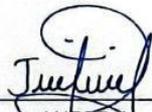


UNTRM

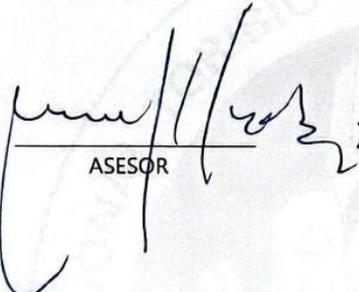
Reglamento del Proceso de Graduación en la Escuela
de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio
Rodríguez de Mendoza de Amazonas

en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 08 de noviembre de 2023


AUTOR 1

AUTOR 2


ASESOR

CO-ASESOR



DEDICATORIA

Mi hija Khris Emily, eres mi mayor tesoro y también la fuente más pura de mi inspiración; por eso quiero agradecerte cada momento de felicidad con el que colmas mi vida. Te doy las gracias, hija mía, por darle sentido a mi vida y permitirme ser cada día mejor madre junto a ti.

Eres el mayor tesoro de mi vida y la fuente de motivación. Gracias a ti podido cumplir con todas mis obligaciones académicas necesarias, pues de otra manera esta tesis no hubiera culminado con el mismo éxito.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Dr. Benjamín Roldan, Polo Escobar por la orientación y ayuda que me brindó para la realización de esta tesis, agradecerle también su disponibilidad y paciencia en este arduo trabajo, ya que su participación ha enriquecido el trabajo realizado y, además, ha significado el surgimiento de una sólida amistad.

A mis estimados amigos Alberth, y Mily Lluly: también les dedico a ustedes, ya que han sido mi apoyo, mi sabiduría y ánimo que necesitaba en muchos momentos de mi vida. A lo largo de este proceso, ustedes han estado a mi lado, brindándome consejos valiosos y compartiendo momentos de alegría y tristeza. Gracias por ser un faro de esperanza y amistad en mi vida académica y personal.

A los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Amazonas, por brindarme todas las facilidades para recolectar la información y elaborar este informe. Finalmente agradezco a mi alma mater por haberme permitido formarme en sus aulas, compartiendo ilusiones y anhelos. Con constancia, dedicación y esfuerzo para alcanzar mis sueños.
Muchas gracias

La autora.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO
RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**Ph.D. Jorge Maicelo Quintana
RECTOR**

**Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**Dra. Nelly Lujan Espinoza
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

**Dr. Efraín Manuelito Castro Alayo
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO**

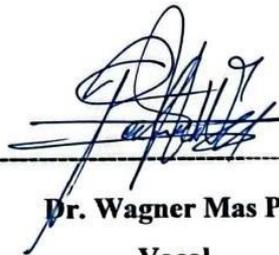
JURADO EVALUADOR



Dra. Mariel del Rocío Chotón Calvo
Presidente



Dra. Rosa Ysabel Bazán Valque
Secretario



Dr. Wagner Mas Peche
Vocal



ANEXO 3

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis ()/Tesis (X) Tesis en Formato de Artículo Científico () titulado:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AMAZONAS, 2022

presentado por el Aspirante Jackelin Daniela Mestanza Alvarado para obtener el Grado Académico de Maestro (X)/Doctor () en Gestión Pública

de la Escuela de Posgrado de la UNTRM, hacemos constar que después de revisar la originalidad del Proyecto de Tesis ()/Tesis (X)/Tesis en formato de artículo científico () con el software de prevención de plagio **Turnitin**, verificamos:

a) De acuerdo con el informe de originalidad (adjunto), el Proyecto de Tesis ()/Tesis (X)/ Tesis en formato de artículo científico () tiene 22 % de similitud, que es menor al 25% permitido en la UNTRM.

b) La persona responsable de someter el trabajo al software de prevención de plagio **Turnitin** fue:

Benjamín Roldan Polo Escobar y pertenece al área () / oficina (X) / dependencia () de Director de la Escuela de Economía

Chachapoyas, 23 de octubre del 2023



[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....



ANEXO 5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el lugar AUDITORIO DE LA EPG de la ciudad de Chachapoyas, el día 30 de OCTUBRE del año 2023 siendo las 10:00 horas, el Aspirante Jackelin Daniela Mustanza Alvarado defiende en sesión pública presencial la Tesis titulada: GESTION ADMINISTRATIVA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE AMAZONAS, 2022 para obtener el Grado Académico de Maestro (X)/Doctor () en GESTION PÚBLICA a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, conformado por:

Presidente: Dra. Maviel del Rocío Chotón Calvo
Secretario: Dra. Rosa Ysabel Bazán Valque
Vocal: Dr. Wagner Mas Peche

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis, en términos de:

Aprobada (X)/Desaprobada () por Unanimidad (X)/Mayoría ().

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 10:50 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis.



[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
VOCAL

[Signature]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.....	vi
Jurado Evaluador de la Tesis	vii
Constancia de originalidad para obtener el grado académico de Maestro.....	viii
Acta de sustentación de la Tesis	ix
Índice.....	x
Índice de tablas.....	xi
Índice de figuras.....	xii
Resumen	xiii
Abstract.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS	23
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN.....	38
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES	42
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	43
ANEXOS... ..	47

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables.....	24
Tabla 2. 1Nivel de la dimensión planeación y desempeño laboral.....	28
Tabla 3. <i>Correlación no paramétrica</i>	29
Tabla 4. <i>Nivel de la magnitud organizacional y el desempeño laboral</i>	30
Tabla 5. <i>Correlación no paramétrica</i>	31
Tabla 6. <i>Nivel del componente organización y desempeño laboral</i>	32
Tabla 7. <i>Correlación no paramétrica</i>	33
Tabla 8. <i>Nivel del componente control y desempeño laboral</i>	34
Tabla 9. <i>Correlación no paramétrica</i>	35
Tabla 10. <i>Nivel dirección administrativa institucional y desempeño laboral</i>	36
Tabla 11. <i>Correlación no paramétrica</i>	37

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de nube de puntos OE1.....	29
Figura 2. Diagrama nube de puntos OE2	31
Figura 3. Diagrama nube de puntos OE3	33
Figura 4. Diagrama nube de puntosOE4.....	35
Figura 5. Diagrama nube de puntosOE5	37

Resumen

Una gestión administrativa institucional sólida es esencial para el crecimiento, la competitividad y el logro de los resultados esperados en una institución. La presente indagación tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa institucional y el desempeño laboral en administrativos de la Dirección Regional de Educación de Amazonas, 2022. El diseño metodológico utilizado fue el no experimental de tipo descriptivo, transversal y correlacional, se describen la importancia de la gestión administrativa basado dentro de una nueva gestión del cambio. Se identificaron sus dimensiones, planeación, organización, dirección y control que contribuyan a un adecuado desempeño laboral. Se utilizó la técnica análisis documental y cuestionarios con escala de medición de Likert. En la investigación se menciona algunos métodos de evaluación validados por varios autores. Resultando un desempeño laboral bajo, en relación a una limitada planeación de sus actividades y los recursos institucionales, para alcanzar las metas previstas permitiendo de esta manera con el cumplimiento eficaz de los planes y acciones específicas. Además, se manifestó un regular desempeño laboral respecto a las principales actividades de la organización. Esto debido principalmente por el limitado trabajo en equipo en el ámbito laboral y a un condicionado ambiente social con una comunicación restringida entre los trabajadores y gerentes de la institución explicando con ello que falta una buena colaboradores para el cumplimiento de una buena gestión administrativa. Se concluye que mientras se fortalezca la gestión administrativa sustentada en todas sus dimensiones el desempeño laboral en los colaboradores de la DREA también mejorará y se verá fortalecido, para ello se espera la participación conjunta de la administración y de la oficina de recursos humanos proponer enfoques estratégicos con capacitaciones que permita llegar hasta el último colaborador y cumplir con el logro de los objetivos de la institución.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, gestión.

Abstract

A solid institutional administrative management is essential for growth, competitiveness and the achievement of the expected results in an institution. The objective of this investigation was to determine the relationship between institutional administrative management and job performance in administrative staff of the Regional Education Directorate of Amazonas, 2022. The methodological design used was non-experimental of a descriptive, cross-sectional and correlational type, describing the importance of administrative management based within a new change management. Its dimensions, planning, organization, direction and control that contribute to an adequate work performance were identified. The documentary analysis technique and questionnaires with a Likert measurement scale were used. The research mentions some evaluation methods validated by several authors. It resulted in a low work performance with respect to a limited planning of its activities and institutional resources, to achieve the planned goals, thus allowing the effective fulfillment of the plans and specific actions. In addition, a regular work performance was manifested regarding the main activities of the organization. This is mainly due to the limited teamwork in the workplace and a conditioned social environment with restricted communication between workers and managers of the institution, thereby explaining that there is a lack of good collaborators to comply with good administrative management. It is concluded that while the administrative management supported in all its dimensions is strengthened, the job performance of the DREA collaborators will also improve and will be strengthened, for this the joint participation of the administration and the human resources office is expected to propose strategic approaches with training that allows reaching the last collaborator and fulfilling the achievement of the objectives of the institution.

Keywords: Administrative management, job performance, management.

I. Introducción

En los últimos años las empresas, compañías más exitosas en todo el orbe vienen invirtiendo y fomentando una cultura empresarial que valore la innovación y el pensamiento creativo. Esto implica animar a los empleados a proponer nuevas ideas, experimentando las iniciativas empresariales que permita desarrollar en cada colaborador acciones observables a partir de los objetivos de una organización y que les permita tener la capacidad de ejecutarla.

El 90% de los empleados de Europa viene adoptando hábitos saludables y buscando la prevención de enfermedades que les permita contribuir a conseguir una mayor energía, resistencia y capacidad para enfrentar los desafíos laborales. Para el 63% de las instituciones la salud de los empleados desempeña un papel crucial en su capacidad para realizar eficazmente sus tareas y contribuir al éxito de la organización. Asimismo, el 69% considera que el estrés crónico, la ansiedad y la depresión pueden afectar negativamente la productividad, la concentración y la toma de decisiones. Por lo tanto, las organizaciones deben fomentar un entorno de trabajo saludable que promueva el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, brinde apoyo psicológico y fomente la resiliencia y se priorice la capacitación que es de mucha importancia para alcanzar los objetivos previstos (Prevención Integral, 2016).

Al respecto se puede indicar que la globalización ha permitido a las organizaciones ampliar su alcance más allá de las fronteras nacionales. Las empresas ahora pueden acceder a mercados internacionales más amplios y diversificados, lo que crea oportunidades para el crecimiento y la expansión (Quiroa, 2020).

Las instituciones ahora se enfrentan a una mayor presión para innovar, mejorar su eficiencia y ofrecer productos y servicios de calidad para mantenerse competitivas en el mercado global. y a partir de ello esperar los cambios pertinentes en busca de una mejor productividad (Tirado, 2014, p.10).

Dentro de este contexto Medina (2017) manifiesta que, en el Perú, las instituciones vienen creando un entorno de trabajo que fomente la creatividad y la colaboración, la interacción y la generación de ideas. El ejercicio profesional en nuestro país se hace fundamental crear una cultura organizacional que apoye la salud y el bienestar de los empleados. Esto

implica promover una actitud positiva hacia la salud, ofrecer programas de bienestar, facilitar el acceso a recursos de apoyo y fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Brindar flexibilidad laboral puede tener un impacto positivo en la salud de los empleados y, a su vez, en su desempeño. Permitir horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y pausas regulares puede ayudar a reducir el estrés y mejorar el bienestar general. Los líderes desempeñan un papel crucial en el fomento de un entorno saludable en el lugar de trabajo. Deben demostrar interés y preocupación por el bienestar de los empleados, promover prácticas saludables y ser modelos a seguir en términos de equilibrio trabajo-vida personal.

Asimismo, esta explicación, enfatiza que la productividad, el manejo del capital humano en las instituciones, se exterioriza como elementos clave de la organización, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción de los colaboradores son aspectos cada vez más trascendentales y elementales dentro del proceso administrativo. Chiavenato (2009) citado por (Chávez, 2017), ostenta que el ejercicio profesional es el procedimiento del trabajador que busca impulsar un mejor rendimiento y resultados positivos a través de medidas y políticas proactivas. De esta manera Rojas (2018), Destaca que el desempeño Laboral es la forma como cada colaborador lleva a cabo sus labores. Teniendo como fuente a la motivación que es la que permite desarrollar la realidad y el éxito de la organización más aún cuando el recurso humano se encuentra como factor determinante en un excelente desempeño y el cumplimiento de sus labores.

Dentro de estas perspectivas la Gestión administrativa según Chiavenato (2012) refirió: Puede variar según el tipo y tamaño de la organización. Sin embargo, tiene como objetivo garantizar la eficacia, eficiencia y sostenibilidad de una organización según su proyección, organización, dirección y vigilancia de sus actividades (p. 317)

A partir de los diferentes enfoques se planteó el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa institucional y el desempeño laboral en los administrativos de la Dirección Regional de Educación de Amazonas, 2022?. Según estas particularidades en la indagación se propone el siguiente objetivo: Determinar la relación de la gestión administrativa institucional y el desempeño laboral en administrativos de la Dirección Regional de Educación de Amazonas, 2022. A partir de ello se plantea los siguientes objetivos específicos: OE1: Evaluar la relación entre la dimensión planeación de la gestión administrativa institucional y el desempeño laboral en la DREA. OE2: Evaluar la

relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa institucional y el desempeño laboral en la DREA. OE3: Evaluar la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa institucional y desempeño laboral en la DREA. OE4: Evaluarla relación entre la dimensión control de la gestión administrativa institucional y el desempeño laboral en la DREA. De manera similar se formula la siguiente suposición, H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los administrativos de la Dirección Regional de Educación de Amazonas.

Un aspecto muy importante a resaltar es la justificación teórica, dentro de esta percepción nos permitirá llegar a las conclusiones que permitirán generar recomendaciones que se deriven de un análisis documental y de la práctica focalizada relacionada a la Gestión administrativa y el ejercicio profesional la cual interesarán como fuente de información a otras indagaciones.

Otro aspecto fundamental e importante es la justificación social en las cuales se resalta las razones y descripciones de los diferentes grupos, categorías o clases de personas que conforman una sociedad, que incida en la gestión eficaz del tiempo y la programación de actividades para maximizar la productividad y cumplir con los plazos establecidos en bien de la comunidad. Esto implica la planificación de agendas, la priorización de tareas y la gestión de interrupciones la cual su diagnóstico y recomendaciones permitirá el bienestar y el accionar en dicha institución.

Dentro de esta perspectiva se resalta los siguientes antecedentes de la investigación, según Omotunde y Alegbeleye (2021), La indagación se centró en la importancia de la competencia profesional - Nigeria. Dentro de esta perspectiva la indagación adoptó una delineación inferencial. Se esgrimió el procedimiento con una descripción generacional a los 364 conservadores en Nigeria. El instrumento manejado fue el cuestionario según las variables de estudios, siendo validados mediante la credibilidad del coeficiente alfa de Cronbach valor de la idoneidad $\alpha = 0.867$ y compromiso profesional $\alpha = 0.973$ comparativamente. Las reseñas acopiadas estuvieron sujetos a un análisis estadístico descriptivo utilizando la correlación de Pearson. Indicando que el nivel del comportamiento profesional fue intermedio en un (63.1%) resaltando a medida que un empleado logra los objetivos y metas establecidos para su posición, esto implica conseguir los resultados deseados dentro de los plazos establecidos y con los recursos

disponibles. La prestancia del valor del talento en las bibliotecas fue de un (36.9%) demostrando al detalle la realización de las tareas, un alto desempeño implica entregar resultados de calidad según con los estándares y requisitos establecidos. Los efectos de la indagación revelaron una relación elocuente incidencia positiva entre las prácticas de las capacidades del profesional y su ejercicio profesional de los especialistas en bibliotecas ($r = 0.58, p < 0.05$). Finalmente, los autores concluyen que es importante destacar que el ejercicio profesional según sus evaluaciones los factores cualitativos son trascendentales como las habilidades interpersonales, la actitud y el compromiso con la organización.

Púm (2018) en Guatemala investigó las Competencias laborales y evaluación del desempeño. El régimen que manejó fue de tipo descriptivo, correlacional, trabajando con un total de 22 colaboradores de las diferentes áreas de Auto centro - Gutiérrez. La parte inicial estuvo enfocado a identificar las competencias concretas de los puestos de trabajo y la segunda parte estuvo orientada a evaluar el desempeño. Los resultados muestran una correlación moderada según Spearman 0.45 que es posible medir el desempeño según sus competencias resaltando las más acreditada. Finalmente, el autor ultimó que la evaluación del desempeño permitió medir y cuantificar las competencias las cuales puede realizarse a través de revisiones regulares, retroalimentación continua y objetivos establecidos en colaboración entre el empleado y su supervisor o equipo de gestión.

Triana y Valencia (2019), dentro de su indagación el propósito de su indagación fue instituir una estrategia de perfeccionamiento en la delineación organizacional con el designio de lograr la complacencia profesional de los docentes de la especialidad de Agroindustria de la ESPAM MFL, analizando dentro de la indagación a 24 docentes, aplicando el método descriptivo y metódico, adicionándose una de entrevista-encuesta, y se obtuvo como consecuencia la baja complacencia respecto a las condiciones ambientales y administrativas. Finiquitando se puede resaltar que la compañía tiene insolvencia de destrezas que permitan efectuar un mejor control de sus actividades y alcanzar la satisfacción de sus colaboradores con elementos que ofrezcan valor al equipo humano.

Bernasconi y Rodríguez (2018), en la presentación de su revista científica plasman se resaltó la como relevancia de la gestión administrativa de las instituciones pedagógicas en el país vecino de Chile, las cuales en el proceso de lograr su acreditación inciden en una estrategia innovadoras dentro de la gestión asociativa, las cuales han tenido muchos

imprevistos en cuanto a una cultura pedagógica - financiera, ya que va producir muchos cambios en el nivel universitario porque van a ser supervisadas por el Estado, la perspectiva de la indagación fue establecer la preeminencia que tiene la particularidad de la gestión y a partir de las variables medir la prominencia e importancia tienen para lograr la acreditación y calidad universitaria. El desarrollo de este trabajo se hizo a través de una muestra dentro de ellas están 2 universidades que cuentan con acreditación, y se aplicó el método exploratorio, y se obtuvo como resultado principal una baja satisfacción en la gestión eficiente de los recursos disponibles, como el capital financiero, los recursos humanos, los materiales y la tecnología. Esto implica la asignación adecuada de recursos, la optimización de costos y la planificación de adquisiciones y suministros. Llegaron a una conclusión general, en las corporaciones universitarias en nuestro hermano país del sur, admite la inseguridad en la acreditación con poca capacidad en la identificación de recursos necesarios, la asignación de responsabilidades y la elaboración de presupuestos, sumado a una comunicación efectiva, la cual limitaría la delegación de tareas, el fomento del compromiso en equipo y la resolución de conflictos.

Barreto, Cabrera y Dávila (2020), en su indagación tuvieron como designio comprobar la analogía de la erudición corporativa y la complacencia profesional de los colaboradores que se desempeñan administrativamente en la Universidad Nacional de Ucayali, para lo cual en su metodología tuvieron una muestra 87 participantes, con un diseño descriptivo, de tipo transversal, correlacional, el cuestionario identificado permitió alcanzar un resultado importante identificando que existe una analogía negativa entre las variables inquiridas. El resumen global la insatisfacción es creciente en la implementación de sistemas de control de calidad sin la capacitación del personal y la mejora continua de los procesos.

Olano (2021), el propósito de su indagación resalta la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel Utcubamba, 2020. Esta indagación tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, transversal, causal. La muestra probabilística alcanza una intervención a 100 colaboradores, para la recopilación de las características previstas se empleó el cuestionario, esgrimando la escala de apreciación de Likert. Se evidenció los resultados mediante la correlación de Pearson 0.52, demostrando una correspondencia directa y

positivamente con el desempeño laboral con la cultura organizacional de la entidad UGEL Utcubamba.

Según Salazar (2019), la indagación tuvo como propósito comprobar la analogía positiva entre el ambiente laboral y el ejercicio profesional de los instructores de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019. La sistemática de la indagación fue de tipo descriptivo - correlacional, apaleando a una encuesta, población muestral a 17 educandos activos. Se encontró que un 64.7% de docentes disfrutaban de un buen clima organizacional y un 17.6% como excelente; en relación al desempeño profesional, se encontró que un 52,9% ostenta un excelente desempeño profesional y el 5,9% muy deficiente. Se puede concluir que existe una correspondencia positiva baja (+) caracterizada mediante la reciprocidad es $R_s=+0.261$, aceptable, resaltando que se tienen que ir mejorando las competencias técnicas, habilidades interpersonales, capacidad de resolución de problemas y capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías.

Gatty (2018), en su indagación tiene como propósito comprobar la analogía entre el clima organizacional y la complacencia profesional de los pedagogos. Dentro de esta perspectiva se analizó las estrategias que aporten al desarrollo y la comunicación efectiva, la delegación de tareas, el fomento del trabajo en equipo y la resolución de conflictos, Para lo cual se realizó una muestra censal existiendo 56 docentes y se esgrimió un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, así mismo se formalizo su intervención mediante un cuestionario, consiguiendo como respuesta coexiste filiación entre las variables propuestas, con una correspondencia de 0.051. Resaltando que un buen desempeño implica ser eficiente y lograr una alta productividad sin comprometer la calidad.

Alva (2017), la presente indagación se enfoca en el ejercicio profesional de los colaboradores dependientes D.L. 276 Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM). La apreciación nos consintió evidenciar todas las dimensiones inquiridas con el propósito de proponer acciones lo cual contribuya en el perfeccionamiento institucional. Se trabajó con una muestra de 85 colaboradores de están las direcciones, para ello se esgrimió el procedimiento de las escalas gráficas planteadas en el libro de Chiavenato (2011). La presente indagación permitió medir las categorías: creación, cualidad, preparación, cooperación, creatividad, perspicacia de los contextos y

capacidad de desarrollo. La aplicación del cuestionario origino una caracterización global permitiendo que los indicadores en su mayoría Se sitúan en un nivel de ejercicio óptimo, lo que refleja su proactividad y creatividad en la resolución de problemas

Dentro de la caracterización de la Gestión Administrativa, se precisa con ello la optimización del funcionamiento de la organización, promoviendo la eficiencia en el uso de los recursos y garantizar el logro de los objetivos establecidos, tanto a corto como a largo plazo, según la teoría enfocada en Chiavenato (2000). Estas estrategias instituyen el nuevo proceso administrativo. Resaltando para ello su independencia en una trascendental planeación, formación, dirección y control las cuales establezcan una visión global con la finalidad de alcanzar los resultados esperados del proceso administrativo.

A partir de ello se resalta las dimensiones de la gestión administrativa identificando a la:
Planeación: Según Chiavenato (1999) "es el valor de la Perspectiva futura de la empresa, especialmente en relación a sus características y nivel de innovación, así como su interacción con su personal.

Organización: Las agrupaciones construidas intencionalmente cuentan con un objetivo las cuales proponen y construyen una planeación para alcanzar el cumplimiento de sus metas, con medios visionarios y planificados y lograr todo ello a un menor costo y esfuerzo (Chiavenato, 1999).

Dirección: Es la función administrativa que se describe a las relaciones interpersonales de los regentes con los dependientes. Para que la planeación y la organización puedan ser eficaces, requieren complementarse con la orientación dada, la comunicación, la habilidad de liderazgo y motivación (Chiavenato, 1999).

Control: El núcleo del control radica en la comprobación de si la actividad supervisada está logrando o no los resultados esperados (Chiavenato, 1999).

En este orden de doctrinas y enfoque teóricos la eficacia laboral, se refiere a la forma en que un empleado lleva a cabo su trabajo en relación con las expectativas y estándares establecidos por la organización. Incluye factores como la calidad del trabajo, la puntualidad, la colaboración con los compañeros de trabajo y la capacidad para cumplir con los plazos establecidos (Acosta, 2018).

Según Robbins y Judge (2013) aseveraron que esta refiero a la capacidad que tiene un empleado para lograr los resultados deseados y alcanzar los objetivos establecidos en su

trabajo. Es la capacidad de realizar las tareas asignadas de manera efectiva, con calidad y eficiencia. Las áreas clave son: rendimiento y productividad, incentivos y valoración. En el que:

Eficiencia y Eficacia: El rendimiento de una empresa está estrechamente vinculado con la productividad, eficiencia y eficacia y por ende es importante contar con un personal que tenga el perfil del puesto para que desarrolle de manera eficiente las tareas y funciones y con ello el logro de los objetivos que se plantea la organización (Laureano, 2007),.

Motivación: Conjunto de razones, incentivos o estímulos que impulsan a una persona a actuar de cierta manera o a alcanzar determinados objetivos. Es el impulso interno o externo que dirige y energiza el comportamiento de una persona hacia una meta específica. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

Evaluación: es el proceso sistemático de recopilar y analizar información para determinar el valor, la calidad, el rendimiento o el impacto de algo. Se utiliza para obtener una comprensión objetiva y crítica de una persona, programa o sistema, y proporciona una base para tomar decisiones informadas (Eufrasio, 2018).

II. Material y métodos

2.1. Población muestral

Es la colección de elementos con características comunes o similares que se acomete estudiar. La cual se elige para representar las características clave de la población completa y permitir hacer inferencias o generalizaciones sobre esta. (Ventura, 2017). La conjunción de estudio de la presente indagación está accedida por 90 servidores dependientes del Departamento Regional de Educación de Amazonas al año 2022 (el cual se puede apreciar en el Anexo 5).

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Servidores administrativos nombrados y contratados de la DREA.
- Personal administrativo actualmente empleado.
- Consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Servidores que se encuentran de vacaciones, licencia por enfermedad o capacitación.

Muestreo

No es pertinente para esta indagación.

Variables de estudio

Variable 1: Gestión administrativa institucional

Según Mendoza (2017), dentro de su apreciación resalta al conjunto de actividades y procesos que permiten dirigir y administrar una organización eficiente, con el fin de alcanzar las metas previstas.

Variable 2: Desempeño laboral

Se refiere a la forma en que los empleados cumplen con sus responsabilidades y tareas asignadas, evaluando su competencia, eficiencia y efectividad en el entorno de trabajo. Es un factor clave tanto para el crecimiento y desarrollo individual de los empleados como para el éxito y la productividad de las organizaciones. (López et al., 2020).

Operacionalización de variables

Se presenta en el anexo A2

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Instrumento
Gestión administrativa institucional	La gestión administrativa institucional es el proceso mediante el líder de la institución lo realiza mediante procesos de planeación, organización, ejecución y el control de los resultados acordes con las metas propuestas por la organización (Riffo, 2019).	El enfoque del trabajo será a partir de un cuestionario. consta de (4) dimensiones, está formulado por 20 ítems, el cual tiene una escala valorativa de Likert: siempre (5), casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1), el cual nos va permitir obtener información.	Planeación	Diseño de programación	Cuestionario
			Organización	Valores institucionales Perfiles	
			Dirección	Condiciones de motivación. Adiestramiento.	
			Control	Monitoreo. Procesos. Revisión. Seguimiento a nivel Gerencial. Evaluación de Manuales. Supervisión.	
Desempeño laboral	El desempeño laboral se define como el desempeño en el rol, en la forma de adaptarse al trabajo, desempeño proactivo y los comportamientos de ciudadanía que presentan los trabajadores de una organización (López-Cabarcos et al., 2020). Según Sorlie et al. (2022) el desempeño laboral es una construcción multidimensional.	El enfoque del trabajo será a partir de un cuestionario. consta de (4) dimensiones, está formulado por 22 ítems, Su escala de medición es de Likert.	Eficiencia y Eficacia	Eficiencia en el uso de recursos. Eficacia en los resultados. Trabajo en equipo, Creatividad. Aportes. Dedicación al trabajo. Comunicación en el ambiente laboral. Toma de decisiones	Cuestionario
			Motivación	Necesidades laborales Mejoras laborales Compromiso institucional. Metas previstas por la organización. Incentivos laborales. Resultados positivos. Aumentos de sueldos. Cumplimiento de responsabilidades.	
			Valoración	Conocimiento de acciones de evaluación. Involucramiento en la labor que realizan. Medición de mejoras, realimentación laboral. Supervisión al personal. Competencia del personal. Actitud ética profesional. Calificación al personal.	

2.2. Método

A partir de las instrucciones lógicas, la indagación concierne al procedimiento analítico – sintético, porque para llegar a conocer a fondo, se ha seguido un análisis de las variables de estudio hasta llegar a las unidades medibles u indicadores para luego llegar a las conclusiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Enfoque de la investigación

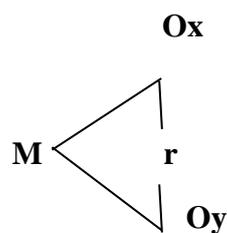
La investigación se categoriza dentro del enfoque cuantitativo, dado que se basa en datos numéricos y utiliza metodologías estadísticas precisas para probar hipótesis. (Valderrama, 2013).

Tipo de investigación

El enfoque de esta investigación es de carácter básico y se emplea una metodología cuantitativa de carácter descriptivo y correlacional. Su principal objetivo es ampliar el conocimiento científico a través del estudio y análisis de las variables identificadas en la investigación (Hernández et al., 2014).

Diseño de la investigación

Es de nivel básico porque busca su contraste y a través de una prueba de hipótesis se prioriza la evolución del conocimiento de los servidores administrativos”. La exploración además es no experimental y transversal (Sánchez et al., 2018)



Esquema en el que,
M: Muestra

Ox: Gestión administrativa institucional.

Oy: Desempeño laboral.

R: Relación entre variables.

Correlacional: por lo que se prestara atención a la relación de las variables en un momento determinado (Díaz, 2009). Para lo cual se medirá las dos variables consideradas en el estudio y luego se encontrará la correspondencia estadística entre ellas. Según la

opinión Toro (2006), Esto nos permite argumentar que se trata de un diseño de investigación observacional, lo que implica que no se manipularán las variables en estudio, sino que se observarán en su estado natural y se analizarán sin intervención.

Explicativa: Esto se trata de un trabajo de investigación en donde a partir de la información que se recolecta su objetivo es la explicación de los fenómenos y el estudio de sus relaciones para conocer su estructura y los aspectos que intervienen en la dinámica de estos (Sánchez et al., 2018).

Método de investigación

Caracterizado como deductivo – analítico, puesto que se parte del análisis de la gestión del conocimiento para poder establecer dimensiones para cada una de las variables de estudio (Tamayo, 1997). Respecto a la indagación se medirá la relación a través del coeficiente de Spearman y posteriormente se realizará una propuesta de modelo de gestión del conocimiento para mejorar el ejercicio profesional en la DREA.

Técnicas e instrumento

Técnicas

La técnica de investigación seleccionada será la encuesta, la cual será diseñada de antemano por el investigador y sometida a un proceso de validación a través de la revisión de tres expertos en el campo. Además, se aplicarán medidas para garantizar que la encuesta sea confiable y, por lo tanto, que los datos recopilados sean de alta calidad.

Instrumentos

Se empleó como instrumento dos cuestionarios. El primer instrumento fue el cuestionario de gestión administrativa institucional cuyas capacidades se centran en: Planeación, Organización, Dirección, Control cada una con sus respectivos indicadores, está formulado por 20 ítems, el cual tiene una escala valorativa de: siempre (5), casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1), el cual nos va permitir obtener información. El segundo instrumento estuvo referido al desempeño laboral que consta de (3) dimensiones: Eficiencia y Eficacia, Motivación, Evaluación cada una con sus respectivos indicadores, está formulado por 22 ítems, el cual tiene una escala valorativa de: siempre (5), casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1), el cual nos va permitir obtener información.

Validez y confiabilidad

Validez de contenido

El instrumento que estimó el desempeño laboral, fue admitido por los expertos determinando así un coeficiente de validación de expertos = 98% caracterización fundamentada a partir de (Ferrer, 2017). De igual manera, el instrumento que valoro la gestión administrativa institucional cuenta con la relevancia, pertinencia y claridad (Saavedra, 2019).

Confiabilidad

Es un aspecto fundamental en muchos campos y sectores, ya que está relacionada con la calidad, la satisfacción del cliente y la eficiencia operativa (Quero, 2010).

La confiabilidad del instrumento refiere a la capacidad del servicio en realizar su función de manera consistente y confiable en condiciones normales dentro de un período de tiempo determinado en la institucional el cual fue calculado a partir de una muestra piloto y su viabilidad se determinó mediante un Alfa de Cronbach con resultados iguales a $\alpha = 0.929$ y con un $\alpha = 0.971$ según la fundamentación de (Ferrer, 2017).

La validez y confiabilidad del instrumento son adecuadas por lo tanto se justifica su aplicación en el presente estudio. Además, en el presente estudio se volverá a calcular su fiabilidad a través de prueba piloto.

Análisis de datos

El examen de los datos se llevó a cabo mediante el análisis estadístico, lo cual permitió presentar resultados a partir de las figuras y tablas; utilizando la prueba estadística basada en la correlación de Rho Spearman. Finalmente, estos resultados fueron procesados en el software SPSS V.26.

III. RESULTADOS

OE1: Relación del componente planeación de la administración institucional y el rendimiento laboral en la Dirección Regional de Educación de Amazonas.

Tabla 2

Nivel de la dimensión planeación y desempeño laboral

			V2 Desempeño Laboral			Total
			Alto	Regular	Bajo	
VID1 Planeación	Alto	Recuento	5	7	10	22
		% dentro de VID1				
		Planeación	22.7%	31.80%	45.50%	100.0%
	Regular	Recuento	7	15	21	43
		% dentro de VID1				
		Planeación	16.3%	34.90%	48.80%	100.0%
	Bajo	Recuento	2	9	14	25
		% dentro de VID1				
		Planeación	8.0%	36.00%	56.00%	100.0%
Total	Recuento	14	31	45	90	
	% dentro de VID1					
	Planeación	15.6%	34.40%	50.00%	100.0%	

En el análisis se evidencia que el 56 % del staff administrativo de la DRE de Amazonas, mostraron tener una distribución con un nivel de desarrollo laboral relativamente bajo en lo que respecta a la planeación debido específicamente a la limitada actualización de los documentos de gestión. Así mismo el 36% manifiesta un regular desempeño laboral respecto a las principales actividades del planeamiento esto debido principalmente por la limitada capacitación que brinda la institución a sus colaboradores sobre los procedimientos a seguir en el buen cumplimiento de sus actividades, demostrando con ello un bajo planeamiento en esta actividad, el 22.7% manifiesta tener un desempeño laboral alto respecto a la planeación de actividades ceñida en su planificación de los recursos institucionales, para alcanzar las metas previstas permitiendo de esta manera con el cumplimiento de los planes y acciones específicas.

Planteamiento de la hipótesis:

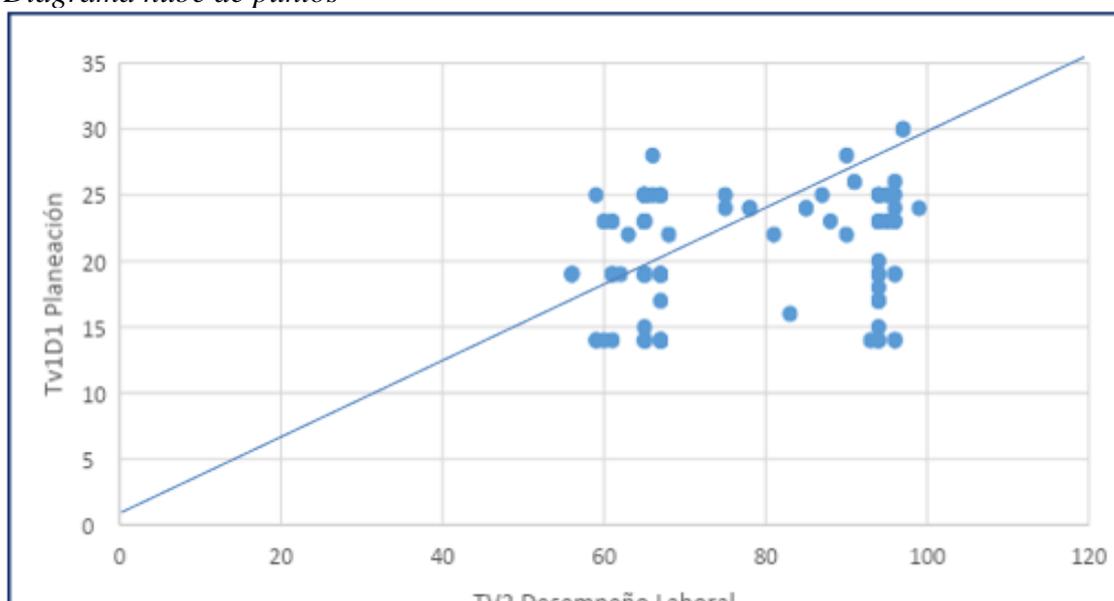
H1: La dimensión planeación de la administración institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección REA.

Tabla 3
Correlación no paramétrica

			Tv1D1: Planeación	TV2: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	TV1D1: Planeación	Coeficiente de correlación	1.000	0.420
		Sig. (bilateral)		0.045
		N	90	90
	TV2: Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.420	1.000
Sig. (bilateral)		0.045		
N		90	90	

*. La correlación es estadísticamente significativa a un nivel de significancia de 0.05 en ambas direcciones.

Figura 1
Diagrama nube de puntos



Toma de decisiones: Según la elucidación, el valor de correlación estimado de Rh de Spearman consignado en 0.420 con un nivel de importancia 0.045 en la que se admite la proposición (H1). Describiendo una **correlación positiva moderada**, puesto que hay una relación directa entre el componente planificación y el Desempeño Laboral.

OE2: Relación entre la dimensión organizacional de la variable gestión administrativa institucional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Amazonas.

Tabla 4

Nivel de la magnitud organizacional y el desempeño laboral

			V2 Desempeño Laboral			Total
			Alto	Regular	Bajo	
V1D2						
Organización	Alto	Recuento	8	11	10	29
		% dentro de V1D2 Organización	27.60%	37.90%	34.50%	100.00%
	Regular	Recuento	4	15	22	41
		% dentro de V1D2 Organización	9.80%	36.60%	53.70%	100.00%
	Bajo	Recuento	2	5	13	20
		% dentro de V1D2 Organización	10.00%	25.00%	65.00%	100.00%
Total		Recuento	14	31	45	90
		% dentro de V1D2 Organización	15.60%	34.40%	50.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir del diagnóstico situacional DREA – 2021

Según la aclaración de las derivaciones expuestas se evidencia que el 65% de los servidores administrativo de la DRE de Amazonas, mostraron tener una distribución con un nivel de desempeño laboral relativamente bajo en lo que respecta a la organización debido específicamente a la limitada integración de sus colaboradores para alcanzar los objetivos planteados. Así mismo el 37.90% manifiesta un regular desempeño laboral respecto a las principales actividades de la organización esto debido principalmente por la limitado trabajo en equipo en el ámbito laboral que permita el cumplimiento articulado de las actividades, demostrando con ello una regular organización, el 27.60% manifiesta tener un desempeño laboral alto respecto a la organización de las actividades donde la administración tiene claramente establecidas las jerarquía y funciones de cada colaborador que les permita conocer cual son sus metas contempladas dentro de la estructura organizativa.

Planteamiento de la hipótesis:

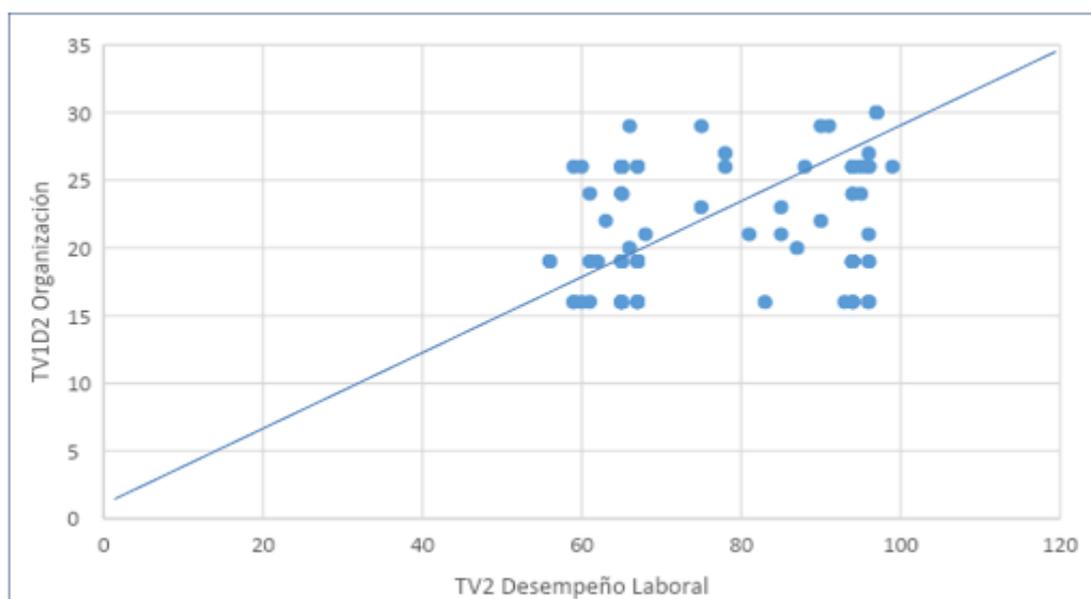
H1: El componente organización de la administración institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección REA.

Tabla 5
Correlación no paramétrica

			TV1D2: Organización	TV2: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	TV1D2 Organización	Coefficiente de correlación	1.000	0.516*
		Sig. (bilateral)		0.015
		N	90	90
	TV2 Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.516*	1.000
Sig. (bilateral)		0.015		
N		90	90	

*. La correlación es estadísticamente significativa a un nivel de significancia de 0,05 en ambas direcciones.

Figura 2
Diagrama nube de puntos



Toma de decisiones: Según la explicación las derivaciones a partir del indicador de correspondencia estimado Rh de Spearman fue igual a 0.516 con un nivel de significancia de 0.015 permitiendo aceptar la proposición (H1). Explicando una **correlación positiva relevante**, caracterizando que hay una correspondencia directa entre dimensión organizacional y el Desempeño Laboral. La organización es fundamental para el desempeño laboral, ya que permite optimizar recursos, mejorar la eficiencia, productividad, y facilitar la coordinación y el cumplimiento de tareas, lo que contribuye al logro de resultados exitosos.

OE3: Relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa institucional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Amazonas.

Tabla 6

Nivel del componente organización y desempeño laboral

			V2: Desempeño Laboral			Total
			Alto	Regular	Bajo	
V1D3:						
Dirección	Alto	Recuento	3	4	1	8
		% dentro de V1D3	37.50%	50.00%	12.50%	100.00%
	Regular	Recuento	7	15	15	37
		% dentro de V1D3	18.90%	40.50%	40.50%	100.00%
	Bajo	Recuento	4	12	29	45
		% dentro de V1D3	8.90%	26.70%	64.40%	100.00%
Total		Recuento	14	31	45	90
		% dentro de V1D3	15.60%	34.40%	50.00%	100.00%
		Dirección				

Según los resultados se evidencia que el 64.40% de los servidores administrativos de la DRE de Amazonas, mostraron tener una distribución con un nivel de desempeño laboral relativamente bajo en lo que respecta a la dirección debido específicamente a un limitado liderazgo con los colaboradores para alcanzar el logro de los objetivos trazados. Así mismo el 50% manifiesta un regular desempeño laboral respecto a las principales actividades de la organización esto debido principalmente a una limitada comunicación que permita el cumplimiento de las actividades, demostrando con ello una regular caracterización de las directivos que están al mando de las diferentes áreas de la institución, el 37.50% manifiesta tener un desempeño laboral alto respecto a las directivas impartidas por los representante en cada una de las direcciones donde la motivación es uno de los pilares que promueve cada directivos con sus colaborador lo que les permita alcanzar las metas propuestas.

Planteamiento de la hipótesis:

H1: La dimensión dirección de la administración institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección REA.

Tabla 7

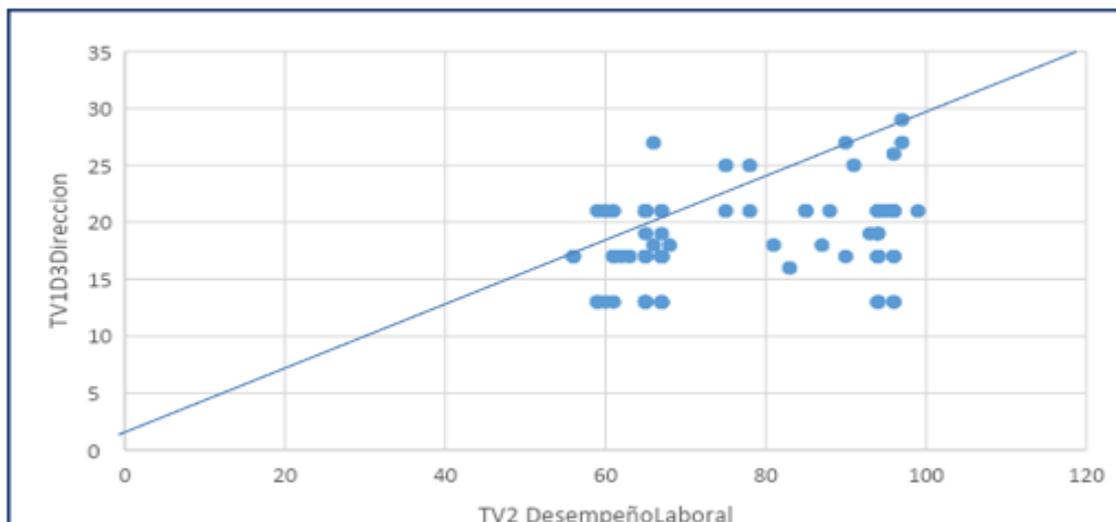
Correlación no paramétrica

		TV1D3: Dirección	TV2: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	TV1D3: Dirección	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.492*
		N	90
TV2: Desempeño Laboral	TV2: Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.492*
		Sig. (bilateral)	0.005
		N	90

*. La correlación es estadísticamente significativa a un nivel de significancia de 0,05 en ambas direcciones.

Figura 3

Diagrama nube de puntos



Toma de decisiones: Según la elucidación, el indicador de correspondencia estimado por el estadístico Rh de Spearman fue consignado en 0.492 con un nivel de significancia de 0.005 en la que se admite la proposición (H1). Describiendo una correlación positiva moderada, ya que existe una correspondencia directa entre el componente planificación y la variable Desempeño Laboral.

OE4: Determinar la relación del componente control de la administración institucional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Amazonas.

Tabla 8

Nivel del componente control y desempeño laboral

			V2 Desempeño Laboral			Total
			Alto	Regular	Bajo	
V1D4						
Control	Alto	Recuento	6	2	7	15
		% dentro de VD4 Control	40.00%	13.30%	46.70%	100.00%
	Regular	Recuento	6	14	27	47
		% dentro de V1D4 Control	12.80%	29.80%	57.40%	100.00%
	Bajo	Recuento	2	15	11	28
		% dentro de V1D4 Control	7.10%	53.60%	39.30%	100.00%
Total		Recuento	14	31	45	90
		% dentro de V1D4 Control	15.60%	34.40%	50.00%	100.00%

Según la estimación se evidencia que el 57.40% de los servidores administrativos de la DRE de Amazonas, mostraron tener una distribución con un nivel de desempeño laboral relativamente bajo en lo que respecta al control en la institución debido principalmente a que no cuenta con un órgano de control que le permita apoyar en el buen manejo de las actividades. Así mismo el 53.60% manifiesta un regular desempeño laboral respecto a las principales actividades de la oficina de control interno debido a que el registro del cumplimiento de las normas Ofrece datos significativos para detectar oportunidades de mejora, respaldar la toma de decisiones basadas en información y fomentar un entorno de trabajo eficaz y productivo, el 40.0% Demuestra un rendimiento laboral sobresaliente, ya que la administración realiza evaluaciones periódicas de la responsabilidad laboral de los empleados sugeridas por los directivos, lo que les permite alcanzar los objetivos establecidos.

Planteamiento de la hipótesis:

H1: el componente control de la administración institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección REA.

Tabla 9

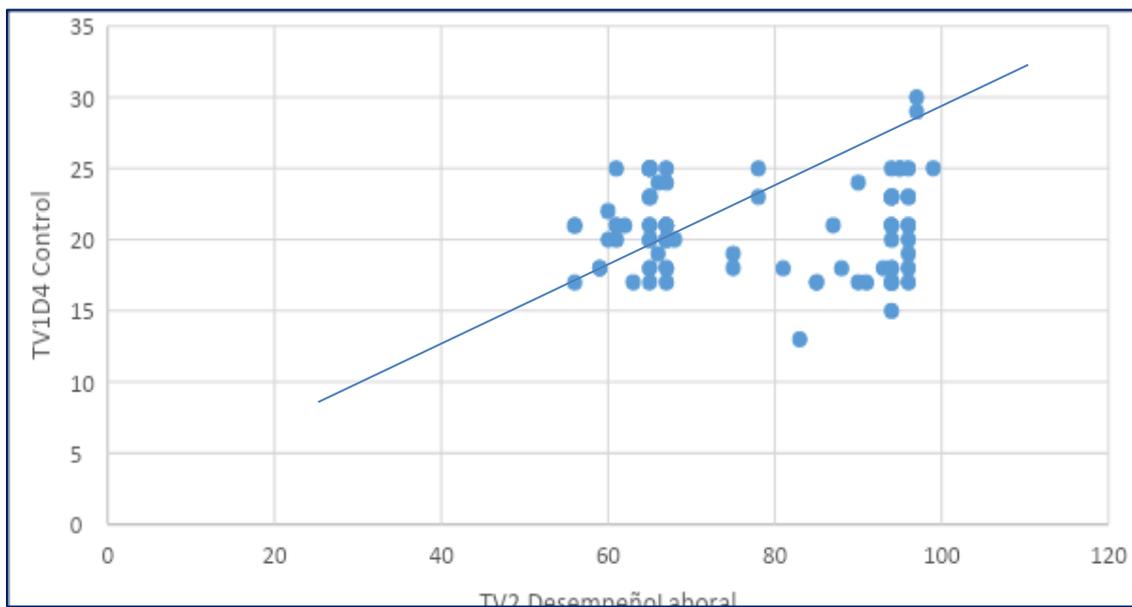
Correlación no paramétrica.

		TV2 Desempeño	
		TV1D4 Control	Laboral
Rho de Spearman	TV1D4 Control	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.049
		N	90
	TV2 Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.408*
		Sig. (bilateral)	0.049
		N	90

*. La correlación es estadísticamente significativa a un nivel de significancia de 0,05 en ambas direcciones.

Figura 4

Diagrama nube de puntos



Toma de decisiones: El valor mostrado de la correlación de Rh de Spearman fue igual a 0.408 y un nivel de significancia de 0.005 menor que los criterios de decisión de 0.05 entonces se rechaza hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis H_1 . Demostrando una **correlación positiva media**, debido a que hay una relación directa entre dimensión control y la variable Desempeño Laboral.

OG: Determinar Relación entre la administración institucional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Amazonas.

Tabla 10

Nivel de la dirección administrativa institucional y desempeño laboral

			V2: Desempeño Laboral			Total
			Alto	Regular	Bajo	
V1: gestión						
Administrativa	Alto	Recuento	3	3	1	7
		% dentro de V1 Gestión Administrativa	42.90%	42.90%	14.30%	100.00%
	Regular	Recuento	9	19	27	55
		% dentro de V1 Gestión Administrativa	16.40%	34.50%	49.10%	100.00%
	Bajo	Recuento	2	9	17	28
		% dentro de V1 Gestión Administrativa	7.10%	32.10%	60.70%	100.00%
Total		Recuento	14	31	45	90
		% dentro de V1: Gestión Administrativa	15.60%	34.40%	50.00%	100.00%

Respecto a la caracterización de los resultados se resalta que el 60.70% de los servidores administrativo de la DRE de Amazonas, revelaron explícitamente un nivel bajo debido a que no existe una buena dirección de los gerentes de la institución explicando con ello que falta un buen monitoreo y control, a fin que se puedan cumplir con los logros de la institución y que permita un desarrollo laboral con ambiente saludable dentro de la gestión administrativa, el 42.90% revela tener un desempeño laboral aceptable caracterizado como regular a partir de que se maneja convenientemente una cultura organizacional con el seguimiento de las actividades evaluando las fortalezas de cada miembro del equipo de trabajo, fortaleciendo de esta manera la gestión administrativa. El 42.90% demuestra tener apreciaciones bastantes claras la importancia de las diligencias basados en criterios innovadores que destacan la preeminencia de la administración institucional y el desempeño laboral según criterios donde se resalta un entorno de trabajo saludable con ambientes bastantes accesibles permitiendo una mejor comunicación a partir de ello se busca que se minimicen las diferencias o dificultades entre los colaboradores, permitiendo con ello la oportunidad de un crecimiento profesional y colaborativo.

Planteamiento de la hipótesis:

H1: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección REA.

Tabla 11

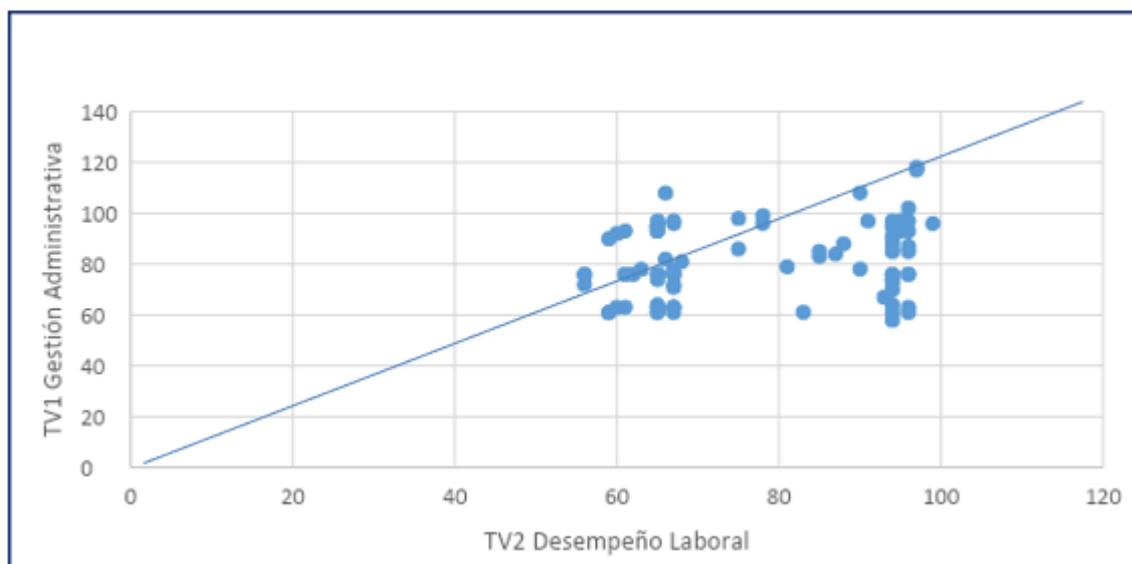
Correlación no paramétrica

			TV1 Gestión Administrativa	TV2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	TV1 Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	0.514*
		Sig. (bilateral)		0.026
		N	90	90
	TV2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.514*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.026	
		N	90	90

*. La correlación es estadísticamente significativa a un nivel de significancia de 0,05 en ambas direcciones.

Figura 5

Diagrama nube de puntos



Según la caracterización de la evaluación el indicador de correspondencia estimado de Rh de Spearman consignado es 0.514 con un nivel de trascendencia en 0.026 en la que se admite la proposición (H1). Evidenciando una correlación positiva moderada, entre los elementos inquiridos ya que existe una correspondencia directa con estos pilares fundamentales para el éxito y crecimiento de una organización, impactando en la eficiencia, el logro de objetivos, la toma de decisiones, la motivación del personal y la mejora continua.

IV. DISCUSIÓN

El análisis de este trabajo subraya la importancia de una sólida gestión administrativa para optimizar los recursos y mejorar la productividad. Según los datos obtenidos, el 60.70% de los empleados de la DRE de Amazonas reporta un bajo nivel de desempeño laboral, destacando la falta de dirección efectiva por parte de los gerentes como un factor influyente. Por otro lado, el 42.90% muestra un desempeño laboral aceptable, atribuido a una cultura organizacional bien gestionada y al seguimiento constante de las actividades mensuales. Las derivaciones exteriorizan una correspondencia positiva significativa, respaldando la idea de que una gestión eficaz, apoyada por acciones correctivas, está directamente relacionada con un desempeño laboral de calidad. Esto contribuye a la optimización de los procesos y al logro de estándares de calidad en la institución. Estos hallazgos ofrecen una valiosa guía que nos permite visionar la necesidad de mejorar la dirección y la gestión administrativa para crear un entorno de trabajo saludable y productivo en la DRE de Amazonas. Permittedo contrarrestar con otros estudios:

En ese sentido Thorner (2020). Este análisis subraya la importancia del liderazgo efectivo en el fortalecimiento de la mayoría de los empleados, ya que contribuye a un desempeño laboral más competente y profesional. Un líder eficaz fomenta un ambiente laboral positivo que aumenta la eficiencia de los empleados y valora sus opiniones e ideas. Esto lleva a la generación de propuestas innovadoras y la implementación de proyectos nuevos y mejorados, asegurando la aceptación de las opciones viables para la organización.

Así mismo Púm (2018) resaltando que las Competencias laborales y evaluación del desempeño demuestra que existen niveles altos de competencias específicas a partir de un buen liderazgo.

Cuando se comparte estos resultados con los datos anteriores, se destaca la influencia positiva del liderazgo efectivo en el desempeño laboral. Mientras que en el primer resultado se menciona una falta de dirección, en este nuevo resultado se resalta cómo un liderazgo sólido puede ser un factor determinante para el fortalecimiento de los empleados y la mejora de su eficiencia. Esto subraya aún más la necesidad de una buena dirección y gestión administrativa en la DRE de Amazonas.

Es transcendental tomar en cuenta, la función ejecutada por los colaboradores y puede ser mejorado mediante la interacción directa con los usuarios que forman parte de un equipo

de trabajo, lo cual permite evaluar su nivel de calidad. En ese sentido el trabajo realizado se puede relacionar con los realizados en otras instituciones como Alegbeleye (2021), la apreciación del talento y la valoración de las habilidades y competencias y el ejercicio profesional de los profesionales en bibliotecas universitarias. en Nigeria. Las derivaciones de la indagación evidenciaron una analogía positiva y significativa entre las prácticas de valoración del talento y el compromiso profesional de los bibliotecarios ($r = 0,58$, $p < 0,05$).

Se puedes resaltar que la competencia laboral y la evaluación del desempeño en la DRE de Amazonas indican que la mayoría de los empleados poseen niveles altos de competencias específicas para sus funciones. Esto es un aspecto fundamental que contribuye al buen desempeño laboral y al fortalecimiento de la institución.

Además, Gatty (2018), en su indagación donde tiene como propósito determinar cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo y demostrando existe correspondencia entre las variables investigadas, con un porcentaje de 71,4%, y como nivel de significancia se obtuvo que es menor a 0,05. Dentro de esta perspectiva también se vienen fundamentado con otros criterios especificados dentro de la indagación.

Los resultados también demostraron que, en la institución DREA, el proceso de capacitación, si proporciona continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades e sus colaboradores. Esto se conoce como desarrollo de personal e incluye aquellas actividades designadas a capacitar y motivar al trabajador para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización, logrando resultados favorables para el empleado.

Otro aspecto necesario a considerar, es la capacitación del trabajador, que de acuerdo a (Drovett 1992:4), en la que indica que “Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible”

Asimismo, Nash, (1989), “las presentaciones especializadas producen resultados favorables requiriendo para ello un liderazgo efectivo que promueva un entorno laboral positivo. El objetivo de ésta es suministrar información relevante al cargo propiciando la imitación de modelos”

A partir de ello un buen manejo de los principales indicadores del desempeño laboral, así como el reconocimiento de un liderazgo comprometido con la colaboración en equipo, el cual requiere una dedicación constante por parte de los empleados, permitiendo así el cumplimiento completo de las actividades de acuerdo con las directrices establecidas.

Bajo este enfoque Bernal y Sierra (2013), Argumentaron que el sumario de gestión debe ser considerado como un sistema holístico, complejo y dinámico, que abarca tanto a las personas como a los recursos materiales. Este enfoque se aplica a toda la organización como una entidad única, así como a las áreas funcionales esenciales en las que las organizaciones estructuran sus actividades a partir de la: planificación, organización, dirección y control.

Finalmente, Ivancevich y Donnelly (2001), afirman que el desempeño laboral es el resultado de las funciones que se relacionan con los objetivos de la organización, tales como, productividad, eficiencia y efectividad. Por ende, podemos decir que el desempeño laboral es el grupo de acciones que se pueden observar mediante los resultados y el cumplimiento de las metas, empleando estrategias por parte de los trabajadores.

Para que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en equipo, en ambientes sumamente motivadores y con un personal altamente motivado e identificado con la institución, es por ello que el colaborador debe ser considerado como un activo vital dentro de ésta, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de una productividad esperada.

Estos hallazgos destacan la necesidad de un liderazgo sólido y una gestión administrativa efectiva en la institución. Un buen liderazgo puede ser un factor determinante para el éxito y el desarrollo de un ambiente de trabajo saludable, lo que, a su vez, contribuye al buen desempeño laboral y al logro de los objetivos organizacionales.

V. CONCLUSIONES

Respecto al OE1 existe una certeza del 56 % del personal administrativo de la DRE de Amazonas, mostraron tener una distribución con un nivel de desarrollo laboral relativamente bajo respecto a una limitada planeación de sus actividades y los recursos institucionales, para alcanzar las metas previstas permitiendo de esta manera con el cumplimiento eficaz de los planes y acciones específicas. Así mismo, el 22.7% manifiesta tener un desempeño laboral alto respecto a la planeación de actividades ceñida en su planificación interna, limitando en algunos casos alcanzar las metas previstas consintiendo de esta manera mínimas acciones con el cumplimiento de los planes y acciones específicas.

Respecto al OE2 el 37.90% manifiesta un regular desempeño laboral respecto a las principales actividades de la organización esto debido principalmente por la limitado trabajo en equipo en el ámbito laboral, el 27.60% manifiesta tener un desempeño laboral alto respecto a la organización de las actividades donde la administración tiene claramente establecidas las jerarquía y funciones de cada colaborador que les permita conocer cual son sus metas contempladas dentro de la estructura organizativa.

Respecto al OE3, el 37.50% manifiesta tener un desempeño laboral alto respecto a las directivas impartidas por los representantes en cada una de las direcciones donde la motivación es uno de los pilares que promueve cada directivo con sus colaboradores lo que les permita alcanzar las metas propuestas.

En relación al OE4, solo el 40.0% manifiesta tener un desempeño laboral alto respecto a que la gestión realiza evaluaciones periódicas del desempeño laboral de sus colaboradores recomendadas por los directivos, lo que les permite alcanzar los objetivos establecidos.

Respecto al OG, El nivel de correlación evidenciado de Rh de Spearman fue igual a 0.514 y un nivel de significancia de 0.026 aceptando el supuesto (H1). Evidenciando una correlación positiva significativa, dado que coexiste una conexión directa entre la gestión organizacional y la productividad laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Un criterio importante a tener en cuenta dentro del análisis bajo un pensamiento crítico el sistema administrativo y el ejercicio profesional debe percibirse como una oportunidad seria de mejora continua que permita a los directivos optimizar las relaciones entre la institución y sus colaboradores.

A partir de ello los directivos de la DRE Amazonas, deben propiciar la generación de nuevos conocimientos a sus empleados con técnicas administrativas, tecnológicas según los lineamientos normativos básicos que permita el cumplimiento de sus actividades de la mejor manera y como resultado disminuir posibles niveles de ansiedad, estrés y otros inconvenientes frecuentes en el área en la que se opera.

Dentro de las políticas institucionales de la DREA los directivos de Las diferentes áreas difundan las políticas de desarrollo que permitan al personal administrativo experimentar un perfeccionamiento profesional e involucrarse con la institución. Además, los planes de desarrollo deberían proyectarse a toda la institución a fin de tener capacitado a todo el personal para trabajar en armonía buscando el desarrollo personal e institucional.

Se propone que el directivo en colaboración con el departamento de desarrollo humano de la DREA, comience a reconocer y fomentar el respaldo a los empleados en relación a los diversos problemas que puedan enfrentar. y de esta manera procurar el bienestar y la salud de los mismos.

Proponer una alternativa de promoción así una estrategia de evaluación de las diligencias que ejecutan los servidores ya que la supervisión en muchos de los casos se caracteriza de ser intransigente lo que ocasiona presión en sus trabajadores, para evitar esta situación se sugiere una inspección programada y articula a los objetivos que se persigue a fin de lograr un equilibrio que permita la mejora de la productividad, la integración, comunicación y competitividad de sus servidores.

Referencias bibliográficas

- Alegbeleye, G. O. (2021). Prácticas de gestión del talento y desempeño laboral de los bibliotecarios en bibliotecas universitarias en Nigeria. *Journal of Academic Librarianship*, 47(2), 102319. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>.
- Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? | Cuida tu dinero. Retrieved July 11, 2019, from <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definición-de-desempeño-laboral>
- Alva, R. (2017). La presente investigación se evaluó el desempeño laboral de los trabajadores administrativos que se encuentran bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <https://bit.ly/3BEycZp>
- Barreto, M., Cabrera, N., y Dávila, S. (2020). La cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa – 2019. <https://bit.ly/35bnwpc>
- Bernal, C. y Sierra H. (2013). *Proceso Administrativo*. Colombia: Editorial Marisa de Anta.
- Bernasconi, A. y Rodríguez, E. (2018). Importancia de la gestión institucional en los procesos de acreditación universitaria en Chile. *Revista Opción*, 34(86), 20-48. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23822>
- Chávez Patiño, C. O. (2017). *El Desempeño Laboral en la empresa Talma Servicio Aeroportuarios - Lima*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27917/B_Chavez_PCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mac Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta edición. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato (2012). *Los procesos de la administración en la Gestión administrativa*.
- Del Castillo, A. Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://bit.ly/3Ia3dqE>
- Drovett, S. (1992) *Dicensión de la Salud*. Editorial Maechi. Buenos Aires.
- Eufrasio, M. (2018). *Desempeño laboral y Satisfacción del usuario en la empresa Veterinaria San Mateo S.A.C. distrito de Carabayllo, año 2017*. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15208/Mateo_EB.pdf?sequence=1&isAll owed=y

- Ferrer, M. E. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <https://bit.ly/3s21App>
- Gatty, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública de Gestión Privada Coronel José Joaquín Inclán, 2016*. (Tesis de maestría; Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). <https://bit.ly/3sXq5TI>
- Gibson Ivancevich y Donnelly (2001). *Dirección y gestión de personal*. (Pirámide, Ed.). Madrid.
- Hernández et al., (2014). *Metodología de la investigación*.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (5ª Ed.)*. México: Editorial McGraw Hill
- Laureano (2007). *El desempeño laboral en las instituciones públicas*.
- López, C. Vázquez-Rodríguez, P. Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2020). Una aproximación al desempeño laboral de los empleados a través de variables ambientales de trabajo y comportamientos de liderazgo. *Journal of Business Research*, 2(140), 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Medina, S. (2017). *Desempeño Laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Santa Chimbote 2027*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllo wed=y
- Mendoza, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Dominio de las ciencias*, 3(2), 947-964. <https://bit.ly/3gZ4wwv>
- Nash, M. (1989) *Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano*. Editorial Norma. Colombia
- Olano, C. (2021). *La presente tesis titulada Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel Utcubamba, 2020*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas). <http://repositorio.unrtm.edu.pe/handle/UNTRM/2391>

- Pedraza, Amaya y Conde. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 493 - 505.
- Prevención Integral (2016). Características de la Prevención Integral. Obtenido de <https://www.prevencionintegral.com/en/actualidad/noticias/2017/07/25/96-empleadoreseuropa-denota-relacion-entre-salud-desempeno-en-trabajo-según-encuesta-aon>
- Púm, K. M. Y. (2018). *Competencias laborales y evaluación del desempeño en Guatemala*. (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar). <https://bit.ly/3li0nQg>
- Robbins, & Judge. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (Pearson, Ed.) (15a.). México.
- Rojas Zelaya, K. E. (2018). El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la subprefectura distrital de independencia Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20046/Rojas_ZKE.pdf?sequence=1&isAll owed=y
- Riffo, R. (2019). Administrative and quality management in schools in the Chorrillos. *Revista Científica*, 4(12.), 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Quero, B. (2010). *Confiabilidad Y Coeficiente Alfa De Cron Bach*.
- Quiroa (2020) *Gestion administrativa*
- Saavedra, J. J. (2019). *La gestión administrativa institucional y la calidad del servicio de la oficina de administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Peruana de Las Américas). <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/773>
- Salazar, E. (2019). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la escuela profesional de ciencias de la comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas). <http://repositorio.unrtm.edu.pe/handle/UNTRM/2253>.
- Sánchez, H. H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Sorlie, H. O., Hetland, J., Bakker, A. B., Espevik, R., & Olsen, O. K. (2022). Daily autonomy and job performance: ¿Does person-organization fit act as a key

- resource? *Journal of Vocational Behavior*, 133(20), 103-691.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103691>
- Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. (Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega).
<http://hdl.handle.net/20.500.11818/1171>
- Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. México: Editorial Limusa S.A. repositorio.ucv.edu.pe
- Thorner, V. (2020). From a Distance. <https://valentinathorner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>
- Triana, E. & Valencia, V. (2019). *Ambiente y satisfacción laboral de los docentes de agroindustria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López*. (Tesis de licenciatura, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López).
<http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1184/1/TTAP19.pdf>
- Toro. (2017). *Enfoque de la metodología científica*.
- Valderrama Mendoza, S., (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos de Aníbal Paredes Galván. repositorio.escolafolklore.edu.pe, repositorio.upeu.edu.pe.
- Velásquez, D. K. (2020). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019*. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte).
<https://hdl.handle.net/11537/26354>
- Ventura (2017). *Introducción a la Metodología e la investigación*.
- Vera, E. (2016). *Gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral en el talento humano del banco Guayaquil agencia Portoviejo - Ecuador* (Tesis de pregrado). <http://repositorio.utm.edu.ec/handle/123456789/503>
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral administrativo y docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*. (Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Nicaragua, Mangua). <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>

ANEXOS

Anexo A1
Cuestionario sobre gestión administrativa institucional

Estimado colaborador (a), el presente cuestionario es para obtener información con respecto a la Gestión Administrativa Institucional de los **trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Amazonas**, por lo cual solicito de tu apoyo, respondiendo a las preguntas asignadas ya que los resultados que obtengo me ayudarán a proponer sugerencias para mejorar la **Gestión Administrativa Institucional**.

Marque con un (x) la alternativa que crees pertinente en los casos presentados.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORIA	
S	SIEMPRE	5
CS	CASI SIEMPRE	4
AV	A VECES	3
CN	CASI NUNCA	2
N	NUNCA	1

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA INSTITUCIONAL						
DIMENSIÓN: PLANEACIÓN		S	CS	AV	CN	N
1	La institución donde labora realiza los procesos de planeación					
2	La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos					
3	La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras					
4	La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar					
5	La gestión establece apropiadamente las metas institucionales					
6	La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN		S	CS	AV	CN	N
7	La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional					
8	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías					
9	La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos					
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral					
11	La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales					
12	La institución propicia la integración de sus colaboradores					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN		S	CS	AV	CN	N

13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos					
14	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal					
15	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas					
16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos					
17	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional					
18	La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales					
	DIMENSIÓN: CONTROL	S	CS	AV	CN	N
19	La entidad cuenta con un órgano de control					
20	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas					
21	La institución realiza un inventario de sus bienes					
22	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda					
23	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores					
24	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas					

Anexo A2
Ficha técnica del instrumento N° 1

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre gestión administrativa institucional.
Autor del instrumento:	Juan José Saavedra López
Año:	2019
Objetivo del instrumento:	Evaluar la gestión administrativa institucional de instituciones educativas públicas y privadas.
Usuarios:	Se recogerá información de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Amazonas.
Características y modo de aplicación:	El cuestionario está diseñado con 20 ítems, divididos en cuatro dimensiones de la variable gestión administrativa institucional. Las dimensiones son: Planeación (5 ítems), Organización (5 ítems), Dirección (5 ítems) y Control (5 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).
Procedimiento:	Los trabajadores administrativos deberán desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.
Aplicación	Individual
Tiempo de aplicación	25 minutos aproximadamente.
Materiales	Los materiales que emplearán serán: un lápiz y un borrador, aunque también podrán utilizar el medio virtual.
Validación:	El instrumento posee validez de contenido con un resultado de aplicable.
Confiabilidad:	El instrumento posee confiabilidad, Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad (0,971) (Saavedra, 2019).
Baremos o niveles y rangos:	Eficiente (74-100) Regular (47-73) Deficiente (20-46)

Cuestionario de desempeño laboral

Estimado colaborador (a), el presente cuestionario es para obtener información con respecto al Desempeño laboral de los **trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Amazonas**, por lo cual solicito de tu apoyo, respondiendo a las preguntas asignadas ya que los resultados que obtengo me ayudarán a proponer sugerencias para mejorar el **Desempeño laboral**.

Marque con un (x) la alternativa que crees pertinente en los casos presentados.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORIA	
S	SIEMPRE	5
CS	CASI SIEMPRE	4
AV	A VECES	3
CN	CASI NUNCA	2
N	NUNCA	1

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
	DIMENSIÓN: EFICACIA Y EFICIENCIA	S	CS	AV	CN	N
1	Considera que en su trabajo se busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de labores					
2	Observa en los colaboradores que se busca la eficacia en los resultados de la labor realizada					
3	Los colaboradores realizan un trabajo en equipo en sus labores					
4	Se perciben formas de creatividad en el quehacer diario					
5	La administración acepta algunos aportes de los trabajadores					
6	Los trabajadores muestran dedicación a su trabajo					
7	Los colaboradores propician la comunicación en el ambiente laboral					
8	Los trabajadores toman decisiones en algunos casos concretos					
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN	S	CS	AV	CN	N
9	Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta					
10	Los trabajadores muestran deseos de mejoras laborales					
11	Se observa en los colaboradores de su trabajo un grado de compromiso con la institución					
12	Considera que los colaboradores tratan de alcanzar las metas previstas por la organización					
13	Los colaboradores perciben que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales					
14	Los trabajadores buscan resultados positivos para la institución					

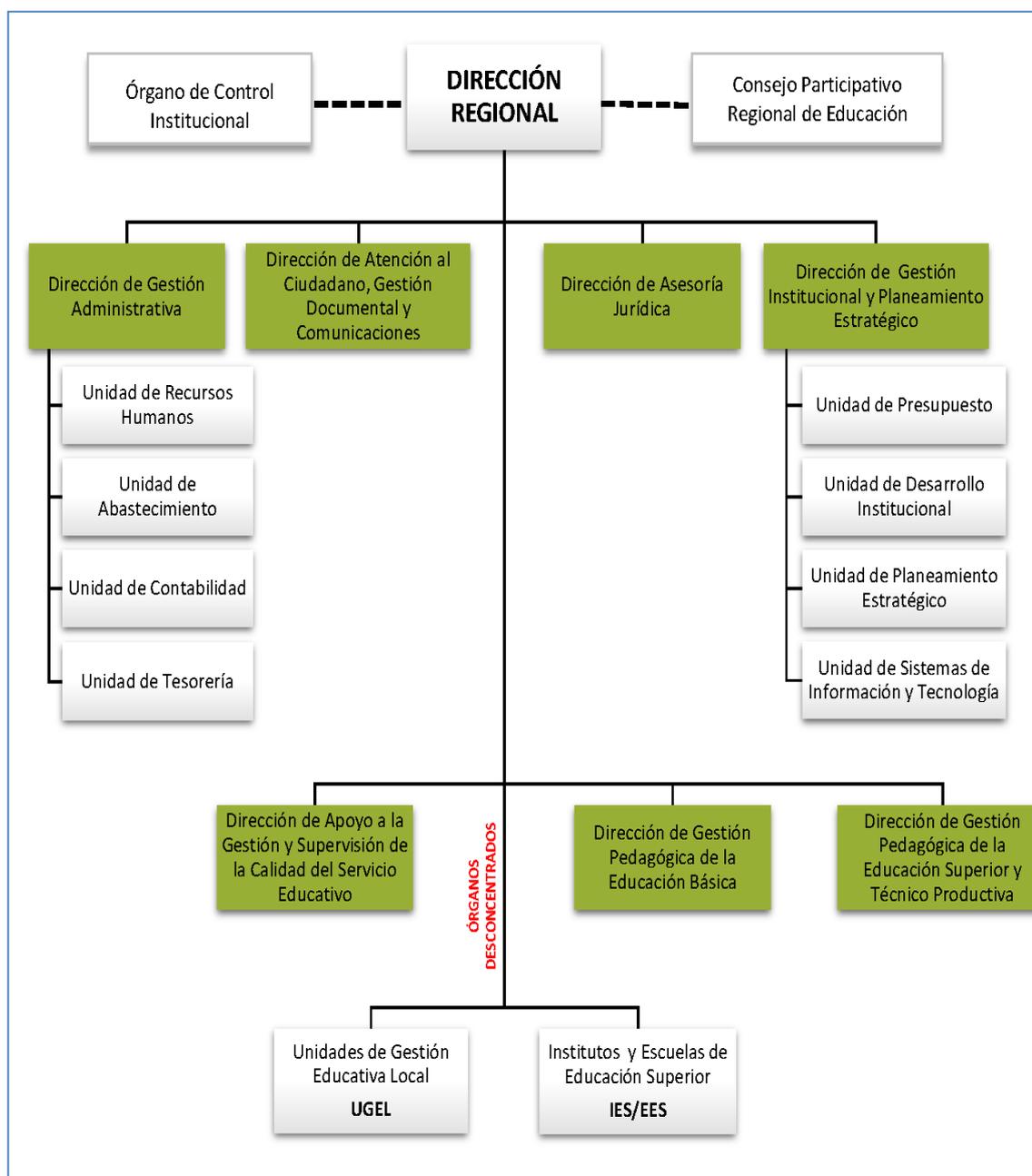
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN		S	CS	AV	CN	N
15	Los colaboradores en el desempeño de sus funciones perciben la existencia de acciones de evaluación					
16	Los trabajadores se sienten involucrados en la labor que realizan					
17	Los colaboradores en su desempeño laboral perciben que se buscan formas de medición de mejoras del personal					
18	Los trabajadores colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal					
19	Los colaboradores muestran mejora continúa reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal					
20	Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un grado de competencia en el desarrollo de sus labores					
21	Considera que los colaboradores tienen una actitud ética profesional					
22	Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones					

Anexo A4
Ficha técnica del instrumento N° 2

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento:	Desempeño laboral
Autor del instrumento:	Mario Estuardo Ferrer
Año:	2017
Objetivo del instrumento:	Evaluar el desempeño laboral en trabajadores de instituciones educativas públicas y privadas.
Usuarios:	Se recogerá información de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación Amazonas.
Características y modo de aplicación:	El cuestionario está diseñado con 22 ítems, divididos en tres dimensiones de la variable desempeño laboral: Eficiencia y Eficacia (8 ítems), Motivación (6 ítems), Evaluación (8 ítems) cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).
Procedimiento:	Los trabajadores administrativos deberán desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.
Aplicación	Individual
Tiempo de aplicación	25 minutos aproximadamente
Materiales	Los materiales que emplearán serán: un lápiz y un borrador, aunque también podrán utilizar el medio virtual
Validación:	El instrumento posee validez de contenido con un resultado de aplicable.
Confiabilidad:	El instrumento posee confiabilidad Alfa de Cronbach y arrojó un de 0.929 (Ferrer, 2017).
Baremos o niveles y rangos:	Eficiente (89-120) Regular (57-88) Deficiente (24-56)

Anexo A5

Estructura orgánica de la DRE Amazonas



Anexo A6

Base de datos

BD-PROY- TESIS Daniela.xlsx - Excel Benjamin Roldan

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 A A Ajustar texto General

Portapapeles Pegar Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda

B193 =SI(BH93<=67;"Bajo";SI(BH93<=94;"Regular";SI(BH93<=110;"Alto")))

VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA																							23						
PLANEACION					ORGANIZACION					DIRECCION					CONTROL														
ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	TV104	TV1	TVC1				
4	5	4	4	4	5	26	5	4	5	4	4	5	27	3	5	3	4	4	5	24	4	3	5	23	100	Alto			
3	3	3	3	4	3	19	2	3	4	3	3	4	19	3	3	3	2	3	17	3	4	4	3	4	21	76	Regular		
2	2	3	3	2	2	14	3	3	2	3	3	2	16	2	2	2	2	3	2	13	3	3	4	3	20	63	Bajo		
4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	4	4	21	3	4	3	3	4	21	3	3	3	4	3	19	85	Regular		
3	4	4	4	5	4	24	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	89	Regular	
4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	4	5	4	29	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	3	19	98	Alto		
3	5	4	4	4	5	25	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	4	21	84	Regular		
4	5	4	5	5	5	28	5	4	5	5	5	5	29	4	5	4	5	4	27	4	4	4	4	4	24	108	Alto		
3	4	4	4	3	4	22	4	3	4	3	4	4	22	2	2	3	4	4	2	17	3	3	3	2	3	17	78	Regular	
4	4	3	3	4	4	22	3	3	4	3	4	4	21	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	4	3	20	81	Regular	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	29	118	Alto	
5	4	3	4	5	4	25	3	4	5	5	4	5	26	3	3	4	5	3	21	4	4	5	4	3	5	25	97	Regular	
2	2	3	3	2	2	14	3	3	2	3	3	2	16	2	2	2	2	3	2	13	3	3	4	4	3	20	63	Bajo	
3	4	4	4	5	4	24	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	89	Regular	
3	5	4	4	4	5	25	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	4	3	21	84	Regular	
3	4	4	4	3	4	22	4	3	4	3	4	4	22	2	2	3	4	4	2	17	3	3	3	2	3	17	78	Regular	
2	3	3	3	3	2	16	3	3	2	3	3	2	16	2	2	2	3	3	16	2	2	2	2	2	3	17	61	Bajo	
4	5	4	4	4	5	26	5	4	5	4	4	5	27	3	5	3	4	4	24	4	3	5	3	5	23	100	Alto		
4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	4	4	21	3	4	3	3	4	21	3	3	4	3	4	3	19	85	Regular	
3	3	3	3	3	3	19	2	3	4	3	3	4	19	3	3	3	3	2	3	17	3	4	4	3	3	4	21	76	Regular

Hoja1 Hoja2

Accesibilidad: es necesario investigar

BD-PROY- TESIS Daniela.xlsx - Excel Benjamin Roldan Polo Escobar

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 A A Ajustar texto General

Portapapeles Pegar Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda

AE2

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																							15								
EFICACIA Y EFICIENCIA						MOTIVACION						EVALUACION																			
ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	TV2014	TV2C01	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36	ITEM 37	ITEM 38	TV2D2E	TV2C02	ITEM 39	ITEM 40	ITEM 41	ITEM 42	ITEM 43	ITEM 44	ITEM 45	ITEM 46	TV2D34	TV2C03	TV2	TVC2		
1	4	5	4	5	4	3	4	5	34	Alto	5	3	4	5	5	4	26	Alto	5	4	5	5	4	5	3	5	36	Alto	96	Alto	
2	3	3	3	3	3	3	3	2	23	Regul	3	3	3	3	4	3	19	Regul	3	3	3	3	3	3	3	4	25	Regul	67	Bajo	
3	3	3	3	3	2	2	3	21	Bajo	3	3	2	3	3	3	17	Bajo	3	2	3	3	3	3	3	2	21	Bajo	59	Bajo		
4	4	4	4	4	4	3	4	4	31	Regul	5	5	5	5	4	4	28	Alto	3	3	3	3	3	3	3	5	26	Regul	85	Regular	
5	3	3	3	3	3	3	3	4	25	Regul	4	4	4	4	3	4	23	Regul	3	4	3	3	4	3	3	4	27	Regul	75	Regular	
6	4	4	4	4	4	3	4	4	31	Regul	5	5	5	5	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Regul	91	Regular	
7	3	3	3	3	2	3	2	3	22	Bajo	3	3	3	3	4	3	19	Regul	3	3	3	3	3	3	3	3	4	25	Regul	66	Bajo
8	4	3	4	3	3	3	3	3	26	Regul	5	5	4	5	4	5	28	Alto	5	4	5	5	4	5	4	4	36	Alto	90	Regular	
9	3	2	3	2	2	1	2	2	17	Bajo	3	3	3	3	4	3	19	Regul	4	2	4	4	4	4	2	3	27	Regul	63	Bajo	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Regul	4	3	5	4	4	4	24	Regul	5	4	4	4	4	5	3	4	33	Alto	81	Regular	
11	5	4	5	4	5	3	5	4	35	Alto	4	5	4	4	5	5	27	Alto	5	4	5	4	4	4	4	5	35	Alto	97	Alto	
12	3	5	3	5	4	3	4	2	29	Regul	3	2	3	3	3	5	19	Regul	4	3	4	4	4	4	3	4	30	Regul	78	Regular	
13	3	3	3	3	3	3	3	2	23	Regul	3	3	3	3	2	3	17	Bajo	3	3	3	3	3	3	3	3	4	25	Regul	65	Bajo
14	4	4	4	4	4	3	4	4	31	Regul	5	5	5	5	4	4	28	Alto	3	3	3	3	3	3	3	5	26	Regul	85	Regular	
15	4	4	4	4	4	3	4	4	31	Regul	5	4	3	4	4	4	24	Regul	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Regul	87	Regular	
16	4	3	4	3	3	3	3	3	26	Regul	5	5	4	5	4	5	28	Alto	5	4	5	5	4	5	4	4	36	Alto	90	Regular	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Regul	4	3	5	4	4	4	24	Regul	5	4	5	5	4	5	3	4	35	Alto	83	Regular	
18	3	5	3	5	4	3	4	2	29	Regul	3	2	3	3	3	5	19	Regul	4	3	4	4	4	4	3	4	30	Regul	78	Regular	
19	4	5	4	5	4	3	4	5	34	Alto	5	3	4	5	5	4	26	Alto	5	4	5	5	4	5	3	5	36	Alto	96	Alto	
20	3	3	3	3	2	2	3	2	21	Bajo	3	3	3	3	3	3	18	Bajo	3	3	3	3	3	3	2	2	22	Bajo	61	Bajo	

Hoja1 Hoja2

Accesibilidad: es necesario investigar

17:25 21/11/2022

Anexo A7

Grado de relación según coeficiente de correlación

Tabla 1. Grado de relación según coeficiente de correlación.

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.100	Correlación negativa debil
0.00	No existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva debil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta