



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POSGRADO**

**PERMANENCIA GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LA GERENCIA SUB REGIONAL DE BAGUA, 2021**



**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**LIMA – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
ESCUELA DE POSGRADO

**PERMANENCIA GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
GERENCIA SUB REGIONAL DE BAGUA, 2021.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

SERGIO BASHIR ALBUJAR COLLAO

ASESOR

DR. ISAAC ROBERTO ANGELEZ LAZO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GOBERNANZA**

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi hijo Gonzalo por ser el motivo de mis alegrías, a mis padres por siempre enseñarme a ser mejor, a mis hermanos que me quieren a pesar de todo, y para aquellos amigos que contribuyeron de una u otra formar a concretar este objetivo.

Sergio Bashir

Agradecimiento

A la Universidad de San Martín de Porres por permitirme aprender más sobre la gestión pública, al pueblo de Bagua por recibirme de manera tan cálida y solidaria, como también permitirme crecer profesionalmente.

A mi asesor el Dr. Isaac Roberto Ángeles Lazo quien me dio la directriz correcta para culminar este trabajo y a mis docentes por motivarme para obtener una maestría como siguiente escalón en mi carrera profesional.

Sergio Bashir

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de figuras.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO	14
1.1 Antecedentes de la investigación	14
1.2 Bases Teóricas	16
1.3 Definición de términos básicos.....	28
CAPITULO II PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN	30
2.1 Pregunta de investigación.....	30
2.2 Formulación de hipótesis principal	30
2.3 Variables y definición operacional	30
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	32
3.1 Diseño metodológico	32
3.2 Diseño muestral	33
3.3 Técnicas de recolección de datos	33
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	33
3.5 Aspectos éticos.....	34
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	35
4.1 Descripción de las variables de estudio	35
4.2 Propuesta de valor	41
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	43
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIÓN.....	47
FUENTES DE INFORMACIÓN	1

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables	31
Tabla 2 Nivel de permanencia gerencial	35
Tabla 3 Nivel de desempeño laboral	36
Tabla 4 Nivel de inestabilidad política	37
Tabla 5 Efecto de la inestabilidad política en la permanencia gerencial	38
Tabla 6 Efecto de la permanencia gerencial en el desempeño laboral.....	39
Tabla 7 Efecto de la permanencia gerencial en el desempeño laboral.....	40

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de la investigación.....	32
Figura 2 Gráfico de barras del nivel de permanencia gerencial.....	35
Figura 3 Gráfico de barras del nivel de desempeño laboral	36
Figura 4 Gráfico de barras del nivel de inestabilidad política.....	37

RESUMEN

La presente investigación tiene como principal objetivo determinar de qué manera la inestabilidad política provocó la poca permanencia gerencial, la cual afectó el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Bagua, 2021. Para ello se aplicó una investigación de tipo básica, de diseño no experimental-correlacional-causal, de corte transversal y de enfoque cuantitativo, la cual se desarrolló en la provincia de Bagua, región Amazonas. Respecto a los medios e instrumentos de recopilación de datos, se utilizó la encuesta y el cuestionario respectivamente, los cuales fueron respondidos por un total de 42 servidores públicos. Se tuvo como principal conclusión que la inestabilidad política generó la poca permanencia gerencial, por lo que perjudicó de manera directa el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Bagua, 2021. Estos resultados se reflejan en la prueba de correlación de Spearman, donde se evidenció que hay una asociación entre la variable inestabilidad política y la permanencia o estabilidad gerencial ($r=0.674$), calificándose como positiva, de la misma forma se pudo encontrar que la poca permanencia gerencial afecta en gran medida al desempeño laboral de los servidores todo ello bajo el sustento estadístico de dicha prueba no paramétrica ($r=0.979$), calificando tal asociación como positiva y directa.

Palabras clave: Permanencia gerencial, desempeño laboral, inestabilidad política.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine how political instability caused the lack of managerial permanence, which affected job performance in the Sub Regional Management of Bagua, 2021. For this purpose, a basic research of non-experimental-correlational-causal design, cross-sectional and quantitative paradigm was applied, which was developed in the province of Bagua, Amazonas region. Regarding the means and instruments of data collection, the survey and the questionnaire were used respectively, which were answered by a total of 42 public servants. Finally, the main conclusion was that political instability generated little managerial permanence, which directly harmed job performance in the Sub Regional Management of Bagua, 2021. These results are reflected in Spearman's correlation test, where it was found that there is an association between the political instability variable and managerial permanence or stability ($r=0.674$), which is positive and moderate, in the same way it was found that the low managerial permanence greatly affects the work performance of the employees, all this under the statistical support of this non-parametric test ($r=0.979$), qualifying such association as positive and direct.

Key words: Management tenure, job performance, political instability.

PAPER NAME

TRABAJO DE INVESTIGACION PERMANENTE GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA SUB REGION AL BAGUA 2021 - SERGIO BASHIR ALBUJAR COLLAO.docx

AUTHOR

SERGIO BASHIR ALBUJAR COLLAO

WORD COUNT

10160 Words

CHARACTER COUNT

55285 Characters

PAGE COUNT

50 Pages

FILE SIZE

119.8KB

SUBMISSION DATE

Oct 27, 2023 3:45 PM GMT-5

REPORT DATE

Oct 27, 2023 3:50 PM GMT-5

● **19% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 17% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 10% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material

INTRODUCCIÓN

La presente investigación es de tipo básica, de diseño no experimental-correlacional-causal, de corte transversal y de enfoque cuantitativo, la cual se desarrolló en la provincia de Bagua en la región Amazonas.

La Gerencia Sub Regional Bagua, es una institución gubernamental desconcentrada que proviene del Gobierno Regional de Amazonas, la cual tiene a cargo diferentes acciones en relación al desarrollo sostenible de dicha localidad, empleando de manera productiva, eficiente y eficaz los recursos estatales bajo la conducción de profesionales seleccionados para el puesto laboral encargado.

La entidad en estudio cuenta con propios proyectos para generar un cambio social, así mismo el ámbito de la dependencia de dichas políticas, se gestionan y realizan como dependencia propia, siendo calificada en años anteriores como una de los organismos que generaron la resolución de problemas sociales de manera productiva y con un impacto de gran envergadura a nivel administrativo.

En la institución en estudio han sucedido diversos cambios a nivel gerencial, esto es, que dentro de la gestión administrativa que se realiza, los objetivos planificados no se han logrado en gran medida, todo ello a producto de la rotación constante de los recursos humanos encargados de las áreas administrativas y del mal manejo que tienen a cargo, ya que durante el periodo de gestión durante los años 2019-2021, se han producido diez cambios de gerentes en menos de casi 4 años, reflejando una inestabilidad a nivel organizacional.

Durante el desarrollo de la pandemia por COVID-19, que golpeó fuertemente al país en el año 2021 a las instituciones gubernamentales, han seguido rotando cambios direccionales importantes que estuvieron institucionalizados durante muchos años en la entidad, lo cual ha causado que el nuevo personal directivo necesite tiempo para

adaptarse ante las situaciones administrativas que se están desarrollando, así mismo relacionarse con los empleados a cargo, causando en reiteradas oportunidades un clima laboral desfavorable así como la improductividad en las funciones que realizan, puesto que dichos cambios no se han tomado de manera positiva en los empleados. Se determinó que los cambios gerenciales se han producido por conflictos políticos con la autoridad máxima, de la misma forma, por estar involucrados en actos de corrupción.

En esa línea de ideas, se destaca que esta serie de cambios e inestabilidad son producto también de la dinámica y manera de trabajo que han desarrollado dichos gerentes, puesto que sus acciones han perjudicado a la entidad al no cumplir con las expectativas de manera institucional.

De igual forma, se ha reflejado que la poca permanencia de los cuadros de profesionales que están en un área complicada, ha sido por el mal manejo de las decisiones tomadas, clasificándose como incorrectas, ya que al no tener una profesionalización en los puestos laborales, por los motivos de preparación y de clientelaje político, las metas no se logran cumplir acorde a lo planificado, esto debido a que el perfil profesional no es el requerido y el manejo administrativo no cumple con la resolución de los perjuicios que sufre la sociedad.

Los problemas detallados también son producto de la ausencia de la entidad máxima que analiza la profesionalización del servicio público, es decir no se ha generado un traspaso hacia la Ley SERVIR, quien es una entidad que generaría un correcto proceso para la selección de los recursos humanos, no obstante, su implementación sigue dejándose de lado respectivamente.

Por otro lado, la serie de problemas que afectan el desenvolvimiento y desarrollo de la entidad en estudio se asocia mucho a las pocas habilidades gerenciales que muestran los candidatos a ocupar el puesto y su permanencia tiene que ver en

consecuencia de lo que le ofrece la institución, muy aparte de entrar como recomendación o cargo de confianza.

De acuerdo al análisis realizado, se puede establecer que ante la inestabilidad gerencial que presentaron los directivos en la institución en estudio, han causado una problemática institucionalizada y reflejada en el mal desempeño laboral que presentaron y presentan hasta la actualidad los servidores públicos, esto es que, a partir del desenlace de la rotación constante de los mandos gerenciales, no se han logrado cumplir con lo planificado y establecido en la parte organizacional. En ese sentido, son diversas problemáticas que se han planteado en la organización, incluso siguen desarrollándose como parte de una cultura organizacional negativa, puesto que la carencia de liderazgos directivos, así como de no contar con especialistas en diversas áreas administrativas, siguen incidiendo en el bajo rendimiento laboral, creando ambientes conflictivos y poca productividad laboral correspondientemente.

Para generar un estudio de mayor profundidad, el autor se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿De qué manera la inestabilidad política provocó la poca permanencia gerencial, la cual afectó el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Bagua, 2021?

De la misma manera, se establece como objetivo general: determinar las causas que generaron la inestabilidad política que provocó la poca permanencia gerencial, la cual afectó el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Bagua, 2021.

La investigación se justifica porque permite obtener datos confiables y generados bajo una base científica respecto a las causas de la poca permanencia gerencial y su impacto en el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Bagua, puesto que se ha evidenciado que, por problemas administrativos y políticos, hay una

alta rotación en la entidad, lo cual ha conllevado que la toma de decisiones sea incorrecta y en ocasiones, causa que las metas y objetivos sean limitados.

En ese sentido, el desarrollo del presente estudio ayuda a generar conciencia en la parte administrativa, procurando establecer las situaciones complicadas que acarrea los cambios gerenciales y que pueden preverse a lo largo del futuro en la entidad en estudio.

De la misma manera, el estudio se fundamenta con el propósito de conocer los efectos que causa el desempeño laboral en el desarrollo de la gestión pública de la entidad gubernamental, por lo que es necesario evaluar circunstancias como la permanencia gerencial que ha sido uno de los elementos más afectados y significativos en la parte administrativa respectivamente.

De la misma forma, se fundamenta de manera teórica para emplear distintas fuentes científicas que describió las variables de estudio, siendo confiables científicamente y sirvieron de fuente de investigación para los allegados en el tema de estudio. Finalmente, el análisis se basa en la parte metodológica por el empleo de métodos e instrumentos de investigación, los cuales sirvieron para el desarrollo de los objetivos y comprobación de las hipótesis planteadas.

El estudio científico es viable puesto que presenta particularidades y condiciones científicas que aseguran los objetivos que plantea el indagador, además de contar con elementos tanto teóricos como prácticos para el desarrollo de los mismos.

El estudio científico tuvo algunas limitaciones. Como primera limitación se presenta la temporalidad de la aplicación directa de los instrumentos de investigación, así como la burocracia para el permiso correspondiente, de la misma forma los sesgos o prejuicios de los empleados respecto a las preguntas a responder. Sin embargo, con la experiencia de trabajo, dichas trabas fueron superadas.

En ese sentido, el presente trabajo de investigación se estructura en base a 5 capítulos respectivamente, los cuales se detallan a continuación:

En el primer capítulo se detalla el marco teórico, el cual estuvo compuesto por los antecedentes previos del tema en estudio, así como la construcción propia de las bases teóricas respectivamente.

En el segundo capítulo se detalla la pregunta y operacionalización.

En el tercer capítulo se genera la metodología de la investigación, detallando el tipo de investigación, diseño, entre otros elementos significativos.

En el cuarto capítulo se presenta los resultados de la investigación y propuesta de valor los cuales fueron asociados al planteamiento del objetivo de la investigación.

Finalmente, en el quinto capítulo se genera la discusión de los resultados o hallazgos encontrados, así como las conclusiones y recomendaciones respectivamente.

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

En el nivel internacional, Mendívil (2018) analizó en su estudio sobre las consecuencias del desempeño laboral de una organización del sector estatal, para ello empleó un tipo de investigación básico, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Se utilizó los interrogatorios o cuestionarios como medios de recolección de datos, los cuales fueron desarrollados por una totalidad de 106 servidores. Se tuvo como resultados significativos que el desempeño laboral ineficiente trajo el incumplimiento de metas y objetivos organizacionales, además de acomplejar las condiciones y clima laboral respectivamente.

Ramírez (2018) tuvo como principal objetivo analizar la influencia de la estabilidad laboral en las labores o funciones de los colaboradores de un ministerio de salud de México. Para ello se empleó un tipo de indagación básica, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental-causal correspondientemente. Se empleó los cuestionarios como medios de recolección de datos, quienes fueron aplicados a un total de 191 empleados. Se tuvo como hallazgos principales que existe una influencia positiva, puesto que más del 87% considera que una permanencia de los superiores les hace seguir algo establecido y en beneficio de la propia institución.

Guzmán y Sánchez (2020) tuvieron como principal finalidad determinar el nexo entre el liderazgo directivo con el desempeño de los colaboradores de un instituto nacional de Colombia. Para lograr dicho propósito se generó un tipo de indagación básica, de diseño no experimental-correlacional y de enfoque cuantitativo. Se tuvo como medios de recolección a los cuestionarios, quienes fueron resueltos por un total de 61 colaboradores. Se tuvo como conclusión principal que hay una asociación entre las variables de estudio, todo ello bajo la prueba estadística de Spearman ($r=0.160$).

Para la realidad a nivel nacional, Requiz (2018) tuvo como propósito en su indagación analizar la influencia del liderazgo y motivación directiva en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de Lima. Para ello empleó una metodología del tipo descriptiva, de diseño no experimental-explicativo y de enfoque cuantitativo. De la misma forma, se aplicó los cuestionarios a un total de 144 servidores de dicha entidad, donde se obtuvo como resultado principal que existe una influencia entre el liderazgo directivo con el desempeño laboral, todo ello bajo pruebas estadísticas de ($r=0.560$) según Spearman.

De la misma manera, Aguilar (2020) tuvo como finalidad prioritaria analizar la influencia de las habilidades directivas en el desempeño laboral de los servidores de una entidad gubernamental de Chimbote. El aspecto metodológico que empleó fue un tipo de investigación básica, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental-explicativo. Se aplicaron los cuestionarios como medio de recolección de información, quien fue aplicado a un total de 398 colaboradores respectivamente. Se tuvo como principales resultados que hay una influencia significativa de la primera variable sobre la otra, todo ello bajo una prueba de relación de Spearman ($r=0.594$)

Consecuentemente, Suyo (2019) tuvo como finalidad principal en su estudio analizar la influencia de los actos de corrupción en el desempeño laboral de una organización gubernamental de justicia en la ciudad del Cusco, para ello se aplicó una indagación de nivel básico, de diseño no experimental y de corte trasversal, además de ser de un tipo explicativo. Se emplearon los cuestionarios como medios de recolección de datos, quienes fueron respondidos por un total de 136 trabajadores. Se obtuvo como principal conclusión que existe una influencia significativa de la variable actos de corrupción sobre la variable desempeño laboral, todo ello bajo los hallazgos de la prueba de Pearson ($r=0.500$)

Por otro lado, Gavidia (2021) tuvo como fin principal detallar la incidencia entre la permanencia laboral y el desempeño del personal administrativo en una entidad local de Cajamarca. Respecto a la metodología a emplear, se generó una metodología de tipo básico, de diseño no experimental y de corte transversal. Se usaron los interrogatorios como medios de recopilación de datos, los cuales fueron resueltos por una cantidad de 30 colaboradores. Se tuvo como hallazgos principales que hay una incidencia de la permanencia en la parte laboral de los servidores administrativos, todo ello bajo el resultado de ($r=0.406$) según la prueba de Spearman.

Finalmente, Cruz (2018) tuvo como finalidad principal encontrar la asociación entre la estabilidad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad gubernamental de Lima. Referente a la metodología a emplear, se usó el tipo básico, de diseño no experimental-correlacional y de enfoque cuantitativo. En referencia a los instrumentos, se empleó los interrogatorios como medios de recopilación de datos, quienes fueron aplicados a un total de 120 servidores públicos. Se tuvo como resultados significativos que existe una asociación entre las variables de estudio, quien fue hallada bajo el coeficiente de correlación de Spearman ($r=0.589$) respectivamente. Por otro lado, se determinó que la inestabilidad política es uno de los causantes de no tener una estabilidad en la parte gerencial.

1.2 Bases Teóricas

En relación a las bases teóricas del presente estudio, la variable permanencia gerencial se fundamenta en la descripción teórica de Chiavenato (2017), quien la define como aquella vinculación de un trabajador con una determinada institución, la cual sujeta al individuo mediante un tiempo determinado a generar funciones establecidas acorde al puesto que ocupa, además se vincula el empleado con la misma organización

por diversos factores, entre ellos lo que se le ofrece, el contexto que genera sus funciones y diversas decisiones que podrían afectar su rendimiento.

Por otro lado, la estabilidad o permanencia gerencial se hace referencia a la duración en un determinado puesto laboral, cumpliendo con lo establecido en un contrato que tiene un colaborador con su propio empleador y que no se incumple o termina de un momento a otro, salvo que sea motivo justificable de los establecido en un marco normativo institucionalizado (Chiavenato, 2019).

Por otro lado, González (2017) refiere que la estabilidad o permanencia gerencial es un derecho que se le confiere a un individuo para que conserve su puesto de manera indefinida, no pudiendo ser cesado o que justamente se le jubile sin motivo alguno, salvo sea previo acuerdo entre el empleador y empleado.

En ese orden de ideas, la permanencia gerencial le genera un carácter formal laboral entre directivo y empleado, puesto que el primero motiva al segundo a generar funciones durante un tiempo pactado o en algunas ocasiones, indeterminado, concluyendo dicho lazo por decisión directa o conclusión de un determinado contrato.

En base a Marín (2017) la permanencia propia de un gerente en un cargo que se le confió puede ser factor en el proceso de la internacionalización de una compañía o entidad, puesto que permite que los directivos generen un marco de referencia normativo en las tareas de los empleados a cargo, incidiendo en una mejora competitiva en la parte laboral respectivamente.

Acorde a Munday, Kisamore, Liguori y Jawahar (2017) los directivos o gerentes comienzan siempre con un determinado compromiso en base a sus funciones y prioridades que tienen que ser resueltas y generadas en razón a la función que van a cumplir, razón por la cual, crean medios o estrategias con las que perciben que sus labores van a ser efectivas a lo largo de un compromiso establecido por un contrato,

no obstante, de lo descrito puede ir cambiando en medida que éste individuo tenga una mayor duración en el cargo encomendado.

Siguiendo a los teóricos antes mencionados, la parte inicial de la permanencia gerencial puede también generar ciertos cambios acorde a las funciones que puede establecer un directivo, sin embargo esta percepción va cambiando a medida que se lleguen a acuerdos laborales y sin mayores riesgos que afecten la consecución propia de los objetivos y metas establecidas por parte de la organización; en efecto, la figura del gerente se torna más familiar en base a la toma correcta de las decisiones laborales, ya que adquiere experiencia, poder de decisión y asesoramiento ante cambios que pueda presentarse a lo largo de un tiempo determinado (Marín, 2017).

En coherencia con el criterio de Obregon (2017) plantea que mientras un gerente vaya generando una larga duración o estabilidad en un cargo directivo, mayor será la confianza, poder y legitimidad de las decisiones que de este individuo provenga, por lo que permite que se asuman riesgos, generen cambios transformacionales y resuelvan algunas cuestiones que perjudican el alcance del éxito institucional.

Autores como Paltán (2018) indica que la longitud de la permanencia del directivo o gerente de un área de una determinada organización, incide a que los recursos administrativos sean eficaces y productivos en miras del éxito organizacional, de la misma forma Rivero (2019) considera que la permanencia de éstos directivos logran posicionar en mejor situación a las organizaciones cuando están en un tiempo laboral crítico, todo ello a consecuencia de conocer el ambiente laboral que los ha rodeado por años y tener una mayor consideración de los empleados por su propia experiencia adquirida en el tiempo respectivamente.

Se puede inferir que el éxito organizacional de una institución, en gran parte, son por la estabilidad propia de sus colaboradores, en específicos de aquellos que

toman el liderazgo directivo y ejecutan decisiones para el logro de metas colectivas, siempre bajo cooperación total de los recursos humanos, de la misma forma, el abandono de un puesto laboral por decisiones equívocas, condiciona a las rotaciones constantes, cambios administrativos en gran medida y la inestabilidad propia institucional.

La estabilidad propia de los gerentes condiciona a que existan remedios en la pérdida de capital humano en una determinada organización, además favorece a que exista una mejor calidad de un trabajo a realizar, puesto que con mayor experiencia de un sujeto que conoce la parte organizacional, los objetivos se generarían con una mayor eficacia, eficiencia y productividad, además se produciría inducciones a un nuevo personal que ingresa y se tomaría en cuenta todo tipo de recomendaciones de un directivo que forma parte de la directiva organizacional (Socorro, 2017).

De la misma forma Caudron (2014) en lo general, dejó en claro establecer que la intención de permanecer o dejar el empleo se involucran aspectos afectivos y cognitivos, y los sujetos prefieren un trabajo que les brinde, tanto la sensación interior de significado y satisfacción, como recompensas externas. Dentro de la intención de permanencia los colaboradores involucran sentimientos, percepciones en la cual el colaborador anhela estabilidad emocional laboral para continuar siendo parte de la institución.

Chas (2016) también indica que la permanencia se refiere a la probabilidad de que el empleado permanezca vinculado a la organización por un período determinado. Por lo general los empleadores mantienen fijos a su personal cuando estos demuestran su capacidad de cumplir a cabalidad con los requerimientos que exija la organización.

Mobley (2016) también considera a la permanencia gerencial como la voluntad consciente y deliberada de continuar la relación laboral con la organización a la que se

está vinculado. Intención de permanencia también es denominado con la decisión de mantenerse dentro de la instrucción para brindar sus servicios dentro de la misma, generando así un vínculo laboral entre la organización y sus miembros.

Moreno (2016) define a la permanencia como un acuerdo de negociación, a través del cual el trabajador se compromete a permanecer en la organización que le ha procurado cierto nivel de formación más o menos calificada, durante un período de tiempo acotado. Mediante los acuerdos entre trabajadores y empleadores fijan su modo de trabajo dentro de una organización en la cual demuestran sus capacidades laborales y su desarrollo dentro de la misma ya que la organización les brinda los suficientes conocimientos para que estos laboren con mayor precisión.

Cavazos (2014) refiere que la intención de permanencia del gerente en virtud del rol significativo que el trabajo tiene en su vida y de las inversiones de tiempo y esfuerzo que en el despliegan, es relativamente común que las personas reevalúen su empleo y la organización en la que lo desarrollan. Para los empleados siempre existirá factores que influyan para su permanencia dentro de una organización, ya que en algunos casos dependerá mucho de que se ajuste a las necesidades de su vida cotidiana y sobre todo que la entidad donde labore pueda reconocer el trabajo que realizan.

Finalmente, según Larrazabal (2015) las personas se integran en las organizaciones, en parte, con la expectativa de que su participación en ellas satisfice ciertas necesidades personales que no pueden cubrir sin dicha pertenencia. En la medida en que tales necesidades resulten colmadas, las personas se sentirán más complacidas y permanecerán ligadas a la organización.

Según la base teórica analizada en el presente estudio, la variable permanencia gerencial presenta tres dimensiones, las cuales son: la motivación, la satisfacción y la retribución.

La motivación laboral: según Chiavenato (2019) es toda percepción y estado de ánimo que tiene un trabajador en referencia a las funciones del trabajo que realiza de manera diaria. Esta dimensión particularmente se asocia con toda parte emotiva que puede tener un colaborador, entre los cuales destacan la compensación que recibe a cambio de ofrecer sus servicios, la recompensa por los logros obtenidos o la confianza misma que genera con los demás recursos humanos para mejorar su actuación propia en el centro de labores donde toma decisiones correspondientes.

La motivación en el trabajo es clave para aumentar la productividad y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizan, además de que cada integrante se sienta realizado en su puesto de trabajo y se identifique con los valores de la organización. Este motivo de ánimo es la mejor forma para que los trabajadores se consideren parte importante de la entidad y den el máximo por ella.

La satisfacción laboral: Es todo sentimiento propio o percepción interna que tiene un gerente de las funciones que realiza en su entorno laboral, por lo cual es significativa, puesto que mientras más cómodo o con un alto grado de satisfacción que tenga el directivo, mayor será su compromiso con la institución, incluso a través de sus funciones que realiza con mayor comodidad se convierte en un factor o elemento para pensar en su permanencia en la organización donde pertenece (Chiavenato, 2019).

La satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” (Sikula, 2012).

De la misma manera la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”. (Wright y Davis, 2013)

Mason y Griffin (2012) señalan que, en la organización, se dan muchos procesos que son llevados a cabo en grupos. Por lo que debería ser pertinente conceptualizar el constructor de “satisfacción laboral” no únicamente a nivel individual, sino también a nivel grupal y organizacional. Por lo anterior, se define a la satisfacción laboral como *“la actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado”* (p.12).

La retribución laboral: En referencia a Chiavenato (2019) la presente dimensión está referida a toda remuneración o recompensa que recibe un gerente a producto de su esfuerzo y labores realizadas en beneficio de la dirección del área que tiene a cargo y de la parte organizacional que tiene a cargo.

Respecto a la retribución laboral esta medida es analizada en función al esfuerzo que se visualiza en un tiempo determinado, por lo que mientras más larga sea dicha duración, mayores serán los motivos para reconocer los servicios que ofrece el profesional, por lo que se sentirá conforme, satisfecho e incluso con mayor compromiso de ejecutar las acciones en beneficio institucional, además de generar mejores recomendaciones y acciones que se realizarán a futuro respectivamente.

En el aspecto teórico de la variable desempeño laboral, se toma como referencia a la base teórica de Dessler y Valera (2018) quienes citando a Chiavenato (2019) explican que el desempeño laboral se encuentra estrechamente relacionado al valor de las funciones que realiza un trabajador, por lo que tales acciones deben ser direccionadas por un jefe superior.

De este modo se debe definir al desempeño laboral como el conjunto de acciones que lleva a cabo un empleado, las cuales deben estar acorde a las funciones y responsabilidades que le fueron asignadas, tal desempeño deberá enmarcarse a un tiempo definido, así mismo a una serie de objetivos y metas colectivas que contribuyan al progreso y éxito de la entidad.

Es por ello que Chiavenato (2019) lo conceptualiza como todo comportamiento y conjunto de acciones emitidos por los trabajadores que resultan determinantes para el alcance y logro de objetivos en una empresa (p.142), que pueden ser medibles bajo criterios de desenvolvimiento, habilidades, logros y aportes a la entidad.

En este sentido Louffat (2017) llega a establecer al desempeño laboral como un proceso muy bien estructurado sistemáticamente que facilita medir y evaluar los productos del trabajo realizado por los empleados y la manera en cómo influye en el progreso y crecimiento de la entidad, o de no ser este el caso mide el ausentismo de tales comportamientos contribuyendo a la búsqueda de medios y herramientas que influyan de manera productiva y contrarresten la situación como ascensos, capacitaciones, nuevas políticas de compensación, entre otras, para mejorar su rendimiento en el futuro.

Por su parte Chiavenato (2000) señala que el fin de tener en cuenta el desempeño laboral que lleva cada trabajador dentro de una entidad radica en el alcance y cumplimiento de los objetivos que se hubiesen planificado y fijado previamente, estableciendo que el logro individual de cada uno se convierte en un colectivo que afecta directamente al desarrollo de la empresa por lo que se busca que tal influencia sea de tipo positiva.

En relación a la labor desempeñada por los trabajadores, existen entidades que promueven e imponen a los encargados de supervisar a los empleados emitan reportes

informando el avance de cada uno, pero por otro lado hay entidades que simplemente prefieren establecer un expediente que acumule incidentes relevantes marcados por el empleado en relación a la empresa.

Otro autor como Schermerhorn (2003) menciona que para llevar a cabo un buen desempeño laboral es necesario poner bastante esfuerzo y voluntad sobre todo al momento de realizar las actividades que su función requiera.

En base a ello incluso se llega a afirmar que hasta los trabajadores con más experiencia y preparación no serán capaces de llevar a cabo un trabajo correcto si no existe de por medio un esfuerzo individual y un guía, por lo que resulta necesario que por un aparte se motive y evalúe a los empleados, pero a la vez se les direccionen y capacite de tal manera que a la hora de desempeñarse lo hagan de la mejor manera y cumplan con lo encargado.

Ante ello Coello (2014) lo califica como el nivel de actuación de cada empleado el cual ha desarrollado en un tiempo determinado en base a las metas de la empresa, tal desenvolvimiento es diferente en cada individuo por factores internos externos y dependiendo de las situaciones a las que se enfrenten, así mismo la influencia de la entidad por distintos medios. Cada trabajador posee la capacidad de determinar lo que debe llevar a cabo y el esfuerzo que debe invertir para realizar exitosamente lo que se ha propuesto, así mismo incluso requiere de sacrificios los cuales debe asumir con el objetivo de lograr un desempeño adecuado.

De acuerdo con Louffat (2017) a los resultados de la evaluación que se lleva a cabo para tener una idea del desempeño de cada trabajador la entidad puede ser capaz de valorizar y seleccionar a sus empleados, de mayor a menor en relación a su aporte, así mismo plantear y dar a conocer las expectativas que posee para cada uno de ellos, así mismo replantear medidas que contribuyan a mejorar el grado de desempeño de

cada trabajador, ya sea respecto a sus funciones, capacidades u otros como por ejemplo seminarios, capacitaciones, programas de entrenamiento, etc. Permitiendo al evaluado asumir medidas ya sea para mantener o incrementar tal desempeño como por ejemplo esmero, entrenamiento, autocorrección, entre otras.

En el desarrollo de diversas investigaciones se han recolectado una serie de medidas tomadas comúnmente por las empresas posterior a una evaluación de desempeño laboral entre las cuales se tienen a capacitaciones más constantes o específicas, remover puestos de acuerdo a las aptitudes y capacidades identificadas, nuevas políticas de pagos, ayuda con problemas externos ya sean personales o familiares que afecten al trabajador, ascensos, seguimientos y motivaciones especiales.

Así mismo Louffat (2017) señala que cuando se realiza una evaluación de desempeño esta no debe limitarse simplemente a un juicio de manera unilateral y superficial del superior a cargo en relación a cada accionar de los trabajadores, resulta necesario profundizar en la medida que se logre identificar causas que estén dificultando o contribuyendo positivamente, así como plantear objetivos y metas en base a posibilidades reales.

De acuerdo a las dimensiones que Dessler y Valera (2018) propusieron, se debe agregar la productividad, las capacidades personales, la eficiencia y el compromiso como factores determinantes si se desea medir el grado de desempeño laboral de una organización correctamente y con la mayor exactitud.

Con respecto al compromiso laboral Centurión (2017) cita a Dessler y Valera (2018) definiendo que es aquel factor vinculado a acciones individuales y colectivas, así como a decisiones en una entidad específica, es decir como el grado de compromiso determinado por una serie de factores humanos que se desarrollan ante

el planteamiento de objetivos, por lo que deben ser evaluados para poseer el conocimiento del progreso y cumplimiento de lo planteado.

Según Carrillo (2012) el compromiso laboral ha sido uno de los temas muy discutidos entre los autores y difíciles de definir de manera unánime es por ello que existe una gran diversidad de conceptos con respecto al mismo, ya que se ha visto desde diversos enfoques y perspectivas de manera que llegue a satisfacer a los investigadores y académicos de igual forma (p.87).

Martínez, López y Recio (2012) señalan que es la caracterización entre el individuo y una empresa que se da a nivel psicológico, que influye radicalmente en la toma de decisiones del mismo de permanecer desarrollándose en ella o no (p.76).

Además, Robbins (2012) explana que mediante ese vínculo existente el empleado puede sentirse representado o no por dicha entidad, encaminando sus metas junto a las de la organización con el fin de decidir si logra seguir perteneciendo como uno de sus empleados (p.45).

Dessler y Valera (2018) en relación a la eficiencia la conceptualizan como el nivel de comportamientos que llevan a cabo los individuos haciendo uso de recursos humanos con el fin de lograr alcanzar objetivos en un plazo de tiempo haciendo uso eficaz de una serie de recursos brindados por la misma empresa, en este aspecto se tiene como evidencia una estructura a base de viabilidad y esfuerzo formado por recursos que han sido de la mejor manera y en la menor cantidad posible, es así que la eficiencia es un factor clave dentro de una entidad debido a su incidencia en el logro de las metas y objetivos, así como el manejo y administración adecuada sobre los recursos en plazos fijados previamente de lo contrario se calificará como ineficiencia trayendo consecuencias negativas sobre la empresa y fijando a los directivos a cargo como los responsables.

Otro aspecto es que entre las ventajas de esta dimensión se encuentra el cumplimiento de las tareas designadas entre los empleados de manera más creativa posible, de forma que esto no signifique llevar a cabo más trabajo con el mayor esfuerzo sino de forma inteligente, en resumen, llevar a cabo las funciones de la manera más óptima posible, en el menor tiempo y de la mejor manera.

Para que una entidad posea niveles de eficiencia buenos debe tener en cuenta una serie de requisitos previos como el fin del compromiso de los trabajadores y la motivación que tales poseen para desarrollar sus funciones.

La tercera dimensión fue la competencia de recursos, la cual fue definida por D' Alessio (2017) como el conjunto de habilidades que cada ser humano posee mediante las cuales hace posible el llevar a cabo una serie de actividades, acciones y comportamientos, así mismo sirve para relacionarse con otros y cumplir con un objetivo planteado.

Es decir, lo que le permite a un empleado cumplir con sus funciones, es así que de acuerdo con Gómez (2015) se trata de procedimientos organizados que un trabajador lleva a cabo con profesionalismo y eficacia en el puesto que ocupa; ante ello Spencer (2017) menciona que, tal desenvolvimiento se encuentra influenciado por la experiencia que posee el individuo en sus funciones.

Respecto a la definición de competencias, se encuentra basado en la gestión de medios dentro de las entidades, es así que al momento de evaluar el desempeño de un individuo se debe tener en cuenta también múltiples factores de éxito lo que permite a muchos diferenciarse al poder llevar a cabo de mejor manera sus funciones en un puesto determinado.

La competencia laboral de acuerdo a lo mencionado por Gómez (2015) vienen a ser todas aquellas características que diferencian a un trabajador que se desempeña mejor que otro que solo lo hace adecuadamente.

1.3 Definición de términos básicos

En relación a la terminología, se tuvo en cuenta lo siguiente.

Conflictos políticos: Guzmán & Sánchez (2020) lo determinan como el desacuerdo de ideas o decisiones en relación al interés común y las funciones correspondientes que se da entre uno o más funcionarios públicos.

Conflictos administrativos: según Gavidia (2021) es la suma de acciones que limitan y obstaculizan el adecuado desarrollo de la gestión administrativa provenientes de funcionarios del sector público.

Reconocimiento laboral: Chiavenato (2017) lo determina como todo acto o accionar que representa agradecimiento de un directivo hacia los trabajadores de la entidad por su esfuerzo y desempeño.

Desarrollo profesional: Aguilar (2020) lo define como todo proceso por medio del cual el trabajador logra formar y adquirir fortalezas y habilidades que le permiten alcanzar metas u objetivos.

Percepción laboral: determinado por Requiz (2018) como toda idea formada por el empleado en base a las funciones que realiza y el rol que desempeña dentro de una entidad.

Recompensa monetaria: Requiz (2018) lo define como toda motivación de origen económico que se le otorga a un empleado por su desempeño de funciones y logros.

Compromiso institucional: según Gavidia (2021) es el grado de identificación que posee todo trabajador con la entidad en la que se desarrolla profesionalmente para el cumplimiento individual y colectivo de objetivos.

CAPITULO II PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN

La Gerencia Sub Regional de Bagua es un órgano desconcentrado territorialmente del Gobierno Regional de Amazonas, ubicada en la provincia de Bagua promueve su desarrollo integral con un enfoque multisectorial de trabajo, así mismo como unidad ejecutora realiza proyectos de inversión pública en beneficio de la población. En el contexto actual de estudio viene presentando problemas a nivel del cargo de confianza más alto en la entidad como es el de Gerente Sub Regional, pues desde el periodo de gestión 2019 al 2021 ha habido al menos diez (10) Gerentes Sub Regionales en casi dos años de gobierno reflejando poca permanencia en dicho puesto lo que no está permitiendo el cumplimiento de metas y objetivos planteados, esto producto de la inestabilidad política que vive el país. En ese sentido en la investigación se ha formulado la siguiente pregunta:

2.1 Pregunta de investigación

¿De qué manera la inestabilidad política provocó la poca permanencia gerencial, la cual afectó el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Bagua, 2021?

Como respuesta a la pregunta de investigación se plantea la siguiente Hipótesis:

2.2 Formulación de hipótesis principal

H: Mientras exista una menor permanencia gerencial, menor será el desempeño laboral a efectos de una inestabilidad política.

2.3 Variables y definición operacional

Variable independiente: Permanencia gerencial

Variable dependiente: Desempeño laboral

Variable interviniente: Inestabilidad política

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Variable independiente: Permanencia gerencial	Vinculación de un trabajador con una determinada institución, la cual sujeta al individuo mediante un tiempo determinado a generar funciones establecidas acorde al puesto que ocupa (Chiavenato, 2017).	Falta de compromiso	Responsabilidad	Cuestionario
			Actitud laboral	
		Corrupción	Abuso de poder	
			Clientelaje político	
			Beneficios económicos	
		Competencia profesional	Perfil profesional	
Conocimientos				
Habilidades				
Variable dependiente: Desempeño laboral	Evaluación propia de la ejecución de labores que realiza un empleado, por lo que su actividad se debe aprobar por parte de un personal a cargo (Dessler & Varela (2018)	Ambiente laboral	Motivación	Cuestionario
			Sentido de pertenencia	
		Logro de metas	Productividad	
		Percepción laboral	Trato laboral	
			Opinión Satisfacción	
Variable interviniente: Inestabilidad política	Desequilibrios administrativos que afectan la toma de decisiones y generan el fracaso organizacional. (Dessler & Varela, 2018)	Toma de decisiones	Objetivos	Cuestionario
			Metas	
			Satisfacción	

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

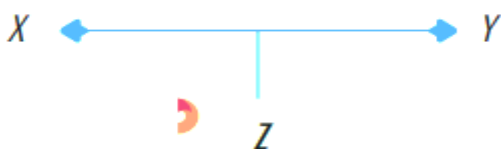
La presente investigación, en base a Hernández, Fernández y Baptista (2014), fue de un tipo correlacional-causal, bajo un enfoque cuantitativo.

Fue correlacional causal puesto que se tuvo como principal intención verificar la relación y la causa y efecto de una variable sobre otra, además de presentar el desarrollo de los objetivos mediante porcentajes o cantidades respectivamente.

Consecuentemente, el investigador plasmó su estudio en base al diseño no experimental, ya que no tuvo la intención de manipular, transformar o manejar alguna de las variables escogidas, de la misma forma aplicó un corte transversal, puesto que se recopiló los datos en un tiempo y momento determinado.

De la misma manera fue descriptivo, ya que se ahondó en el tema de estudio sin la necesidad de aplicar algún medio estratégico para modificar una realidad establecida (Hernández et al. 2014)

Figura 1 Diseño de la investigación



Donde:

X: Permanencia gerencial

Y: Desempeño laboral

Z: Inestabilidad política

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población

La población en base a Hernández et al. (2014), son todos los seres, documentos o aquel elemento que tienen particularidades en común y emiten información para el desarrollo de la investigación.

En ese aspecto, el investigador consideró trabajar con la totalidad de colaboradores que generan funciones en la entidad antes descrita, es decir, los 42 empleados públicos entendiéndose que no habrá muestra ni muestreo.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

3.3.1.1 Encuesta:

Se empleó la encuesta como técnica de recopilación de datos, la misma que sirvió para medir el comportamiento de los colaboradores administrativos antes referenciados, de acuerdo al objetivo de investigación planteado.

3.3.1.2 Instrumentos

Se utilizó los cuestionarios, los cuales tuvieron como finalidad medir la variable de estudio según los indicadores planteados en la operacionalización y bajo una escala ordinal, donde se plantearon un total de 25 ítems respectivamente.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

El investigador utilizó la estadística descriptiva-inferencial, la cual sirvió para el desarrollo de los objetivos de la investigación, empleando el programa SPSS versión 26, el cual es una herramienta estadística donde se obtuvo la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach que permite verificar explicar que las preguntas que fueron respondidas por los encuestados siguen una distribución científica correcta, además para detallar el correcto empleo de los instrumentos de investigación.

3.5 Aspectos éticos

Se trabajó en relación a los autores Hernández et al. (2014), que refirieron los siguientes aspectos, tales como:

Responsabilidad: Puesto que el investigador desarrolló y garantizó la investigación tanto de manera teórica como práctica, utilizando los recursos brindados con eficiencia, eficacia y apuntando siempre a las metas y objetivos a conseguir.

Honestidad: Prevalció lo colectivo al interés particular.

Confidencialidad: Cuidando la información la institución en estudio, asegurando lo brindado de manera segura y secreta.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de las variables de estudio

Tabla 2

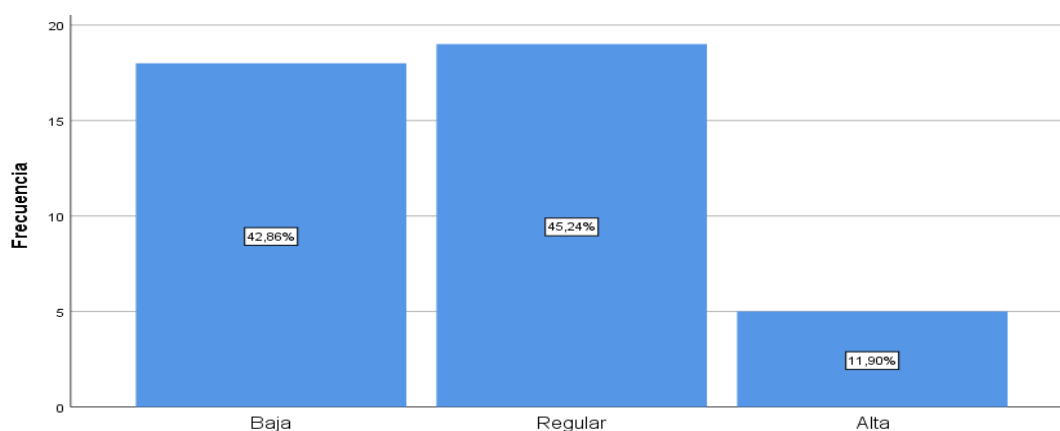
Nivel de permanencia gerencial

Nivel	N	%
Baja	18	42,9%
Regular	19	45,2%
Alta	5	11,9%
Total	42	100,0%

Nota: Información procesada en SPSS versión 26

Figura 2

Gráfico de barras del nivel de permanencia gerencial



Interpretación:

En la tabulación y figura número 2, se puede determinar que según el 45.2% de encuestados existe una permanencia gerencial regular en la Gerencia Sub Regional de Bagua, esto es a consecuencia de la falta de compromiso, actos de corrupción que se vieron involucrados los puestos de confianza y por la falta de competencia profesional, ya que no cumplían un perfil requerido en el área incitando a que las áreas administrativas cambien de manera constante a su gerente, de la misma manera un 42.9% indica que es baja, ya que en gran parte de los gerentes que fueron asignados se les rotaba o sacaba por cuestión de confianza, lo que indica que su presencia fue corta en diferentes jefaturas y un 11.9% refiere que es alta, ya

que se evidenció que dichos funcionarios que tienen alta competitividad y que tienen respaldo de las autoridades, inciden en su estabilidad en los puestos, estos resultados se fundamentan con lo planteado teóricamente por Chiavenato (2017), quien resalta que la permanencia gerencial está asociada a diversos componentes, entre ellos su rendimiento, los valores éticos y en gran parte, las aptitudes que muestran cuando asumen un compromiso direccional.

Tabla 3

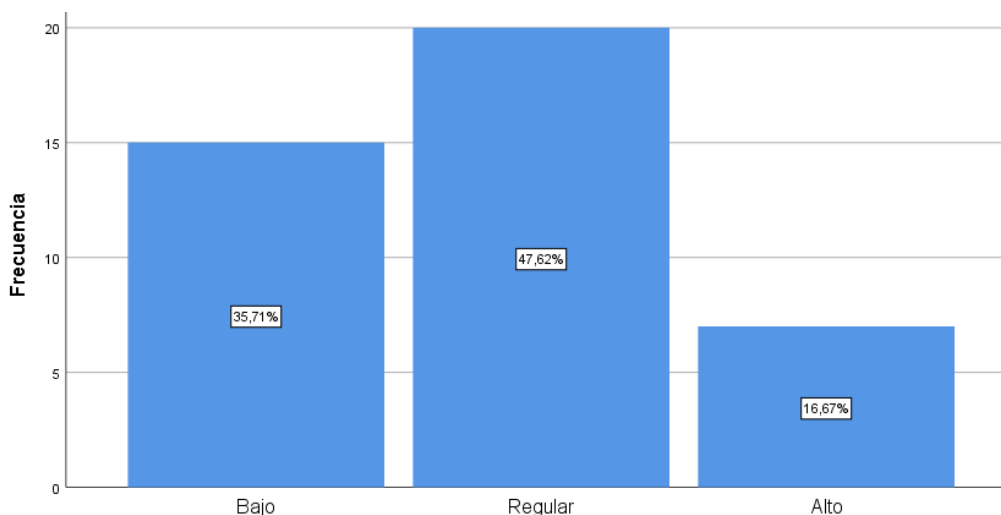
Nivel de desempeño laboral

Nivel	N	%
Baja	15	35,7
Regular	20	47,6
Alta	7	16,7
Total	42	100,0

Nota: Información procesada en SPSS versión 26

Figura 3

Gráfico de barras del nivel de desempeño laboral



Interpretación:

En la tabulación y figura número 3, se puede evidenciar que según la opinión del 47.6% de servidores existe un desempeño laboral regular en la Gerencia Sub Regional de Bagua, 2021, ello se debe a que existe diversos elementos que limitan que se genere una buena labor por parte de los administrativos, en ese caso, se determina que no hay un buen ambiente laboral para ejercer funciones, la percepción entre las funciones de los compañeros es negativa y el logro de metas

no se logra por falta de productividad, eficiencia y eficacia, de la misma manera un 35.7% indica que es bajo, ello se fundamenta en el incumplimiento de los planes programados en la entidad y por lo contrario, un 16.7% refiere que es alto, ya que su desempeño fue positivo, ya que en diversas áreas si se lograron conseguir metas planificadas a corto y largo plazo. Estos resultados se fundamentan en la base teórica de Dessler y Varela (2018), quienes refieren en gran parte el desempeño laboral se ve perjudicado por el aspecto organizacional que viven diariamente un conjunto de recursos humanos, por lo que incide en que no se genere una labor en beneficio del usuario respectivamente.

Tabla 4

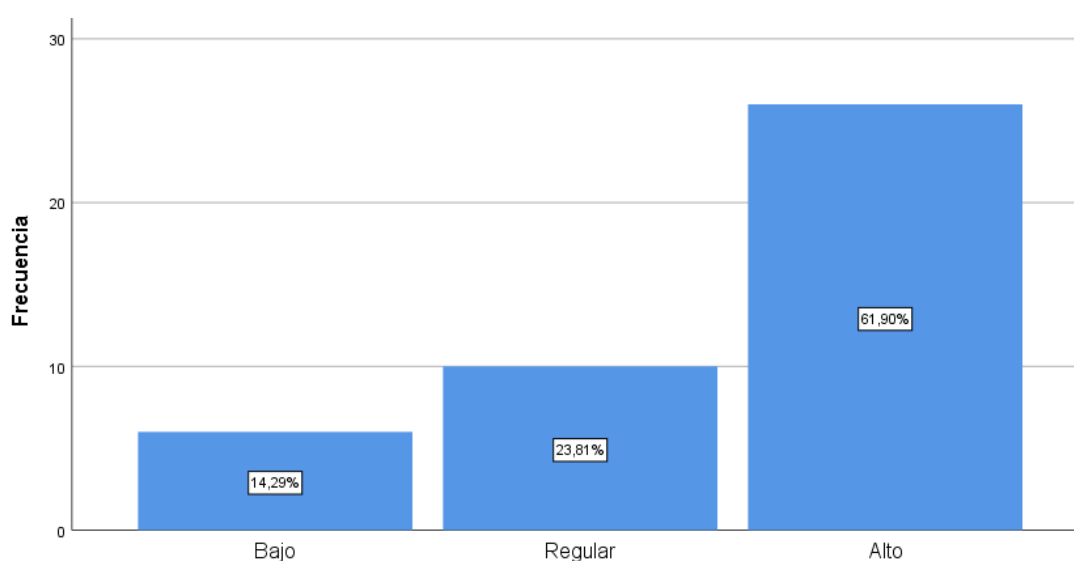
Nivel de inestabilidad política

Nivel	N	%
Baja	6	14,3
Regular	10	23,8
Alta	26	61,9
Total	42	100,0

Nota: Información procesada en SPSS versión 26

Figura 4

Gráfico de barras del nivel de inestabilidad política



Interpretación:

En la tabulación y figura número 4, se puede corroborar que según el criterio del 61.9% de servidores, hay una inestabilidad política alta en la Gerencia Sub Regional de Bagua, 2021, ello se refleja por el cambio constante de las jefaturas a producto de la toma de decisiones para posicionar a un individuo en el cargo a direccionar, además sobresale las cuestiones políticas, lo que causa que los trabajadores no generen funciones acorde a lo establecido por su jefe superior y por ende, se mostraría un desempeño laboral no adecuado, consecuentemente un 23.8% indica que es regular, ya que sí logró permanecer por su propio mérito, en contraste un 14.3% refiere que es baja, ya que la toma de decisiones por la máxima autoridad no afectó su cambio en las jefaturas. Estos resultados los fundamenta Chiavenato (2017), quien indica que los cambios en la parte administrativa direccional, por causa política, siempre incidirá en cambios organizacionales negativos.

Tabla 5

Efecto de la inestabilidad política en la permanencia gerencial

			Inestabilidad política	Permanencia gerencial
Rho de Spearman	Inestabilidad política	Coefficiente de correlación	de 1,000	,674*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Permanencia gerencial	Coefficiente de correlación	de ,674*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

*. Nivel de significación bilateral < 0.005

En la tabla 5, se pudo evidenciar que la inestabilidad política afecta en una medida media a la permanencia gerencial, esto es que la toma de decisiones por parte de la autoridad política, al asumir cambios en los cargos directivos, afecta en la estabilidad de algunos profesionales en las áreas administrativas, todo ello a producto de la prueba de correlación de Spearman ($r=0.674$), calificando tal

asociación como positiva y moderada, esto es que mientras siga habiendo cambios constantes y repetidos, sin plena evaluación de quien asumirá la dirección en la parte administrativa, existirá una inestabilidad en la parte gerencial. Estos resultados se fundamentan en el aspecto teórico de Chiavenato (2014), quien referencia que mientras los recursos humanos, en la parte directiva, no sean individuos idóneos para asumir cargos de rango significativo, no se logrará una estabilidad organizacional adecuada en una institución.

Objetivo general: Determinar de qué manera la inestabilidad política provocó la poca permanencia gerencial, la cual afectó el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Bagua, 2021.

Tabla 6

Efecto de la permanencia gerencial en el desempeño laboral

			Permanencia gerencial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Permanencia gerencial	Coficiente de correlación	de 1,000	,979*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Desempeño laboral	Coficiente de correlación	de ,979*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

*. Nivel de significación bilateral < 0.005

En la tabla 6, se pudo establecer que la poca permanencia gerencial, afecta en gran medida al desempeño laboral de los servidores en la entidad de estudio, todo ello se evidencia bajo los resultados del procesamiento de datos correlacionales de la prueba de Spearman ($r=0.979$), calificando tal asociación como positiva y directa, infiriendo que mientras siga el cambio constante de directivos, el trabajo de los

servidores seguirá siendo limitado respectivamente, esto sucede a consecuencia de que no existe un clima laboral estable, así mismo al no tener un liderazgo óptimo no se verá quien guíe a los administrativos a cumplir sus metas y objetivos establecidos. Estos resultados guardan una relación con el enfoque teórico de Chiavenato (2017) quien refiere que una adecuada estabilidad en las áreas administrativas trae consigo un desempeño laboral eficiente y organizado.

Hipótesis general: La inestabilidad política provocó la poca permanencia gerencial, la cual afectó el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Bagua, 2021.

Tabla 7

Efecto de la permanencia gerencial en el desempeño laboral

		Permanencia gerencial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Permanencia gerencial	Coeficiente de correlación	de 1,000 ,979*
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	42 42
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de ,979* 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	42 42

*. Nivel de significación bilateral < 0.005

En la tabla 7, se pudo comprobar que la poca permanencia gerencial, afecta directamente al desempeño laboral, todo ello se generó y presentó bajo los resultados de la prueba de Spearman ($r=0.979$), calificando dicho nexo como positivo y directo. Se determinó que los resultados encontrados se sustentan en la bibliografía teórica de Chiavenato (2017) quien detalla que el tener estabilidad por parte de los gerentes en las áreas administrativas trae múltiples beneficios, o, por el

contrario, genera el fracaso en la parte organizacional, incidiendo a que se vea perjudicado el usuario en todo momento respectivamente. De la misma forma se puede inferir a lo establecido por Dessler y Varela (2018) que el tema político debe ser secundario en relación al tema profesional y técnico correspondientemente. Ante lo descrito, se resolvió el problema evidenciado en la página 11, donde se califica que la poca estabilidad de los directivos afecta a las labores de los empleados.

4.2 Propuesta de valor

La propuesta de valor que planteó se relaciona directamente con la variable independiente Permanencia Gerencial la cual presenta la dimensión competencia profesional, cuyos indicadores son los siguientes: perfil profesional, conocimientos y habilidades; de igual forma se relaciona directamente con la variable dependiente Desempeño Laboral la cual dentro de una de sus dimensiones tiene al logro de metas como principal dimensión y el indicador productividad. (Véase *Tabla 1*).

En ese sentido la propuesta de valor se detalla de la siguiente manera:

1. Acceso al puesto de Gerente Sub Regional mediante concurso

público: El que quiera asumir como gerente de la entidad en estudio deberá postular al mismo mediante concurso público organizado por el mismo Gobierno Regional de Amazonas, con el fin de que el profesional que asuma tan importante cargo sea el más idóneo para la función pública pues tiene que cumplir con el perfil profesional, conocimientos, habilidades y experiencia requeridos.

2. Permanencia o estabilidad laboral de un (01) año en el puesto:

Para que las metas de la entidad se puedan cumplir debe existir cierta estabilidad en el puesto del Gerente Sub Regional, por lo que planteo que exista una permanencia en el cargo no menor a un año y sujeto a renovación, el cual no podrá ser cesado sin justificación alguna salvo los

casos estrictamente señalados en la Ley Marco del Empleo Público (Ley N°28175).

3. Evaluación de la propuesta de valor: Actualmente el cargo de Gerente Sub Regional es un puesto de confianza el cual se designa mediante Resolución firmada por el Gobernador Regional quien es la máxima autoridad en la región; por lo tanto al plantearse el concurso público para acceso al cargo el Gobierno Regional de Amazonas deberá hacer las modificaciones respectivas tanto en el MOF y ROF de la entidad para que se cumplan los requisitos mínimos al momento del concurso de selección para el puesto; así mismo esta dicha función de Gerente Sub Regional estará sujeta a evaluación mediante el indicador de desempeño laboral: la productividad, el cual se medirá a nivel de proyectos ejecutados y al cierre de brechas logradas durante el año de gestión.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En base a los hallazgos encontrados por la aplicación de los instrumentos de la investigación, se determinó que el 42.9% de encuestados referencia que existe una permanencia gerencial baja en la Gerencia Sub Regional de Bagua, de la misma manera un 45.2% indica que es regular y un 11.9% refiere que es alta, demostrando una problemática a nivel organizacional, puesto que más del 80% referencia un nivel bajo de la presencia de los directivos en puestos gerenciales, sometiendo muchas veces a ejercer funciones y desarrollar tareas de manera ineficiente. Estos resultados son contrarios a los hallados por el estudio de Ramírez (2018), quien indicó que más del 87% considera que una permanencia de los superiores les hace seguir algo establecido y en beneficio de la propia institución, por lo que logran cumplir los objetivos y metas planificadas. La variable permanencia gerencial se alcanzó conforme a la tabla descriptiva 2 y página 32, cuyos hallazgos guardan una relación con la base teórica propuesta por Chiavenato (2017), quien refiere que la permanencia gerencial de un trabajador está sujeta a diversos factores, entre ellos lo que se le ofrece, el contexto que genera sus funciones y diversas decisiones que podrían afectar su rendimiento, en ese sentido, es propicio que se contrate a un buen personal y no haya tantos cambios en un tiempo corto respectivamente.

De la misma forma, se encontró como resultados, acorde al análisis descriptivo de la variable desempeño laboral, que el 47.6% de servidores tiene un desempeño laboral regular en la Gerencia Sub Regional de Bagua, de la misma manera un 35.7% indica que es bajo, en contraste un 16.7% refiere que es alto. Estos hallazgos tienen una relación con el estudio científico de Mendivil (2018) quien obtuvo como resultados importantes que el desempeño laboral en una institución estatal es ineficiente, por lo que trajo el incumplimiento de metas y objetivos organizacionales,

además de acomplejar las condiciones y clima laboral respectivamente. La variable desempeño laboral se alcanzó conforme a la tabla 3 y página 33, donde los resultados se fundamentan en el aspecto teórico de Dessler y Varela (2018), quienes refieren que dicha variable es todo acto que se genera por los colaboradores para lograr alguna meta u objetivo planteado en una organización, sin embargo, al no generarse de manera adecuada se van a perjudicar los índices de productividad, eficacia y eficiencia respectivamente.

Respecto a los resultados que se encontraron como producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos de la investigación, el 61.9% de servidores, hay una inestabilidad política en la Gerencia Sub Regional de Bagua, 2021, consecuentemente un 23.8% indica que es regular, en contraste un 14.3% refiere que es baja. La variable inestabilidad política se alcanzó conforme a la tabla descriptiva 4 y página 34, estos hallazgos tienen una relación con el estudio de Cruz (2018) quien referenció que la inestabilidad política es uno de los causantes de no tener una estabilidad en la parte gerencial, siendo encontrada en un mayor índice como problema. Por otra parte, estos resultados se fundamentan en la base teórica de Dessler y Varela (2018) quien referencia que esta serie de cambios e inestabilidad son producto también de la dinámica y la manera de trabajo, lo cual afecta a conseguir los resultados a esperar, por lo que limitan a que se avance de manera eficiente y eficaz.

En referencia al objetivo que se planteó en la investigación, determinar de qué manera la inestabilidad política provocó la poca permanencia gerencial, la cual afectó el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Bagua, 2021, se pudo evidenciar que la inestabilidad política afecta en una medida regular o media a la permanencia o estabilidad gerencial, todo ello a producto de la prueba de correlación

de Spearman ($r=0.674$), calificando tal asociación como positiva y moderada tal como se aprecia en la página 35 con la tabla 5, de la misma forma se pudo encontrar que la poca permanencia gerencial afecta en gran medida al desempeño laboral de los servidores en la entidad de estudio, todo ello se evidencia bajo los resultados del procesamiento de datos correlacionales de la prueba de Spearman ($r=0.979$) tal como se aprecia en la página 36 con la tabla 6, calificando tal asociación como positiva y directa. Estos resultados tienen una cercanía con el trabajo de Gavidia (2021) quien referenció que hay una incidencia de la permanencia gerencial en la parte laboral de los servidores administrativos, todo ello bajo el resultado de ($r=0.406$) según la prueba de Spearman, de la misma manera coincide el estudio de Cruz (2018) quien determinó que existe una asociación entre las variables de estudio antes mencionadas, quien fue hallada bajo el coeficiente de correlación de Spearman ($r=0.589$) respectivamente. Dichos datos están asociados con el estudio de Dessler y Varela (2018) quien referenciado a Chiavenato (2019) establecen que el desempeño laboral se ve relacionado con la valoración de la labor que genera un empleado, por lo que sus actos se deben aprobar por parte de un jefe superior, siendo necesaria su permanencia en un cargo correspondientemente.

En relación a la hipótesis general del estudio, se pudo determinar que la insuficiente permanencia gerencial, afecta de manera directa al desempeño laboral de los colaboradores de la entidad en estudio, todo ello se procesó bajo los resultados de la prueba de correlación de Spearman ($r=0.979$), referenciando dicho nexo como positivo y directo, concluyendo que mientras los gerentes no estén en su puesto laboral de manera permanente, el trabajo de los servidores seguirá siendo ineficiente, inestable e incluso bajo respectivamente. Estos resultados encontrados se basan en la base teórica de Chiavenato (2017) quien refiere que el movimiento

de puestos constantes de los gerentes en las áreas administrativas trae conflictos organizacionales, entre ellos la falta de planificación, dirección, organización y control por parte de su personal y la consigna de conseguir objetivos y metas institucionales. De la misma forma se puede sustentar dicho resultado según lo establecido por Dessler y Varela (2018), quien indica que se debe separar lo político de lo administrativo en temas de asignación de puestos laborales, es decir, se debe pensar en colocar buenos profesionales en las áreas administrativas.

CONCLUSIONES

En base al presente punto, el autor luego de generar y contrastar los hallazgos en su investigación, llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se pudo encontrar la respuesta al problema detallado en la página 10 del presente estudio científico, determinándose que la inestabilidad política generó la poca permanencia gerencial, por lo que perjudicó de manera directa el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Bagua, 2021.
2. Los resultados que sustentan la resolución del problema de investigación se evidencian en la comprobación de la hipótesis ubicada en la página 37, donde se pudo comprobar que la poca permanencia gerencial, afecta directamente al desempeño laboral, todo ello se generó y presentó bajo los resultados de la prueba de Spearman ($r=0.979$), calificando dicho nexo como positivo y directo, referenciando que mientras los directivos sigan rotando, el trabajo de los servidores seguirá siendo limitado respectivamente.
3. En base a los resultados de los objetivos de la investigación, se reflejan en la prueba de correlación de Spearman, donde se evidenció que hay

una asociación entre la variable inestabilidad política y la permanencia o estabilidad gerencial ($r=0.674$), calificándose positiva y moderada, de la misma forma se pudo encontrar que la poca permanencia gerencial afecta en gran medida al desempeño laboral de los servidores todo ello bajo el sustento estadístico de dicha prueba no paramétrica ($r=0.979$), calificando tal asociación como positiva y directa.

RECOMENDACIÓN

Los gobiernos regionales modifican su personal cada 4 años mediante elecciones populares, así mismo los cambios respecto a los cargos de confianza suceden en ese horizonte de tiempo o en un espacio menor de acuerdo a los objetivos que cada gobierno plantee, en ese sentido durante el tiempo de estudio de la presente investigación han sucedido de una manera muy continúa como resultado de la inestabilidad política que perjudicó al desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Bagua, por tal razón de lo expuesto se establecen las siguientes recomendaciones:

1. Se tiene como recomendación general para la Gerencia Sub Regional de Bagua, generar cambios en la parte gerencial bajo una meritocracia debidamente probada, o acceso al cargo mediante concurso público; sin la necesidad de interceder por política, limitando que se reemplacen en un tiempo apresurado, además se sugiere generar talleres para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores, produciendo a que se logren metas y objetivos en un momento planificado.
2. Se determina plantear talleres para impulsar el desempeño laboral tanto en la parte gerencial como de los propios administrativos, ya que constituyen como elementos fundamentales para hacer funcionar una

organización, estudiando ciertos comportamientos y habilidades de los funcionarios y a través de esos resultados, verificar si cumplen el perfil requerido para direccionar un área determinada.

3. Se sugiere a la máxima autoridad política, contar con una asesoría política externa, a fin de no dejarse influenciar por terceros y generar cambios constantes en la parte gerencial, empoderando en todo momento su sentido crítico para la toma de decisiones correctas.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguilar, M. (2020). Habilidades directivas y desempeño laboral en los colaboradores de la Diócesis de Chimbote, 2019. [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44449/Aguilar_SMS%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Centurión, C. (2017). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Rodríguez de Mendoza, Región Amazonas, 2015. [tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2957699>.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. Mcgraw-hill.
- Cruz , I. (2018). Relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas - 2015. [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5410/Cruz_CI_P.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- D´ Alessio, & f. (2017). Proporsal of an organizational culture model for innovation. Revista Cuadernos de Administración. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2250/225057026003/225057026003.pdf>.
- Dessler, G & Varela, T. (2019). Administración de recursos humanos.PEARSON.
- Gavidia , S. (2021). Estabilidad laboral y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca. [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75763/Gavidia_VSR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- González, M. Olivares, S. y González, N. (2014). Planeación e Integración de los Recursos Humanos, 2a. ed. Grupo Editorial Patria.
- Guzmán , G., & Sánchez, W. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. [artículo científico]. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1543>.
- Louffat, E. (2017). Administration fundamentals of the administrative process (4^a ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Marín, F. (2017). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. *Cuestiones jurídicas*, 9(2), 11-27. <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>
- Mendívil, Y. (2018). Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicios de una entidad local del sur de Sonora. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>
- Mundoon, J.; Kisamore, J.; Liguori, E. y Jawahar, J. (2017), Emotional Stability and Contextual Job Performance: The Moderating Effects of Meaning and Autonomy. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 46(1), 474-489. <http://dx.doi.org/10.5465/AMBPP.2016.15232abstract>
- Obregón, T. (2017). Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición. *Derecho & Sociedad* (46), 199-206. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832/19052>
- Olivares, J., & Carmeste, C. (2018). *organizational commitment and job satisfaction*. editorial académica española.
- Paltán, J. (2018). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia ergo*, 23(2), 121-133. <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>

- Ramírez S. (2018). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-ReyesLa%20influencia.pdf>.
- Requiza, C. (2018). La motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Barranca, 2015. [Tesis de posgrado, Universidad San Pedro].
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9544/Tesis_58726.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. Revista Archivo Médico de Camagüey, 23(2), 159-164.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es.
- Socorro, F. (2017). La estabilidad laboral. Trabajo realizado en la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv7n14/art03.pdf>
- Suyo, G. (2019).]DESEMPEÑO LABORAL Y PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN DEL PERSONAL OPERADOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DEL CUSCO, 2017. [tesis de posgrado, UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO].
https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4423/253T20191092_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ANEXOS:

Estimado(a) Sr (a) el presente cuestionario pretende recopilar información referente a la permanencia gerencial y desempeño laboral en una entidad local de Bagua, es por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal; debido a que nos servirá para elaborar un trabajo de investigación científica. Para ello le pido su ayuda en contestar el siguiente cuestionario que no llevará mucho tiempo. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas. Te pido de todo corazón que contestes con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas estas simplemente reflejan su opinión.

INSTRUCCIONES

Por favor para dar respuesta rellenar con X el cuestionario cada pregunta contiene 5 opciones elija la que mejor describa de lo que Ud. piensa.

Muchas gracias por su colaboración

1: Totalmente en desacuerdo	(TD)
2: En desacuerdo	(ED)
3: Neutral	(N)
4: En acuerdo	(EA)
5: Totalmente en acuerdo	(TA)

ITEM	VARIABLE 1: PERMANENCIA GERENCIAL	TA	EA	N	ED	TD
	PREGUNTAS					
DIMENSIÓN 1. FALTA DE COMPROMISO						
1	Considera que los cargos gerenciales se asumen con responsabilidad por parte de los encargados					
2	Cuando se le asignan metas a mi jefe superior, las cumple acorde a lo programado					
3	Considera que existe una actitud laboral eficiente por parte de los jefes en las áreas administrativas					
4	El actuar de mi jefe superior, ocasiona efectos en el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas en el área.					
DIMENSIÓN 2. CORRUPCIÓN						
5	Considero que mi jefe superior abusa de su cargo administrativo que le encargó					
6	Considero que los cargos gerenciales son favores políticos de la máxima autoridad					
7	Considero que las gerencias en la institución se asignan por beneficios económicos de quien las ofrece					
DIMENSIÓN 3. COMPETENCIA PROFESIONAL						
8	Considero que la gran mayoría de jefes, no posee el perfil profesional requerido para direccionar el área					
9	Considero que la gran mayoría de jefes, no posee los conocimientos requeridos para direccionar el área					
10	Considero que la gran mayoría de jefes, no posee las habilidades gerenciales para direccionar el área					

ITEM	VARIABLE INTERVINIENTE: INESTABILIDAD POLÍTICA	TA	EA	N	ED	TD
	PREGUNTAS					
DIMENSIÓN 1. TOMA DE DECISIONES						
1	Considera que la toma de decisiones de los jefes superiores al cambiar constantemente a los gerentes, perjudica la consecución de objetivos					
2	Considera que la toma de decisiones de los jefes superiores al cambiar constantemente a los gerentes, perjudica la consecución de metas					
3	Considera que la toma de decisiones de los jefes superiores al cambiar constantemente a los gerentes, perjudica la productividad laboral y desempeño de los trabajadores					
4	Considera que la toma de decisiones de los jefes superiores al cambiar constantemente a los gerentes, perjudica el ambiente laboral					
5	Considera que la toma de decisiones de los jefes superiores al cambiar constantemente a los gerentes, perjudica la percepción positiva de los empleados					

I T E M	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	TA	EA	N	ED	TD
	PREGUNTAS					
DIMENSIÓN 1. AMBIENTE LABORAL						
1	Existe motivación por parte del jefe superior para cumplir metas y objetivos					
2	Existe motivación entre los compañeros del área para cumplir metas y objetivos					
3	Mi jefe me hace sentir parte del equipo administrativo y causa efectos mis actos para cumplir metas y objetivos					
4	Mis compañeros me hacen sentir parte del equipo administrativo y causan efectos mis actos para cumplir metas y objetivos					
DIMENSIÓN 2.LOGRO DE METAS						
5	Existe una productividad en el área administrativa donde realizo funciones					
6	Mi jefe superior, busca acciones o estrategias para mejorar la productividad en el área administrativa donde realizo funciones					
7	Considero que la forma de trabajar por parte de mi jefe superior condiciona a conseguir objetivos y metas en el área administrativa					
DIMENSIÓN 3.PERCEPCIÓN LABORAL						
8	Existe un trato laboral empático por parte de mi jefe superior					
9	Se valora la opinión del empleado y a partir de ello mi jefe superior genera acciones en busca de las metas y objetivos					
10	Existe una satisfacción positiva por la forma de trabajar de mi jefe superior.					

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- Título de la investigación: "PERMANENCIA GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE BAGUA, 2021".
- Apellidos y Nombres del experto: MALCA FLORINDES JORGE ANTONIO
- Grado Académico: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
- Título Profesional: ECONOMISTA
- Colegio Profesional y N° Colegiatura: COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL PERÚ - N° 8808
- Institución en la que trabaja el experto: UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL FABIOLA SALAZAR LEGUÍA DE BAGUA.
- Cargo que desempeña: DIRECTOR DE INCUBADORA DE EMPRESAS
- Instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA DE TESIS "PERMANENCIA GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE BAGUA, 2021".

Autor del Instrumento: SERGIO BASHIR ALBUJAR COLLAO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Muy deficiente (1), Deficiente (2), Aceptable (3), Buena (4), Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas las dimensiones e indicadores, de manera que permita hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
SUB TOTAL					8	40
TOTAL					48	

- III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Es válido para su aplicación
 IV. **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:** 4.8 *excelente*

Bagua, noviembre del 2022.


Dr. Jorge A. Malca Florindes
Reg. CEL. N° 8808
 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 16670872

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- Título de la investigación: **"PERMANENCIA GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE BAGUA, 2021"**.
- Apellidos y Nombres del experto: **CUEVA VALDIVIA JOHNNY**
- Grado Académico: **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
- Título Profesional: **INGENIERO INFORMÁTICO Y DE SISTEMAS**
- Colegio Profesional y N° Colegiatura: **COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ - N° 106141**
- Institución en la que trabaja el experto: **UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL FABIOLA SALAZAR LEGUÍA DE BAGUA.**
- Cargo que desempeña: **ESPECIALISTA EN INVESTIGACIÓN**
- Instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO TESIS "PERMANENCIA GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE BAGUA, 2021"**.

Autor del Instrumento: **SERGIO BASHIR ALBUJAR COLLAO**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

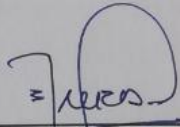
Muy deficiente (1), Deficiente (2), Aceptable (3), Buena (4), Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas las dimensiones e indicadores, de manera que permita hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
	SUB TOTAL				8	40
	TOTAL				48	

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Es válido para su aplicación

IV. **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:** 4.8 Excelente

Bagua, noviembre del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 16703164

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- Título de la investigación: "PERMANENCIA GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE BAGUA, 2021".
- Apellidos y Nombres del experto: VILLANUEVA PEDRAZA EDWALDO
- Grado Académico: **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)**
- Título Profesional: **INGENIERO ZOOTECNISTA**
- Colegio Profesional y N° Colegiatura: **COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ - N° 144044**
- Institución en la que trabaja el experto: **UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL FABIOLA SALAZAR LEGUÍA DE BAGUA.**
- Cargo que desempeña: **DIRECTOR DE PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS**
- Instrumento motivo de evaluación: **ENCUESTA DE TESIS "PERMANENCIA GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE BAGUA, 2021".**

Autor del Instrumento: **SERGIO BASHIR ALBUJAR COLLAO**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Muy deficiente (1), Deficiente (2), Aceptable (3), Buena (4), Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas las dimensiones e indicadores, de manera que permita hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
	SUB TOTAL				4	45
	TOTAL					49

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.9 excelente

Bagua, noviembre del 2022.


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 80643585