



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°02, DISTRITO
SAN MARTÍN DE PORRES - 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

LLANOS RODRIGUEZ, LUZ MAXIMIRA

ASESOR:

DR. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 11-12-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña LUZ MAXIMIRA LLANOS RODRIGUEZ cuyo título es: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°02, DISTRITO SAN MARTÍN DE PORRES - 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (Dieciséis).

Lima, 11 de diciembre del 2018


.....
Dr. Abraham, Cárdenas Saavedra
Presidente


.....
Mg. Carlos Antonio, Casma Zarate
Secretario


.....
Dr. Severino Antonio, Diaz Saucedo
Vocal

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA

A mi amada madre Constantina Rodriguez, por ser mi musa inspiradora, mi impulso diario y mi apoyo incondicional y a mi adorado padre Solano Llanos, por motivarme a luchar por mis sueños y ser mi aliento a seguirlos.

Simplemente los amo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, dar las gracias a mis padres, a mis hermanos y sobrinos, ellos son las personas más importantes de mi vida, de quienes, con sus muestras de amor, cariño, ejemplo, dedicación y palabras de aliento, tuve el impulso para seguir estudiando y romper el paradigma del no se puede.

A mis maestros, por el conocimiento transmitido en el desarrollo de mi formación profesional. Seguidamente, quisiera dar las gracias de manera muy especial al Dr. Antonio Díaz mi asesor en esta tesis, por su labor de guía, orientación y apoyo continuo desde el primer momento.

A mis amigos que con sus palabras y hechos aportaron de manera positiva en mi desarrollo. Por esto y más, muchas gracias.

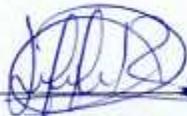
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS

Yo Luz Maximira Llanos Rodriguez con DNI N° 48090849, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 28 de noviembre del 2018



Luz Maximira Llanos Rodriguez

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada **“Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°02, distrito San Martín de Porres - 2018”**, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración.



Luz Maximira Llanos Rodriguez

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	2
1.2. Trabajos previos.....	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	8
1.4. Formulación del problema.....	18
1.5. Justificación.....	18
1.6. Hipótesis.....	19
1.7. Objetivos	20
II. MÉTODO	21
2.1. Tipo de investigación	22
2.2. Variables y operacionalización de las variables	23
2.3. Población, muestra y diseño muestral	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad	25
2.5. Métodos de Análisis de datos.....	27
2.6. Aspectos Éticos	27
III. RESULTADOS	28
3.1. Análisis Descriptivo de los Resultados Estadísticos de las Variables	29
3.2. Pruebas de las Hipótesis de la investigación	35
IV. DISCUSION.....	41
4.1. Discusión por objetivos.....	42
4.2. Discusión por Metodología	42
4.3 Discusión por Resultado	43
4.4. Discusión por conclusiones.....	43

V. CONCLUSIONES.....	45
VI. RECOMENDACIONES	47
IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro de Operacionalización de variables	24
Tabla 2. Validez del instrumento	26
Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos	26
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad	26
Tabla 5. Rango de coeficiente Alfa de Cronbach	26
Tabla 6. Variable Gestión Administrativa	29
Tabla 7. Variable Desempeño Laboral	30
Tabla 8. Dimensión 1 (Planeación)	31
Tabla 9. Dimensión 2 (Organización)	31
Tabla 10. Dimensión 3 (Dirección)	32
Tabla 11. Dimensión 4 (Control)	32
Tabla 12. Dimensión 5 (Capacitación)	33
Tabla 13. Dimensión 6 (Autoestima)	33
Tabla 14. Dimensión 7 (Trabajo en Equipo)	34
Tabla 15. Dimensión 8 (Satisfacción)	34
Tabla 16. Rango de correlación de Rho de Spearman	35
Tabla 17. Correlación de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral	36
Tabla 18. Correlación de Planeación y Capacitación	37
Tabla 19. Correlación de Organización y Autoestima	38
Tabla 20. Correlación de Dirección y Trabajo en Equipo	39
Tabla 21. Correlación de Control y Satisfacción	40

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Gráfico de barras porcentual de la variable Gestión Administrativa	29
<i>Figura 2.</i> Gráfico de barras porcentual de la Variable Desempeño Laboral	30

RESUMEN

La tesis titulada “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°02, distrito San Martín de Porres – 2018” tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres – 2018. El método de la investigación fue hipotético deductivo, el diseño no experimental-transversal, el nivel descriptivo-correlacional y el tipo de investigación aplicada. La muestra por 90 trabajadores de la UGEL 02 del mismo distrito. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento un cuestionario. El análisis para la correlación fue mediante la Rho de Spearman, obteniendo como resultado una correlación positiva considerable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Concluyendo de esta manera, que existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres – 2018.

Palabras clave: Gestión Administrativa, Desempeño laboral.

ABSTRACT

The thesis entitled "Administrative Management and Labor Performance in the Unit of Local Educational Management No. 02, district San Martín de Porres - 2018" had as a general objective to determine the relationship between administrative management and work performance in the UGEL 02, district San Martín de Porres - 2018. The research method was hypothetical deductive, the non-experimental-transversal design, the descriptive-correlational level and the type of applied research. The sample by 90 workers of the UGEL 02 of the same district. Data were collected using the survey technique using a questionnaire as an instrument. The analysis for the correlation was through Spearman's Rho, resulting in a considerable positive correlation between administrative management and work performance. Concluding in this way, that there is a relationship between administrative management and work performance in UGEL 02, San Martín de Porres district - 2018.

Keywords: Administrative Management, Work performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad, el Ministerio de Educación tiene el rol rector del sistema educativo, los Gobiernos regionales el rol de la gestión del servicio educativo y los Gobiernos locales la articulación territorial de los servicios educativos. En ese escenario, la Unidad de Gestión Educativa Local, representa la instancia clave de gestión más cercana a la escuela, que tiene la responsabilidad de articular las políticas nacionales del sector para la mejora de las condiciones del servicio educativo que se presta dentro de su ámbito de acción local, el mismo que cuenta con personal capacitado que trabaja junto con los docentes para brindar una educación de calidad tanto a instituciones públicas como privadas. El aporte de cada trabajador por área resulta importante para el logro de los objetivos, sin embargo, los problemas prevalecen en la institución los cuales dificultan seguir con el desarrollo.

En las empresas, los problemas por rutina en cuanto al personal generan conflictos y situaciones que van en contra de la eficiencia por tal motivo les resulta muy difícil seguir con los procesos. Entre los problemas que presentan los países de Europa, Asia, Norteamérica entre otros, es que algunas veces la organización y los directivos no son confiables, el cumplimiento de ellos ciertas veces no se realiza, no dicen lo que piensan, existen diversas versiones de cuando sucede algo malo en la empresa y nadie sabe quién lo hizo, culpan y no buscan soluciones en equipo. Por otro lado, en las organizaciones de otros países depende muchas veces de los mismos jefes de área o jefes a nivel institucional, en cuanto a saber sobrellevar a sus trabajadores, es por ello, la importancia que el personal al mando (jefe) conozca a sus subordinados, para obtener un mejor resultado en cuanto a desempeño laboral.

El propósito del estudio es la determinación del vínculo entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°02, del distrito SMP para el año 2018. Para una mejor interpretación de aquí en adelante utilizaremos las siglas “UGEL 02” en lugar de “Unidad de Gestión Educativa Local N°02”.

En la UGEL N°02 del distrito de San Martín de Porres, se apreció que existen factores determinantes en la gestión administrativa y el desempeño laboral de sus colaboradores, así como en otras instituciones del estado. Se pudo apreciar que las condiciones laborales no son las óptimas para la generación de un buen ambiente organizacional, empezando por la

iluminación dentro de las instalaciones, el material de calamina de las paredes y techos, y el frío en cada ambiente el cual son notorios en todas sus dimensiones. La comunicación interpersonal entre los colaboradores no se da con fluidez porque se sigue considerando mucho el esquema del organigrama la cual está dada verticalmente, ocasionando que la comunicación sea desde la parte superior hacia lo inferior; este procedimiento limitaría los intercambios interpersonales entre los colaboradores de la entidad y acarrea que el personal no se encuentre informado de lo que sucede dentro de esta. Cada colaborador tiene autonomía para tomar decisiones en su puesto de labores siendo limitadas, ya que las decisiones descienden desde los superiores, en otras palabras, tiene una influencia por el superior inmediato. Por otra parte, la motivación de cada colaborador se puede generar por diversos métodos. Existe mucha rotación de personal lo cual dificulta el trabajo equitativo. Y finalmente se pudo apreciar que la productividad, la eficacia y la eficiencia laborales de los colaboradores de la entidad no están optimizadas, por los diversos componentes mencionados y todo ello se ve reflejado en su desempeño laboral, por el cual muchas veces no llegan a cumplir cada expectativa esperada por los jefes a cargo.

Entendiendo la amplitud de la variable Gestión Administrativa tenemos por consideración que se trata de un factor de gran importancia para toda institución pública. Sin embargo, se puede determinar que esto va dependiendo de los adecuados usos de los componentes institucionales para desarrollar la organización y las actividades que puedan realizarse dentro de esta. Para su realización debe brindarse a cada colaborador la condiciones y recursos necesarios, los cuales son factores determinantes en su desempeño laboral.

1.2. Trabajos previos

En la búsqueda de trabajos previos para el estudio se consultaron indagaciones elaboradas por instituciones nacionales e internacionales relacionadas con las gestiones administrativas y desempeño laboral, no se halló estudios, pero se mostrará algunos estudios o acercamientos con nuestro estudio:

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Según Fernández (2015) en el artículo de la revista *Gestión Practica de Riesgos Laborales Como la Prevención de Riesgos mejora la Competitividad*, hace mención que:

Un sistema eficaz de gestión de prevención de riesgos mejorará la rentabilidad, motivación competitividad y fortalecerá los compromisos de cada empleado con la entidad ayudando así a diferenciarse del resto. Al implementar programas de mejora en la seguridad se garantizara el mejoramiento en la productividad por parte de los trabajadores ya que todos los lideres deben de tener siempre en consideración la motivación del personal y el ambiente de la organización porque son piezas claves para que una empresa prospere y sea exitosa, en las empresas de este sector otros puntos a evaluar seria también desarrollar cada actividad de los colaboradores en la entidad y como se ve afectada al carecer de una gestión que no se enfoca en todas las áreas de la empresa, se es necesario buscar prontas soluciones para así llegar a cumplir las metas propuestas sin ningún obstáculo de por medio.

Mora, Duran y Zambrano (2016) en el artículo *Consideraciones Actuales sobre Gestión Empresarial* sostienen que: la calidad ayudará a reducir la manera improvisada cómo se suelen realizar los trabajos dentro de la empresa, buscará llevar a cabo procesos totalmente planificados en donde se manejará las medidas a tomar durante las situaciones de riesgo o situaciones normales de funcionamiento. La calidad brindara una oportunidad clave para la planificación, dirección, organización y control de los procesos con el fin de mejorar el desarrollo económico de la organización. (Ecuador).

Meléndez (2015) en su estudio de maestría titulado *Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los Servidores de la Subsecretaria Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014*, La finalidad del estudio fue la determinación de las incidencias del ambiente institucional en el desarrollo de las laborales de cada servidor de la Subsecretaria General Administrativa Financiera, su investigación fue de tipo explicativo, con diseño explicativo-correlacional con enfoque cuantitativo. Meléndez concluyó que el ambiente de la organización no influiría en el cumplimiento de laborales de los colaboradores de la Subsecretaria General Administrativa Financiera.

Oleas (2012) realizó el estudio de maestría titulado *Gestión Administrativa y Procesos Académicos del colegio Aurora Estrada de Ramírez, de la ciudad de Guayaquil. Diseño e Implementación de un Portal Web que optimice la Gestión de la Institución*, la finalidad fue realizar un diagnóstico de las gestiones administrativas y cada proceso académico del colegio fiscal, la muestra se compuso de tres autoridades, sesenta educandos y 1 mil 982 alumnos de la escuela. Este estudio es bibliográfico-documental ya que se requirió el análisis de documentos técnicos de cada organismo internacional tomados de diversas publicaciones y libros que tengan afinidad con las normativas actuales, es de nivel descriptiva-explicativa porque analizó los fenómenos y estableció las causas y efectos; concluyendo que la totalidad de encuestados están de acuerdo que las gestiones administrativas con procedimientos manuales son deficientes.

Juna y Arias (2011) realizó su estudio para su maestría titulada *Plan de Mejora de la Gestión Administrativa, a través de la Auditoría de Gestión del Patronato del Gobierno Provincial de Chimborazo para el periodo 2011*, cuyo propósito general es la contribución para mejorar las condiciones de vida de los pobladores de Chimborazo, coordinando con el gobierno de la provincia, y el apoyo de los pobladores, mediante las gestiones solidarias, eficaces y eficientemente para ejecutar cada proyecto. El estudio fue descriptivo, se pudo realizar el estudio con el total de pobladores de la provincia, y se concluyó lo siguiente: De acuerdo al control que se utilice mediante las auditorías para gestionar se señaló claramente y concretamente los procedimientos que debe realizar las autoridades y cada medida preventiva, que permitirá eludir desviaciones o errores futuros cuando se apliquen los procesos, determinado por las leyes. Se cumplió con las naturalezas que piden las auditorías realizadas para las gestiones administrativas, enfocado en las evaluaciones de las eficiencias, eficacias para cumplan las metas. También debe mantenerse un control interno adecuado para manejar con criterio cada recurso, verificándose que estén siendo utilizados acorde a los costos y de formas previstas según el procedimiento

1.2.2. Antecedentes nacionales

Delgado y Seminario (2016) en su tesis *Cultura Organizacional y Responsabilidad Social Empresarial; Un Enfoque Correlacional*, para optar el grado de Magister Administrativo de

empresas por la UPN. El cual tuvo por objeto general la determinación de relación entre cultura organizacional y las responsabilidades sociales empresariales en una organización constructora de Trujillo, 2014 – 2015. Fue un estudio correlacional, no experimental y que presentó un diseño longitudinal, puesto que buscó encontrar la relación de 2 variables a través del tiempo, el método de investigación que desarrolló en el procedimiento fue el inductivo y mixto. Finalmente, se concluye que: la cultura organizacional no tiene relación significativa con las responsabilidades sociales empresariales en una organización constructora de la ciudad. Además, para profundizar, la cultura organizacional no influye sobre las responsabilidades sociales empresariales en una organización constructora de Trujillo, ni viceversa.

Bedoya (2005) en su estudio *La Nueva Gestión de personas y el Desempeño Laboral por Competencias*, para obtener el grado de Magister en la UNMSM. La cual presenta como objeto principal el análisis de cada teoría y enfoque sobre las funciones de los recursos humanos y su vínculo con las gestiones que realizar para evaluar el desempeño de la organización. El presente estudio reúne cada condición metodológica de un estudio aplicado. Su nivel de estudio fue descriptivo, explicativo y correlacionado. Dicho estudio concluyo que se concretó los objetos que se plantearon, permitiendo corroborar las hipótesis del estudio determinando los procedimientos para gestionar cada evaluación del desempeño que sufrirían diversas correcciones considerables para que se adecuen a cada nueva exigencia moderna, estudiar las funciones de los recursos humanos y los procedimientos para gestionar evaluaciones de desempeño, también las adecuaciones que se deben realizar a los nuevos tiempos, constituyen el desafío que las organizaciones deberán enfrentar en los mercados globales, para tener competitividad y mantener su permanencia en estos mercados y teniendo un enfoque radicado en los análisis para mejorar los funcionamientos de la organización y en los cambios en la gestión de los RRHH y de los procesos para gestionar las evaluaciones del desempeño, enfocándose en lo económico, social y tecnológico.

Oscoco (2015) en su tesis *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014*. Para optar el grado de Licenciado en Administración de Empresas en la U.N. José María

Arguedas, Andahuaylas. Teniendo la finalidad de determinar el vínculo entre las variables del estudio. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se recolectará datos cuantificados para corroborar las hipótesis, mediante el uso de la estadística y el empleo de teorías. El nivel de estudio fue Descriptivo y de diseño no experimental. La muestra fue de 35 colaboradores de la Municipalidad. Dicho estudio concluyó que las gestiones del talento son relacionadas de manera positiva débil con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital; se llegó a esta conclusión mediante el coeficiente de Spearman.

Cobali de la Cruz (2009) en su tesis *La Nueva Gestión del Potencial Humano y su Evaluación del Desempeño en las Instituciones Financieras de Huamanga*, para optar el grado de Licenciado en Administración en la U.N. de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho. Tuvo por objetivo General la determinación del vínculo entra el desempeño laboral y los programas de incentivos en las entidades financieras de Huamanga. El tipo de estudio fue Descriptivo y el diseño fue no experimental- transversal, enfoque cuantitativo. Concluyendo que el desempeño laboral de las entidades financieras de Huamanga es influenciado por cada acto de motivación y diversos planes remunerativos, mediante reconocimientos imparciales, ascensos transparentes fundamentados por la productividad, a validando de esta manera la hipótesis principal.

Mayuri (2008) en su tesis *Capacitación Empresarial y Desempeño Laboral en el Fondo de Empleados del Banco de la Nación- FEBAN2006, Lima*, estudio realizado para optar el grado de Doctor en Educación en la UNMSM, Lima. Teniendo el objeto genera la determinación y evaluación de qué formar un plan para capacitaciones empresariales se vincula con el desempeño laboral de los colaboradores.

El tipo de estudio fue básica-aplicada y el diseño del estudio fue experimental por la manipulación de cada variable. Concluyo con una confianza del 95%, una significancia bilateral del 0.000 se afirma que planificar capacitaciones empresariales se vinculan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de la Nación durante el 2006.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable gestión administrativa

Teorías de gestión administrativa

Teoría clásica de la Administración; según Fayol (1916) Esta teoría se caracteriza por enfatizar en las estructuras organizacionales y que se deberá tener para que sean eficientes. Su concepto de organización son las estructuras formales de un grupo de actividades, cargos y órganos.

Principios de la Teoría clásica, La ciencia administrativa, está fundamentado mediante normas o bases teóricas. Fayol adoptaría la denominación principio, alejándose de conocimiento rígido, ya que no habría nada absoluto en la administración. Por lo que cada principio es flexible adecuándose las circunstancias, periodo o ambiente, estos son:

- a) Divisiones laborales: planteado para el mejoramiento del desempeño laboral, las especializaciones son fundamentales ya que el colaborador aumentara su eficiencia.
- b) Autoridades: Los directivos dan órdenes, aunque en diversas ocasiones no podrá hacer que le obedezcan, por lo que debe tener una autoridad individual (liderazgo).
- c) Disciplinas: Cada integrante de una entidad tendrá que respetar las normas y cada convenio regido en la entidad.
- d) Unidades de Dirección: Cada operación tendrá una misma meta y que deberá planificarse. Es obligatorio que cada área deberá brindar asistencia a las otras áreas para concretar cada actividad y proyecto que es asignado a cada uno, sin oponer ayuda. Deberá realizarse una planificación coordinada, aprobada y autorizada por cada gerente involucrado.
- e) Unidades de Mando: cada instrucción acerca de las operaciones particulares es solo recibida por un individuo.
- f) Subordinación de intereses individuales al bien común: Muy indiferente a la entidad, el colaborador deberá tener preocupaciones primarias por la entidad.
- g) Remunerar: Las compensaciones laborales deberán ser equitativos por los colaboradores y los que emplean. Para labores igualitarias, salarios idénticos.

- h) Centralizar: A los directivos les correspondería las responsabilidades finales pero los colaboradores deberán tener la potestad adecuada para dar realizar de manera adecuada su labor.
- i) Cadenas escalares: Las líneas de responsabilidad en una entidad avanzan en orden de rangos desde la alta directiva hasta cada nivel más bajos de la empresa.
- j) Ordenes: Los individuos deberán ocuparse de los cargos convenientes para él.
- k) Equidades: Cada administrador deberá ser amistoso y equitativos con los colaboradores. Firme, pero justos.
- l) Estabilidad del personal: Para que funcione adecuadamente en la entidad, deberá persistir las rotaciones de colaboradores hasta ser mínimas y convenientes.
- m) Iniciativas: Deben darse libertades a los colaboradores para expresarse y así realizar sus ideales, aunque cometan en ocasiones errores.
- n) Espíritu de equipo: La promoción del espíritu de equipo fomentara en la entidad sentidos de unión. Cada departamento dentro de la entidad deberá laborar unidos y apoyándose cuando sean necesarios, para concretar una entidad conjunta.

Funciones básicas de la empresa, Fayol realizo las divisiones de cada operación industrial y comercial en 6 conjuntos denominados como los procedimientos básicos de una entidad. Estas son:

- 1) Función Técnica: Relacionado con las producciones de un servicio o bien de la entidad.
- 2) Función Comercial: Relacionado con las intercambios, ventas y compras.
- 3) Función Financiera: Relacionado con las búsquedas y gerencias del capital.
- 4) Función de Seguridad: Relacionado con la seguridad y cuidados de cada bien de los individuos.
- 5) Función Contable: Relacionado con el inventario, registro, balance, costo y estadística.
- 6) Función Administrativa: Relacionado e integrado con otras 5 funcionalidades. Cada función administrativa coordina y sincroniza a las otras funciones de la entidad.

Fayol argumentaba que las 5 primeras funciones esenciales no tienen la función de formar un plan para tomar acciones generales en la entidad, ya que la última función administrativa tiene esa atribución de constituir planes de acción. Por ello Fayol lo describe los actos administrativos como: planeación, controlar, coordinar, dirigir.

Teoría Científica de la Administración; según Taylor (1903) refiere que brinda una perspectiva que enfatiza las actividades y los enfoques organizacionales, centrándose en la institución de manera exclusiva. Conceptualizando a las organizaciones desde una metodología empírica a una científica para poder realizar observaciones y mediciones. Cada aportación conforma un principio básico administrativo como lo es: las planeaciones, preparación, controles ejecuciones. Esta teoría aumentara las eficiencias empresariales mediante los incrementos en las producciones. Cada incentivo viene a ser las remuneraciones por la labor del colaborador.

Principios de la Administración Científica, Para Taylor, las gerencias adquirieron una nueva atribución y responsabilidad descrita por cuatro fundamentos:

- a. Principio de planeación: es la sustitución de las labores por criterios individuales de los operarios, las improvisaciones y las actuaciones empíricas-prácticas por un método basado en un procedimiento científico. Sustitución de las improvisaciones por la ciencia, a través de las planeaciones.
- b. Principio de la preparación/planeación: es la selección científica de los colaboradores acordes con la aptitud y preparación, para producir una mayor eficiencia, acorde con la metodología planeada.
- c. Principio del control: controlar las labores para la controlar que se están ejecutado adecuadamente con las normativas que se han establecido y de acuerdo al plan realizado.
- d. Principio de la ejecución: es la distribución de cada atribución y la responsabilidad, ya que se ejecutará las labores de manera disciplinada.

Definición de gestión administrativa

Según Hurtado (2008) los procesos administrativos son herramientas aplicadas en las instituciones para lograr el objetivo y la satisfacción de cada necesidad lucrativa y social. Si los directivos de una institución ejecutan adecuadamente su labor mediante la eficiencia y eficacia de la gestión, existe una mayor probabilidad que la institución concrete sus metas; por ello, se podría describir que el desarrollo de actividades de los directivos o administradores se podrá medirse acorde al nivel en que se cumplan los procedimientos administrativos. (p.47).

Según el autor Anzola (2002) refiere que las gestiones administrativas consistirían en cada función que se realiza para la coordinación de esfuerzos del conjunto, para poder lograr los objetos con apoyo de sus colaboradores, a través de desempeñar cada labor relevante como lo es planificar, organizar, control y dirección. (pág. 70).

Según Chiavenato (2010) las gestiones administrativas son procesos que implican la planeación, control, dirección y organización, para el uso debido de cada recurso que posee la institución para lograr metas. (p. 19).

Dimensiones de gestión administrativa

A. Planeación

Chiavenato (2010) refirió que “son funciones de diversas índoles administrativas que con anticipaciones definen cada objetivo y las acciones a realizar para lograrse” (p.135).

Indicadores

1. Objetivos Organizacionales

Las instituciones son creadas con la finalidad de dar satisfacción a un interés y que cada interés podrá ser en beneficio de las mismas o dar beneficios a las sociedades (gestiones y servicios públicas, ONG's y entre otras). En lo que respecta a organizaciones formales, estas necesitan marcarse objetivos y son estos la causa la creación de la misma. A demás son estos objetivos los que influyen sobre la actividad de la propia organización (Porret, 2010, p.29).

2. Proceso de planeación

Según Munch (2009) Las planeaciones son procesos administrativos que especifican cada objeto que se anhela lograr y definir de forma anticipada cada acción y actividad propicia que se deberán concretar para alcanzar la meta (p. 39). Expresado de otra manera, las planeaciones son dadas luego de planificar cada objetivo, para lograrlo se deberá plantearse claramente y previamente cada actividad correspondiente para concretarla.

B. Organización

Fayol (1916) expresa que son “Las identificaciones y clasificaciones de cada actividad requerida, los agrupamientos de cada actividad se dan necesariamente para concretar los objetos, las asignaciones de cada conjunto a un administrador con responsabilidades necesarias para realizar supervisiones y cada medida para la coordinación horizontal y vertical en la estructura organizacional. (p.89).

Indicadores

1. Coordinación

Según Veciana (1999) coordinar consiste en ordenar y armonizar las partes de un todo unitario. Lo que se trata de armonizar son objetivos parciales, actividades, medidas, etc., que están relacionadas entre sí, con el fin de conseguir una sincronización y concordancia en función de un objetivo o criterio principal” (p.54)

2. Estructura

Se define estructura como la organización que implican establecer los marcos fundamentales para tener grupo social, porque se establecerá las disposiciones y las correlaciones de cada función, jerarquía y actividad que es necesaria para concretar los objetos. De la misma manera indica que los organigramas y jerarquías de los puestos deben definirse y exponerse. Los directores a coordinadores, todos deberán reconocer a sus superiores directos y debe dar respeto a la autoridad según el nivel laboral (Fayol ,1916, p.89).

3. Asignación de Actividades

Según Fayol (1916) “En las instituciones surgen necesidades de agrupación, división y asignación de cada función a fin de desarrollar las especializaciones [...] Lo conveniente es que cada trabajador ocupe el cargo que más se adecue a él.” (p.89).

C. Dirección

Según Chiavenato (2010) “son las funciones de las áreas administrativas que orientan los procedimientos de los individuos hacia los logros de cada objetivo. Estas actividades

requieren de optimas comunicaciones, motivaciones, liderazgo y supervisión, ya que se enfoca en la dirección de los colaboradores” (p.35).

Indicadores

1. Liderazgo

Es aquella habilidad influenciada de manera positiva en los individuos y cada sistema lo cual provoca actitudes determinadas, de acuerdo al individuo teniendo impactos significativos y concretar logros relevantes (Evans y Lindsay, 2008, p.220)

2. Motivación

Urcola (2008) lo describe como “las situaciones emocionales positivas o negativas, que se producirá según la persona cuando existan estímulos o incentivos que serán proporcionados para dar satisfacciones a diversas necesidades, y que fomentar conductas determinadas” (p.77).

3. Comunicación

Achua y Lussier (2011) refieren que son procesos para transmitir información. Las comunicaciones reales se presentan solo si cada parte entiende los mensajes desde una percepción similar, es de relevancia para los éxitos organizacionales. La capacidad de escribir, leer y hablar lo deberán tener los supervisores para poder concretar los objetos eficazmente.

4. Supervisión

Según Fayol (1916) menciona que “es que dirigir a cada subordinado para que estos realicen los procedimientos de forma óptima”. (p.96).

D. Dimensión Control

Según Fayol (1916) son las funciones administrativas que consisten en la medición y corrección del desempeño del colaborador y el conjunto de colaboradores para la determinación de que cada acción realizada se adecue al plan y objetivo de la institución. Es

la medición del desempeño contra los objetos y planificaciones, mostrando donde se presenta un desnivel con lo estandarizado y apoyar a corregirlos. (p.85).

Indicadores

1. Medición

Según Galpin (2013) La medición proporciona una forma de rastrear el progreso. Cuando se sabe que es lo que hay que medir y cómo se puede medir, los mandos pueden ver si la organización está en el camino de alcanzar los objetivos” (p.103)

2. Indicador Corrección

Es la última etapa del proceso de control. En este punto, los directivos deben decidir en tomar acciones correctivas inmediatas o acciones correctivas básicas., La acción correctiva inmediata resuelve los problemas transitoriamente y hace que el desempeño vuelva a la normalidad. Y la acción correctiva básica, trata de averiguar la causa del problema, y en base a esa información, procese a corregir la fuente del problema, pero de forma permanente. (Boland et al., 2008, p.98).

1.3.2. Variable desempeño laboral

Teorías del desempeño laboral

Para Klingner y Nabaladian (2002) “explican los vínculos entre las motivaciones y las capacidades para desempeñarse, también son los vínculos entre las satisfacciones laborales y desempeñarse adecuadamente” (p. 252).

Teoría de la equidad; esta teoría se encuentra vinculada con las percepciones del colaborador acorde a los tratos recibidos: Justo o injusto.

Esto se refleja para Klingner y Nabaladian (2002):

En los compromisos, cada expresión por voluntad propia al momento de realizar sus labores eficazmente dentro de la institución. La teoría es concreta pero las percepciones de los individuos están vinculadas a los estados mentales que se basan en un juicio subjetivo. Aunque, no

significaría que las imparcialidades y los buenos tratos, son componentes fundamentales, apareciéndose con igualdad importancia, las buenas interrelaciones comunicativas entre los directivos y subordinados. La igualdad se da por: a) los rendimientos; b) las comparaciones con otros. Primeramente, las comparaciones de aportes o rendimientos laborales y las retribuciones que reciben a comparación de otros individuos. (p. 253).

Teoría de las expectativas; según Klingner y Nabaldian (2002), esta teoría se centra:

En cada sentimiento que dará satisfacción al colaborador, por ende, irradiará al desempeñar mejor sus laborales con relación a otros. Son tres componentes que se identifican: a) los alcances que un colaborador creará que podrá obtener realizando su labor en un grado adecuado; b) las evaluaciones del colaborador reconociéndose mediante cada gratificación o sanción como resultante de que los alcances sean concretados o no llegando al grado adecuado su desempeño; c) La relevancia que el colaborador concedería a la gratificación o sanción que reciba. (p. 253).

Definición Conceptual

Chiavenato (2004) planteo que los comportamientos de los evaluados, se dan mediante la demostración de su desempeño cuando estos buscan un objetivo fijado. Constituyéndose en estrategias individuales para concretar cada meta deseada. Los componentes que tienen influencia al desempeñar mejor sus laborales son: Las instituciones que brindan servicios para el ofrecimiento de una adecuada atención a sus consumidores deberán tomar importancia a los componentes vinculados y que se reflejan directamente con el desempeño del colaborador, considerando para este estudio: capacitación, autoestima, trabajo en equipo y satisfacción. (p.159).

Así mismo, Dessler (2001) indica que “las evaluaciones de desempeño significan la calificación de un colaborador por sus actuaciones presentes o pasadas a través de reglamentos establecidos y las labores designadas” (p.29).

Finalmente, Arias y Heredia (2004) refieren que:

Cada evaluación de desempeño representara diversos componentes o fundamentos que apuntan de manera directa a la producción y la calidad para cumplir las labores de un colaborador. Midiendo las resultantes concretas y finales, que buscaría lograr dentro de plazos establecidos; desempeñando: comportamientos o un medio instrumental para pretender poner en práctica componentes críticos de éxito: lo fundamental para que la organización sea exitosa en sus resultantes y desempeño. La principal razón para que una institución este a carga de la evaluación

del desempeño es: Proporcionar juicios sistemáticos para dar fundamento a los incrementos salariales, promocionales, transferencia y en alguna ocasión despidos de colaboradores. (p.36).

Dimensiones de desempeño laboral

A. Capacitación

Según Siliceo (2004) “Las capacitaciones consisten en dar actividades planeadas y basadas en cada necesidad real de una institución orientándose hacia los cambios en conocimiento y habilidad del colaborador” (p.25)

Indicadores

1. Conocimientos

El conocimiento es el proceso mental de construcción de conceptos obtenidos por intuición, experiencia o por pertenencia a un grupo social, que consiste en explicar, clasificar y entender los hechos que ocurren a nuestro alrededor, saber el cómo y el por qué la realidad funciona de cierta manera (Martínez y Guerrero, 2009, p. 10)

2. Habilidades

La habilidad es la facilidad, aptitud y rapidez con la cual se lleva al cabo cualquier actividad o tarea, quienes han desarrollado habilidades “adquirieron metodologías, cada técnica específica y las prácticas en su área laboral con el fin de resumir las maneras de procedimientos (Alles, 2006, p.39).

B. Autoestima

Según Voli (1994) expresa que son “apreciaciones de las propias valías y relevancias en la toma de responsabilidades sobre los mismos y cada vinculo propio con los demás” (p. 50).

Indicadores

1. Toma de responsabilidad

La toma de responsabilidad es la capacidad ética de las empresas y de sus líderes para responder a los desafíos de la nueva sociedad, buscando el bienestar económico-social (Martínez, 2011, p. 157).

2. Valor

La valía es la estimación o aprecio que merece una persona por sus cualidades. El sentimiento de ser respetables, ser dignos y tener derecho a afirmar sus necesidades y carencias con el afán de vivir mejor y poder responder a los desafíos y oportunidades que se le presenten de manera más apropiada (Branden, 1995. p.23).

C. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se da cuando los colaboradores se reúnen porque tienen objetivos en común o específicos y desarrollan mediante estructuras que poseen un procedimiento establecido de interacciones. Es relevante y se debe tomar en cuenta, que en la labor que ejercerán será evaluada su calidad de trabajo. (Chiavenato, 2004, p.131)

Indicadores

1. Objetivos en común

Tener objetivos en común implica poseer las mismas necesidades con el fin de compartir en conjunto los conocimientos adquiridos logrando que los integrantes del equipo se sientan identificados los unos a los otros y haciendo que este funcione (Hayes, 2003, p.48).

2. Calidad de trabajo

Es el grupo de propiedades específicas y funciones que podrían ser objetos de evaluaciones, para la determinación si un servicio o producto satisface sus propósitos. Por lo tanto, es el resultado del trabajo en equipo bien hecho, de toda la organización (Isolve, 2000, p.37)

D. Satisfacción

Son los sentimientos al momento de realizar actividades en los puestos laborales, que surgen para las evaluaciones personales de cada propiedad de este. Es un tema que cada día cobra mayor importancia e interés en el ámbito organizacional y guarda bastante relación con las condiciones en las que el empleado trabaja, así como con el clima organizacional, en este sentido (Robbins, 2004, p.75).

Indicadores

1. Condiciones laborales

Es el medio físico y el acondicionamiento del mismo, donde se realiza una labor, el cual brindara tranquilidad y la de realización de un óptimo desempeño (Robbins, 2013, p.80)

2. Indicador Clima Organizacional

El clima organizacional es la percepción compartida que cada miembro de una institución tendrá. La estructura, procedimientos y entornos del medio en el que laboran y constituyen importantes indicadores para que funcione la institución, el grado de motivación, satisfacción y compromiso de sus miembros (Montellanos, 2012)

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018?

1.4.2. Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre planeación y capacitación en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018?

PE2: ¿Qué relación existe entre organización y autoestima en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018?

PE3: ¿Qué relación existe entre dirección y trabajo en equipo en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018?

PE4: ¿Qué relación existe entre control y satisfacción en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018?

1.5. Justificación

Justificación teórica

El trabajo de investigación propuesto busca aplicar teorías y conceptos ampliar conocimientos y servirá como fuente de información a otras investigaciones sobre gestión

administrativa y desempeño laboral, también permitirá el mejoramiento en las gestiones administrativas y el desempeño laboral en la UGEL 02.

Justificación metodológica

Los métodos, procesos, técnica e instrumento que se emplearán para obtener respuestas sobre algunas interrogantes, demostrarán su validez y confiabilidad. Será debidamente procesado por el estadístico SPSS el cual medirá la gestión administrativa y desempeño laboral; así, podrán utilizarse como base para otros colaboradores del estudio.

Justificación práctica

El estudio servirá como material de apoyo para el estudio de gestión administrativa y desempeño laboral. Además, podrá revisarse por el público en general, individuos interesados en el presente tema de investigación y por instituciones que buscará soluciones en la gestión empresarial y desempeño laboral.

Justificación social

Se escogió el estudio porque las gestiones administrativas y la manera de desempeñarse en las labores son bases fundamentales para lograr cada objetivo en un centro de labores como la UGEL 02 de San Martín de Porres y pudiendo traer bienestar en dicha comunidad.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación significativa entre planeación y capacitación en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

HE2: Existe relación significativa entre organización y autoestima en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

HE3: Existe relación significativa entre dirección y trabajo en equipo en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

HE4: Existe relación significativa entre control y satisfacción en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre planeación y capacitación en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

OE2: Determinar la relación entre organización y autoestima en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

OE3: Determinar la relación entre dirección y trabajo en equipo en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

OE4: Determinar la relación entre control y satisfacción en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Método

El estudio es hipotético-deductivo, de acuerdo con Bernal (2010) “esta metodología consistiría en tomar una conclusión general para lograr una explicación particular. Se comienza analizando teoremas, [...], comprobando su validación para la aplicación de una solución particular”. (p.60).

2.1.2. Diseño de investigación

El trabajo tuvo un diseño de estudio de tipo no experimental - transaccional ya que no manipulo deliberadamente las variables, ya que se observó cada situación existente y la recopilación de información se efectuó por única vez.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “Se basan en las observaciones de cada fenómeno y como se dan naturalmente para posteriormente analizarlo. [...] basando en categóricos, variables y teorías que ya sucedieron sin que interviniera directamente el indagador” (p.149).

2.1.3. Nivel de investigación

Tiene un nivel de estudio relacional y descriptivo; según Hernández et al. (2014) “el estudio correlacional tiene como propósito describir las situaciones encontradas y el fin de tener conocimiento sobre asociaciones o niveles de vínculos de cada variable estudiada” (p. 92, 93).

2.1.4. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo Aplicado.

Hernández et al. (2010) expresaron que: “se da mediante las búsquedas y consolidaciones de saberes y las aplicaciones de cada conocimiento obtenido para enriquecer los acervos culturales y científicos, pudiendo brindar posibles soluciones o mejoras para las problemáticas que se intentaran dar solución” (p.37).

2.1.5. Enfoque

El estudio tiene un enfoque cuantitativo ya que se buscará corroborar cada hipótesis del estudio con la información obtenida, a través de mediciones numéricas y análisis estadísticos, definiendo cada patrón de comportamiento y corroborar teorías.

2.2. Variables y operacionalización de las variables

Variables

El estudio consta de 2 variables independientes, la variable “Gestión Administrativa” y la variable “Desempeño laboral”.

V1: Variable Independiente Gestión Administrativa

Definición Conceptual

Las gestiones administrativas se basan en la traducción de metas con hechos concretos para lograrlo, implicando tener las capacidades de planeación, organización, dirigir y controlar cada actividad en todos los ámbitos organizacionales.

Definición operacional

La gestión administrativa es la base para la ejecución, potencializar y logro de objetivos planteados que contribuyen con la supervivencia y crecimiento de la empresa.

V2: Variable Independiente Desempeño Laboral

Definición Conceptual

El desempeño de labores son los rendimientos laborales y las actuaciones que manifiestan el colaborador para efectuar cada función y las actividades relevantes que exigen cada puesto en los contextos laborales específicos donde actúan, permitiendo la demostración de su idoneidad.

Definición operacional

El desempeño de labores permite comprobar el nivel de cumplimiento de cada objeto propuesto y el compromiso del colaborador para con la empresa.

Tabla 1. Cuadro de Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Preguntas		Instrumento	Escala de Medición
			ITEM en el instrumento	N° de ITEMS por indicador		
	Planeación	Objetivos Organizacionales	1	1	Cuestionario de Tipo Likert	Ordinal
		Proceso de Planeación	2	1		
	Organización	Coordinación	3	1		
		Estructura	4, 5	2		
		Asignación de Actividades	6	1		
	Dirección	Liderazgo	7	1		
		Motivación	8, 9	2		
		Comunicación	10, 11	2		
		Supervisión	12	1		
	Control	Medición	13	1		
		Corrección	14	1		
	Capacitación	Conocimientos	15	1		
		Habilidades	16	1		
Autoestima	Toma de Responsabilidad	17	1			
	Valor	18	1			
Trabajo En Equipo	Objetivo en Común	19	1			
	Calidad de Trabajo	20	1			
Satisfacción	Condiciones Laborales	21, 22	2			
	Clima Organizacional	23	1			

Fuente: Elaboración del indagador

2.3. Población, muestra y diseño muestral

2.3.1. Población

Fue finita, estando compuesta por 266 colaboradores de la UGEL 02 de SMP, 2018.

2.3.2. Muestra

Se conformó por los colaboradores de la UGEL 02 de SMP, para lo cual se consideró 90 personas del total de la población.

2.3.3. Muestreo

Se empleó un muestreo no probabilístico, ya que se encuestó a los primeros 90 trabajadores que se encontraron dentro de la institución (la forma utilizada fue Por acceso fácil: ya que fue considerada la muestra disponible).

Según Malhotra (2004) “es un componente diseñado para la elaboración de estudios siendo la tercera porción del procedimiento de estudio” (p.153).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la Encuesta, la cual estuvo dirigida a los trabajadores de la UGEL 02 de SMP.

2.4.2. Instrumento

Fue el cuestionario, el mismo que se conformó por 23 interrogantes Tipo Likert con 5 categorías de respuesta, las que fueron medidas a través de la Escala Ordinal.

2.4.3. Validez

La validación del instrumento se realizó a través del Juicio de Expertos de la Universidad Cesar Vallejo, el cual permitirá determinar si es adecuado para el estudio. El Juicio de Expertos estará formado por:

Tabla 2. *Validez del instrumento*

N°	Experto	Calificación de Instrumento	Especialidad
Experto 1	Dra. Martínez Zarala, María Dolores	Si cumple	Investigador
Experto 2	Dr. Torres de la Cruz, Mario Ivan	Si cumple	Investigador
Experto 3	Dr. Costilla Castillo, Pedro	Si cumple	Investigador

Fuente: Elaboración del indagador

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el estadístico Alfa de Cronbach, el cual se muestra a continuación:

Tabla 3. *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaboración del indagador

Tabla 4. *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,960	,966	23

Fuente: Elaboración del indagador

Tabla 5. Rango de coeficiente Alfa de Cronbach

Valores de alfa	Interpretación
0.90	Es excelente
0.80	Es bueno
0.70	Es aceptable
0.60	Es cuestionable
0.50	Es pobre
0.40	Es inaceptable

Fuente: George y Mallery, 2003

Se observa en la Tabla N° 1 que para el cálculo de la confiabilidad se consideró como muestra piloto 20 personas, se valida también que no fue excluido ningún caso. Se puede observar en

la Tabla N°2 que el valor del alfa de cronbach es de 0.960 y el valor del Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados es de 0.966 teniendo 23 preguntas respectivamente. De acuerdo a la Tabla N°3 de Rango de coeficiente Alfa de Crombach, según George y Mallery (s.f. citado en Frías, 2014) dice que el instrumento es Excelente, porque supera el mínimo que es 0.70. Por ende, el instrumento es aceptable y aplicable.

2.5. Métodos de Análisis de datos

Para el presente estudio realizado en la UGEL 02 la información obtenida se analizó mediante la estadística inferencial y descriptiva. Utilizando el SPSS para el procesamiento de datos cuantificados.

Se utilizaron el proceso estadístico descriptivo para la recolección de información teórica, técnica, conceptual y antecedentes vinculados a nuestro estudio para así poder delimitar nuestra problemática con bases teóricas. Así poder plantear la hipótesis para el estudio; para poder corroborar las hipótesis se tiene que cuantificar las variables mediante preguntas a las cuales se le brindar una escala de Likert para poder recolectar datos. Para poder utilizar la estadística inferencial después del procesamiento de los datos obtenidos, así poder obtener gráficos, tablas y entre otros datos estadísticos que ayudar a contrastar las hipótesis del estudio y obtener conclusiones.

2.6. Aspectos Éticos

Para elaborar el estudio se empleó los principios éticos administrativos, ya que se plante la resolución de una problemática social. Por lo que se ha tenido consideraciones con los objetivos del estudio, centrándose en la muestra, realizando acordes a los principios de veracidades y no plagios, se respetara las autorías de cada teoría, información, etc., los cuales fueron citados, se respetó la propiedad intelectual como las normas del manual APA para corroborar la información adquirida, tal y como lo establece la casa de estudios Universidad Cesar Vallejo. Fue respetada la recolección de datos de los participantes en otras palabras no fue adulterada, respetando el anonimato de los informantes encuestados.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis Descriptivo de los Resultados Estadísticos de las Variables

Tabla 6. Variable Gestión Administrativa

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	EN TOTAL DESACUERDO	4	4,4	4,4	4,4
	EN DESACUERDO	14	15,6	15,6	20,0
	INDIFERENTE	53	58,9	58,9	78,9
	DE ACUERDO	19	21,1	21,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del indagador

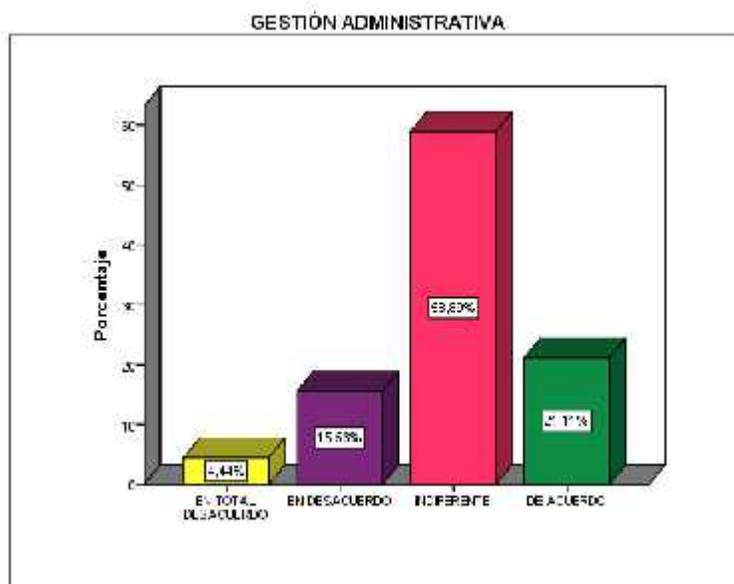


Figura 1. Gráfico de barras porcentual de la variable Gestión Administrativa

Interpretación:

Del análisis porcentual de la primera variable se obtuvo que el 58,9 % que equivale a 58 colaboradores se muestran indiferentes con respecto a la gestión administrativa, por otro parte, el 21,1% que equivale a 19 colaboradores se encuentra de acuerdo con la gestión administrativa y el 4,4% que son 4 colaboradores se encuentra en total desacuerdo con ésta. Deduciendo que gran porción de colaboradores les interesa poco o mucho las planeaciones, organizaciones, direcciones y controles de la UGEL 02 en el año 2018.

Tabla 7. Variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN TOTAL DESACUERDO	1	1,1	1,1	1,1
	EN DESACUERDO	11	12,2	12,2	13,3
	INDIFERENTE	54	60,0	60,0	73,3
	DE ACUERDO	24	26,7	26,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del indagador

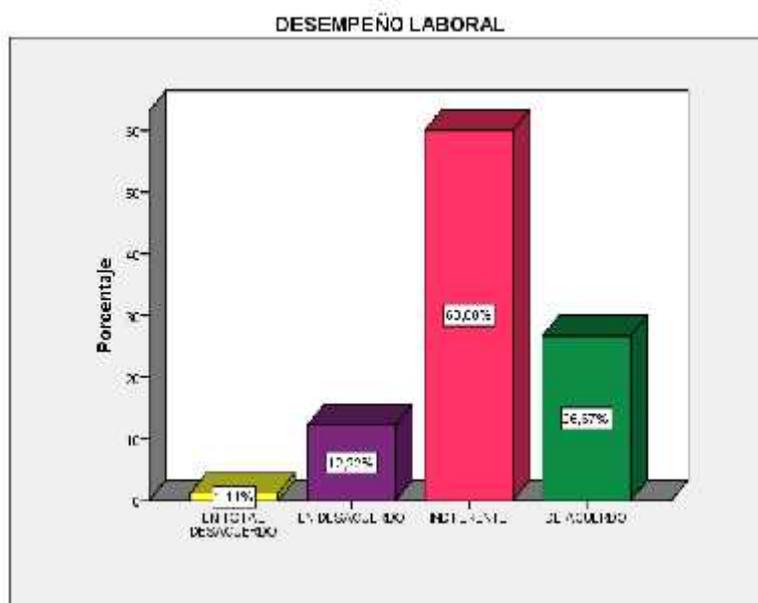


Figura 2. Gráfico de barras porcentual de la Variable Desempeño Laboral

Interpretación:

Del análisis porcentual de la segunda variable se obtuvo que el 60,0 % que equivale a 54 trabajadores se muestran indiferentes frente al desempeño laboral, por otro parte, el 26,7% que representa a 24 trabajadores se encuentra de acuerdo con el desempeño laboral y el 1,1% que representa a 1 trabajador se muestra en total desacuerdo con éste. Deduciendo que gran porción de colaboradores les interesa poco o mucho el desempeño laboral expresado a través de la capacitación, autoestima, trabajo en equipo y satisfacción dentro de la UGEL 02 en el año 2018.

Tabla 8. *Dimensión 1 (Planeación)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN TOTAL				
	DESACUERDO	2	2,2	2,2	2,2
	EN DESACUERDO	8	8,9	8,9	11,1
	INDIFERENTE	9	10,0	10,0	21,1
	DE ACUERDO	54	60,0	60,0	81,1
	EN TOTAL ACUERDO	17	18,9	18,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del indagador

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 8 el 60,0 % que equivale a 54 colaboradores se muestran de acuerdo frente al proceso de planeación, por otro parte, el 18,9% que representa a 17 trabajadores se encuentran totalmente de acuerdo con el proceso de planeación y el 2,2% de los encuestados que representa a 2 trabajadores se encuentran en total desacuerdo con ésta. Deduciendo que gran porción de colaboradores se encuentran interesados en el proceso de planeación que se da dentro de la UGEL 02 en el año 2018.

Tabla 9. *Dimensión 2 (Organización)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN TOTAL				
	DESACUERDO	1	1,1	1,1	1,1
	EN DESACUERDO	7	7,8	7,8	8,9
	INDIFERENTE	9	10,0	10,0	18,9
	DE ACUERDO	54	60,0	60,0	78,9
	EN TOTAL ACUERDO	19	21,1	21,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del indagador

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 9 el 60,0 % que equivale a 54 colaboradores se muestran de acuerdo frente al proceso de organización, por otro parte, el 21,1% que representa a 19 trabajadores se encuentran totalmente de acuerdo con el proceso de organización y el 1,1% de los encuestados que representa a 1 trabajador se encuentra en total desacuerdo con ésta. Deduciendo que gran porción de colaboradores se encuentran interesados y participan en el proceso de organización que se da dentro de la UGEL 02 en el año 2018.

Tabla 10. *Dimensión 3 (Dirección)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN TOTAL				
	DESACUERDO	10	11,1	11,1	11,1
	EN DESACUERDO	9	10,0	10,0	21,1
	INDIFERENTE	53	58,9	58,9	80,0
	DE ACUERDO	18	20,0	20,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del indagador

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 10 el 58,9 % que equivale a 53 colaboradores se muestran indiferentes frente al proceso de dirección, por otro parte, el 20,0% que representa a 18 trabajadores se encuentran de acuerdo con el proceso de dirección y el 11,1% de los encuestados que representa a 10 trabajadores se encuentran en total desacuerdo con éste. Deduciendo que gran porción de colaboradores les interesa poco o mucho el proceso de dirección que se da dentro de la UGEL 02 en el año 2018.

Tabla 11. *Dimensión 4 (Control)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN TOTAL				
	DESACUERDO	1	1,1	1,1	1,1
	EN DESACUERDO	1	1,1	1,1	2,2
	INDIFERENTE	18	20,0	20,0	22,2
	DE ACUERDO	47	52,2	52,2	74,4
	EN TOTAL ACUERDO	23	25,6	25,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del indagador

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 11 el 52,2 % que equivale a 47 colaboradores se muestran de acuerdo con el proceso de control, por otro parte, el 25,6% que representa a 23 trabajadores se encuentran totalmente de acuerdo con el proceso de control y el 1,1% de los encuestados que representa a 1 trabajador se muestra en total desacuerdo con éste. Deduciendo que gran porción de colaboradores muestran interés realizando sus labores mediante el proceso de control que se da dentro de la UGEL 02 en el año 2018.

Tabla 12. Dimensión 5 (Capacitación)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN TOTAL				
	DESACUERDO	2	2,2	2,2	2,2
	EN DESACUERDO	3	3,3	3,3	5,6
	INDIFERENTE	18	20,0	20,0	25,6
	DE ACUERDO	40	44,4	44,4	70,0
	EN TOTAL ACUERDO	27	30,0	30,0	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del indagador

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 12 el 44,4 % que equivale a 40 colaboradores se muestran de acuerdo con la capacitación, por otro parte, el 30,0% que representa a 27 trabajadores se encuentran totalmente de acuerdo con la capacitación y el 2,2% de los encuestados que representa a 2 trabajadores se muestran en total desacuerdo con ésta. Deduciendo que gran porción de colaboradores se muestran interesados en las capacitaciones que ofrece la UGEL 02 en el año 2018.

Tabla 13. Dimensión 6 (Autoestima)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN TOTAL				
	DESACUERDO	3	3,3	3,3	3,3
	EN DESACUERDO	15	16,7	16,7	20,0
	INDIFERENTE	44	48,9	48,9	68,9
	DE ACUERDO	28	31,1	31,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del indagador

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 13 el 48,9 % que equivale a 44 colaboradores se muestran indiferentes con la Autoestima, por otro parte, el 31,1% que representa a 28 trabajadores se encuentran de acuerdo con la autoestima y el 3,3% de los encuestados que representa a 3 trabajadores se encuentran en total desacuerdo con ésta. Deduciendo que gran porción de colaboradores les interesa poco o mucho su valor participativo a través de las funciones que cumple dentro de la UGEL 02 en el año 2018.

Tabla 14. *Dimensión 7 (Trabajo en Equipo)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN TOTAL				
	DESACUERDO	1	1,1	1,1	1,1
	EN DESACUERDO	14	15,6	15,6	16,7
	INDIFERENTE	60	66,7	66,7	83,3
	DE ACUERDO	15	16,7	16,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del indagador

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 14 el 66,7 % que equivale a 60 colaboradores se muestran indiferentes con el trabajo en equipo, por otro parte, el 16,7% que representa a 15 trabajadores se encuentran de acuerdo con el trabajo en equipo y el 1,1% de los encuestados que representa a 1 trabajador se encuentra en total desacuerdo con éste. Deduciendo que gran porción de colaboradores les interesa poco o mucho el trabajo en equipo dentro de la UGEL 02 en el año 2018.

Tabla 15. *Dimensión 8 (Satisfacción)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN TOTAL				
	DESACUERDO	4	4,4	4,4	4,4
	EN DESACUERDO	7	7,8	7,8	12,2
	INDIFERENTE	51	56,7	56,7	68,9
	DE ACUERDO	28	31,1	31,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del indagador

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 15 el 56,7 % que equivale a 51 colaboradores se muestran indiferentes con la satisfacción que sienten, por otro parte, el 31,1% que representa a 28 trabajadores se encuentran de acuerdo con la satisfacción que sienten y el 4,4% de los encuestados que representa a 4 trabajadores se encuentran en total desacuerdo con éste. Deduciendo que gran porción de colaboradores les interesa poco o mucho su satisfacción laboral dentro de la UGEL 02 en el año 2018.

3.2. Pruebas de las Hipótesis de la investigación

Debido a que cada variable planteada para este estudio es cualitativa, por ello, han producido datos categóricos y se han medido con escalas ordinales, es así que los estadísticos para probar y contrastar cada hipótesis serán no paramétricos. Por lo que, se usara el Rho de Spearman ya que los categóricos estada dada por valores iguales y serán ordinales para las dos variables.

Nivel de Significancia:5% Nivel de Aceptación: 95% Z:1.96

Regla de decisión

- a) Si <0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1)
- b) Si >0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1)

Tabla 16. Rango de correlación de Rho de Spearman

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 -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+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

Fuente: Elaboración propia, basada Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305)

3.2.1. Prueba de la Hipótesis General

HG: Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito SMP - 2018.

H0: No existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito SMP - 2018.

H1: Si existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito SMP - 2018.

Análisis de correlación para las variables gestión administrativa y desempeño laboral

Tabla 17. Correlación de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Fuente: Elaboración del indagador

Interpretación: De la tabla 17, se visualiza que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.842. De acuerdo a la tabla 16 de rango de correlaciones es positiva y considerable.

Además, la significancia bilateral es menor a la teórica del estudio ($0,000 < 0,05$), por ello, la hipótesis nula H_0 se rechaza y la hipótesis alterna H_1 se acepta, aprobando existencia de correlación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito SMP - 2018.

3.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica (HE1)

HE1: Existe relación significativa entre planeación y capacitación en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

H0: No existe relación significativa entre planeación y capacitación en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

H1: Si existe relación significativa entre planeación y capacitación en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

Análisis de correlación para las variables planeación y capacitación

Tabla 18. Correlación de Planeación y Capacitación

		PLANEACIÓN (agrupado)	CAPACITACIÓN (agrupado)
Rho de Spearman	PLANEACIÓN (agrupado)	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	90 90
	CAPACITACIÓN (agrupado)	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	90 90

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

Fuente: Elaboración del indagador

Interpretación: De la tabla 18, se visualiza que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.759. De acuerdo a la tabla 16 de rango de correlaciones es positiva y considerable.

Además, la significancia bilateral es menor a la teórica del estudio ($0,000 < 0,05$), por ello, la hipótesis nula H_0 se rechaza y la hipótesis alterna H_1 se acepta, aprobando la existencia de correlación significativa entre planeación y capacitación en la UGEL 02, distrito SMP-2018.

Hipótesis específica (HE2)

HE2: Existe relación significativa entre organización y autoestima en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

H0: No existe relación significativa entre organización y autoestima en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

H1: Si existe relación significativa entre organización y autoestima en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

Análisis de correlación para las variables organización y autoestima

Tabla 19. Correlación de Organización y Autoestima

			ORGANIZACIÓN	AUTOESTIMA
			(agrupado)	(agrupado)
Rho de	ORGANIZACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,709**
Spearman	(agrupado)	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	AUTOESTIMA	Coefficiente de correlación	,709**	1,000
	(agrupado)	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Fuente: Elaboración del indagador

Interpretación: De la tabla 19, se visualiza que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.709. De acuerdo a la tabla 16 de rango de correlaciones es positiva media.

Además, la significancia bilateral es menor a la teórica del estudio ($0,000 < 0,05$), por ello, la hipótesis nula H_0 se rechaza y la hipótesis alterna H_1 se acepta, aprobando la existencia de correlación significativa entre organización y autoestima en la UGEL 02, distrito SMP-2018.

Hipótesis específica (HE3)

HE3: Existe relación significativa entre dirección y trabajo en equipo en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

H0: No existe relación significativa entre dirección y trabajo en equipo en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

H1: Si existe relación significativa entre dirección y trabajo en equipo en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

Análisis de correlación para las variables dirección y trabajo en equipo

Tabla 20. Correlación de Dirección y Trabajo en Equipo

		DIRECCIÓN (agrupado)	TRABAJO EN EQUIPO (agrupado)
Rho de Spearman	DIRECCIÓN (agrupado)	1,000	,809**
n		.	,000
		N	90
	TRABAJO EN EQUIPO (agrupado)	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	90

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

Fuente: Elaboración del indagador

Interpretación: De la tabla 20, se visualiza que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.809. De acuerdo a la tabla 16 de rango de correlaciones es positiva considerable.

Además, la significancia bilateral es menor a la teórica del estudio ($0,000 < 0,05$), por ello, la hipótesis nula H_0 se rechaza y la hipótesis alterna H_1 se acepta, aprobando la existencia de correlación significativa entre dirección y trabajo en equipo en la UGEL 02, distrito SMP-2018.

Hipótesis específica (HE4)

HE4: Existe relación significativa entre control y satisfacción en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

H0: No existe relación significativa entre control y satisfacción en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

H1: Si existe relación significativa entre control y satisfacción en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres - 2018.

Análisis de correlación para las variables control y satisfacción

Tabla 21. Correlación de Control y Satisfacción

			CONTROL	SATISFACCIÓN
			(agrupado)	(agrupado)
Rho de Spearman	CONTROL (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	SATISFACCIÓN (agrupado)	Coefficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Fuente: Elaboración del indagador

Interpretación: De la tabla 21, se visualiza que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.627. De acuerdo a la tabla 16 de rango de correlaciones es positiva media.

Además, la significancia bilateral es menor a la teórica del estudio ($0,000 < 0,05$), por ello, la hipótesis nula H_0 se rechaza y la hipótesis alterna H_1 se acepta, aprobando la existencia de correlación significativa entre control y satisfacción en la UGEL 02, distrito SMP - 2018.

IV. DISCUSSION

4.1. Discusión por objetivos

El objetivo general del estudio es determinar la correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito SMP- 2018. Se difiere al ser comparado con el de Delgado y Seminario (2016) quien en su tesis tuvo por objeto general la determinación de relación entre cultura organizacional y las responsabilidades sociales empresariales en una organización constructora de Trujillo, 2014 – 2015. Se determina que no hay concordancia al no poseer las mismas variables de investigación

Por su parte, Meléndez (2015) quien trabajo con al menos una variable de mi investigación en su tesis de concuerda parcialmente en el objetivo general el cual es la determinación de las incidencias del ambiente institucional en el desarrollo de las laborales de cada servidor de la Subsecretaria General Administrativa Financiera.

4.2. Discusión por Metodología

El método del estudio realizado es el hipotético – deductivo, el tipo de estudio es aplicada, de nivel es descriptivo-correlacional, con un diseño es no experimental de corte transaccional y el enfoque cuantitativo. Así también para recolectar los datos se utiliza la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, siendo la población 266 trabajadores de la UGEL 02 del distrito de SMP, se consideró como muestra disponible a 90 individuos, el método de muestro es no probabilístico.

La mencionada metodología concuerda parcialmente con la de la tesis de Oscoco (2015) cuyo enfoque es cuantitativo, ya que se recolectará datos cuantificados para corroborar las hipótesis, mediante el uso de la estadística y el empleo de teorías. El nivel de estudio fue descriptivo y de diseño no experimental. La muestra fue de 35 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas.

Así mismo, Oleas (2012) en su tesis de maestría la finalidad fue realizar un diagnóstico de las gestiones administrativas y cada proceso académico del colegio fiscal, la muestra se compuso de tres autoridades, sesenta educandos y 1 mil 982 alumnos de la escuela. Difiere parcialmente con la metodología que mi investigación, teniendo el estudio como metodología lo bibliográfico-documental ya que se requirió el análisis de documentos técnicos de cada organismo internacional tomados de diversas publicaciones y libros que tengan afinidad con

las normativas actuales, es de nivel descriptiva–explicativa porque analizó los fenómenos y estableció las causas y efectos.

4.3 Discusión por Resultado

La hipótesis general planteada en mi investigación es “Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito SMP–2018”. De acuerdo a la tabla 17, se visualiza que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.842. De acuerdo a la tabla 16 de rango de correlaciones es positiva y considerable. Además, la significancia bilateral es menor a la teórica del estudio ($0,000 < 0,05$), por ello, la hipótesis nula H_0 se rechaza y la hipótesis alterna H_1 se acepta, aprobando existencia de correlación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito SMP - 2018.

El resultado que concuerda parcialmente con su tesis de Mayuri (2008), el cual concluyo con una confianza del 95% y la significancia bilateral del 0.000 que planificar capacitaciones empresariales se vinculan significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de la Nación durante el 2006.

4.4. Discusión por conclusiones

La conclusión de mi investigación es que se cumple el objetivo general “Existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres – 2018” el mismo que fue determinado de acuerdo a las evidencias estadísticas.

Resultado que concuerda parcialmente con la conclusión de Cobali de la Cruz (2009) que en su tesis concluye que el desempeño laboral de las entidades financieras de Huamanga es influenciado por cada acto de motivacional y diversos planes remunerativos, mediante reconocimientos imparciales, ascensos transparentes fundamentados por la productividad, a validando de esta manera la hipótesis principal.

Del mismo modo, concuerda parcialmente con lo que indica Mora, Duran y Zambrano (2016) en el artículo *Consideraciones Actuales sobre Gestión Empresarial* quien sostiene que: la calidad ayudará a reducir la manera improvisada cómo se suelen realizar los trabajos dentro de la empresa, buscará llevar a cabo procesos totalmente planificados en donde se manejará las medidas a tomar durante las situaciones de riesgo o situaciones normales de

funcionamiento. La calidad brindara una oportunidad clave para la planificación, dirección, organización y control de los procesos con el fin de mejorar el desarrollo económico de la organización. (Ecuador).

Finalmente, Bedoya (2005), en su tesis la cual presenta como objeto principal el análisis de cada teoría y enfoque sobre las funciones de los recursos humanos y su vínculo con las gestiones que realizar para evaluar el desempeño de la organización. Concuerta parcialmente con la conclusión ya que se concretó los objetos que se plantearon, permitiendo corroborar las hipótesis del estudio determinando los procedimientos para gestionar cada evaluación del desempeño que sufrirían diversas correcciones considerables para que se adecuen a cada nueva exigencia moderna, estudiar las funciones de los recursos humanos y los procedimientos para gestionar evaluaciones de desempeño, también las adecuaciones que se deben realizar a los nuevos tiempos, constituyen el desafío que las organizaciones deberán enfrentar en los mercados globales, para tener competitividad y mantener su permanencia en estos mercados y teniendo un enfoque radicado en los análisis para mejorar los funcionamientos de la organización y en los cambios en la gestión de los RRHH y de los procesos para gestionar las evaluaciones del desempeño, enfocándose en lo económico, social y tecnológico.

V. CONCLUSIONES

Después de realizar todo el proceso estadístico se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: De acuerdo a las evidencias estadísticas, se concluye que se cumplió objetivo general de la investigación, por lo tanto, se determinó que existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral

Segunda: De acuerdo a las evidencias estadísticas, se concluye que se cumplió el objetivo específico 1 de la investigación, por lo tanto, se determinó que existe relación entre la planeación y la capacitación.

Tercera: De acuerdo a las evidencias estadísticas, se concluye que se cumplió el objetivo específico 2 de la investigación, por lo tanto, se determinó que existe relación entre la organización y la autoestima.

Cuarta: De acuerdo a las evidencias estadísticas, se concluye que se cumplió el objetivo específico 3 de la investigación, por lo tanto, se determinó que existe relación entre la dirección y el trabajo en equipo.

Quinta: De acuerdo a las evidencias estadísticas, se concluye que se cumplió el objetivo específico 4 de la investigación, por lo tanto, se determinó que existe relación entre el control y la satisfacción.

VI. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el trabajo de investigación se puede formular las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda que los directivos, jefes y coordinadores de la UGEL 02 continúen promoviendo la efectiva planeación, organización dirección y control como hasta ahora vienen realizando, puesto que, por ello han logrado sus objetivos a través del buen desempeño laboral de sus trabajadores.
2. En cuanto a la planeación y la capacitación, se recomienda que se siga considerando la opinión de los trabajadores en los procesos de planeación con el fin de conocer al empleado, sus necesidades, y puntos a mejorar y poder implementar programas de capacitación y formación, los cuales permitan reforzar, innovar e incrementar nuevos conocimientos orientados al logro de objetivos organizacionales.
3. En cuanto a la organización y la autoestima, se recomienda que se continúe realizando el reconocimiento a los trabajadores por sus logros alcanzados, dándole la valoración que se merece a su trabajo e impulsándolos a realizar líneas de carrera dentro de la organización, con el fin de afianzar su compromiso con el trabajo y estimulando su contribución en la gestión de la institución.
4. En cuanto a la dirección y el trabajo en equipo, se recomienda que el líder siga motivando al personal y que fomente las buenas prácticas de comunicación a través de una comunicación horizontal, orientándolos al trabajo en equipo para la obtención de los objetivos que como organización tienen en común.
5. En cuanto al control y la satisfacción, se recomienda que se siga realizando la medición de logro de objetivos con el fin de corregir y prevenir los errores que se puedan presentar dentro de algún proceso administrativo, midiendo no solo la labor del personal sino también la satisfacción de este para con la organización a su vez brindándoles las mejores condiciones laborales las cuales permitirán asegurar su buen desempeño laboral.
6. Se recomienda que se realicen más estudios teniendo en cuenta las variables estudiadas, con la finalidad de afianzar cada teoría y que estas sean fuentes de conocimientos para futuros estudios, para el mejoramiento de cada percepción relacionado con las gestiones administrativas y desempeño laboral.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achua, C. y Lussier, R. (2011). *Liderazgo*. México, D.F. Cengage Learning.
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=FYxjjgmxVaIC&printsec=frontcover&dq=desarrollo+del+talento+humano+basado+en+competencias&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiz0_fen_HeAhWpnOAKHQyND10Q6AEIJzAA#v=onepage&q=desarrollo%20del%20talento%20humano%20basado%20en%20competencias&f=false
- Anzola, S. (2012). *Administración de pequeñas empresas*. (2da ed.). México: Editorial McGraw-Hill.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. (1a ed.). Argentina: Cengage Learning.
- Arias, F. y Heredia, V. (2004). *Administración de recursos humanos para el Alto Desempeño*. (5ta ed.) Colombia: Mc GrawHill.
- Bedoya, I. (2005). *La Nueva Gestión de personas y el Desempeño Laboral por Competencias*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2698/Bedoya_se.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3° ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Boland, L., Carro, F., Stancatti, M., Gismano, Y. y Banchieri, L. (2008). *Funciones de la Administración: Teoría y práctica*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=2NMedAshxncC&pg=PA98&dq=que+es+corregir+para+la+administraci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj1_XJ4-7eAhUP0FMKHfSTCewQ6AEIQjAE#v=onepage&q=que%20es%20corregir%20para%20la%20administraci%C3%B3n&f=false
- Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=Mfhi44CDPMMC&printsec=frontcover&dq=definici%C3%B3n+de+la+palabra+propia+val%C3%ADa&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiG85L5p_HeAhWvmeAKHSp9BXQQ6AEILDAB#v=onepage&q&f=false

- Cobali de la Cruz, H. (2009). La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. (Tesis de Pregrado). Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/230357477/Tesis-de-Administracion>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma edición). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: MCGRAW.
- Delgado, O., y Ena, A. (2006). *Gestión administrativa de personal*. España
- Delgado, M. y Seminario, H. (2016). Cultura Organizacional y Responsabilidad Social Empresarial; Un enfoque correlacional. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10965/Delgado%20Cruzado%20Marily%20Karina%20%20Seminario%20Ortiz%20Heber%20Domingo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/520/vigo_ge.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Evans, J. y Lindsay, W. (2008). *Administración y control de calidad*. México, D.F. Cengage Learning
- Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general*. (14va ed.) Argentina: El Ateneo.
- Fernández, R. (2015). *Como la prevención de riesgos mejora la competitividad*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=636094>
- Frías, D. (2014). *Apuntes de SPSS*. Recuperado de: <https://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>
- Galpin, T.(2013). *Medir el Desempeño*. En T. Galpin. Autor. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=cR8BAQAAQBAJ&pg=PA_105&dq=medir&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjvnpatwu7eAhWhp1kKHeV5_COk4ChDoAQg_MAO#v=onepage&q=medir&f=false
- Hayes, N. (2003). *Dirección de equipos de trabajo*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=vN05uFiFS08C&pg=PA47&dq=que+significa+tener+objetivos+en+com%C3%BAAn&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwisiqeOr_He

[AhVSh-AKHa2uDhMQ6AEIMTAC#v=onepage&q=que%20significa%20tener%20objetivos%20en%20com%C3%BA&f=false](#)

Hernández, R., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: Mc Graw- Hill interamericana.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta Ed.). México: McGraw Hill Educación.

Hurtado, D. (2008). *Principios de Administración*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/que-es-proceso-administrativo/>

Isolve, M. (2000). *Historia de la ciencia y la tecnología*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=N0Lzcm9z_VsC&pg=PA36&dq=que+es+calidad+de+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjh5tbQs_HeAhWETt8KHcWZCkMQ6AEILDAB#v=onepage&q=que%20es%20calidad%20de%20trabajo&f=false

Juna, J. y Arias, N. (2011). Plan de mejora de la gestión administrativa, a través de la Auditoria de Gestión del Patronato del Gobierno Provincial de Chimborazo para el período 2011. (Tesis de Pregrado). Recuperado de: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/1384/1/82T00089.pdf>

Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público: Contexto y Estrategias*. (4ta ed.). México: McGraw-Hill.

Koontz, H., y Weihrich, H. (1999). *Elementos de Administración*, Chile, Mc Graw-Hill

Malhotra, N. (2004). *Un enfoque práctico*. (4° ed.). México: Pren-tice-Hall.

Martínez, H. (2011). *Responsabilidad social y ética empresarial*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=AZ3FAQAAQBAJ&pg=PA195&dq=toma+de+responsabilidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiW5-G6ovHeAhXnYN8KHQzPDJYQ6AEIJzAA#v=onepage&q=toma%20de%20responsabilidad&f=false>

Martínez, H. y Guerrero, G. (2009). *Introducción a las ciencias sociales*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=M9MyC1ENYFEC&pg=PA10&dq=conoci>

[mient+definicion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwizqpjRlfHeAhUivFkKHatGA-IQ6AEIOTAD#v=onepage&q=conocimiento%20definicion&f=false](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2615/Mayuri_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mayurí, J. (2008). Capacitación empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del Banco de la Nación-FEBAN, LIMA, 2006. LIMA. (Tesis Doctoral de Educación). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2615/Mayuri_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meléndez, R. (2015). Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014. (Tesis de Maestría). Recuperado de: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf

Montellanos, J. (2012). *Diagnóstico del clima Organizacional*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=QD2QMQEACAAJ&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi035yiw_HeAhUKuVMKHeEFBskQ6AEIOzAE

Mora, L., Duran, M. y Zambrano, J. (2016). *Consideraciones actuales sobre gestión empresarial*. Recuperado de: https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwvjv1dncwNbXAhWORt8KHdoVD_sQFggkMAA&url=https%3A%2F%2Fdiagonalnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5802891.pdf&usg=AOvVaw1UWDUWg5UPfjUyHF7f9q0

Munch, T. (2009). *Fundamentos de la administración*. México. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8892>

Muñoz, D. (2009). *Administración de operaciones: Enfoque de administración de procesos de negocios*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=edZx_26yf64C&pg=PA299&dq=proceso+de+planeacion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjpK_ovOLeAhVMJt8KHVYnA_vgQ6AEIRzAG#v=onepage&q=proceso%20de%20planeacion&f=false

Oleas, M. (2012). Gestión Administrativa y Procesos Académicos del Colegio Fiscal Aurora de Ramírez del Cantón Guayaquil y Propuesta Diseño e Implementación de un Portal Web que optimice la Gestión de la Institución. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1162/1/Gesti%C3%B3n%20Administra>

[tiva%20y%20Procesos%20Acad%C3%A9micos%20del%20Colegio%20Aurora%20Estrada%20de%20Ram%C3%ADrez%20de%20la%20Ciudad%20de%20Guayaquil.pdf](#)

Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurímac*, 2014. (Tesis de Pregrado). Recuperado de:

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Porret, M. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=hF85GRhUnf4C&pg=PA29&dq=objtivos+organizacionales&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjuja3XtuLeAhWCVt8KHTKfDbEQ6AEIRDAF#v=onepage&q=objtivos%20organizacionales&f=false>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&dq=Comportamiento+organizacional:+bases+y+fundamentos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjvnlavfHeAhVJU8KHQNsBdEQ6AEIOTAD#v=onepage&q&f=false>

Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Mc. Graw Hill.

Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo del personal*. Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=CJhlsrSuIMUC&printsec=frontcover&dq=capacitaci%C3%B3n+y+desarrollo+de+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiS5vS0m_HeAhVLj1kKHQ7BCMYQ6AEIJzAA#v=onepage&q=capacitaci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20de%20personal&f=false

Urcola, J. (2008). *La motivación empieza en uno mismo*. Madrid. ESIC Editorial.

Veciana, J. (1999). *Función Directiva*. Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=64JsCqgj_gC&pg=PA54&dq=coordinar&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj19tq4y-3eAhWSrFkKHTv7B-EQ6AEISjAH#v=onepage&q=coordinar&f=false

Voli, F. (1999). *Manual de reflexión y acción educativa sobre la autoestima para padres*.
S/E

Wayne, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. (9na Ed.). México D.F: Pearson
Education.

ANEXOS

✓ **Caratula firmada y sellada**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°02, DISTRITO
SAN MARTÍN DE PORRES - 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

LLANOS RODRIGUEZ, LUZ MAXIMIRA

ASESOR:

DR. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO



**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

LIMA - PERÚ

2018

✓ **Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis firmada y sellada**

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial- Lima Los Olivos**, revisor de la tesis titulada:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°02, DISTRITO SAN MARTIN DE PORRES - 2018" de la estudiante **LUZ MAXIMIRA LLANOS RODRIGUEZ**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **28 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 09 de octubre del 2019



MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA
DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	--------------------------------

✓ Turnitin firmado y sellado

feedback studio | LLANGOS, RODRIGUEZ_LUZ_MAXIMIRA_Tumilán.pdf

Resumen de coincidencias X

28 %

Se están viendo fuentes estándar.

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	14 %
2	Entregado a Universidad...	10 %
3	repositorio.uv.edu.pe	1 %
4	es.scribd.com	<1 %
5	repositorio.umich.edu.pe	<1 %
6	repo.uta.edu.ec	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

REGISTRO ADMINISTRATIVO Y DESARROLLO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA LOCAL Nº101, DISTRITO SAN MARTÍN DE PORRES-2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
LLANGOS RODRIGUEZ, LUZ MAXIMIRA

ÁREA:
DE INVESTIGACIÓN, INVERSIÓN Y AUTOREGULACIÓN

LINKA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LINKA PERÚ
2018

Página: 1 de 49 | Número de palabras: 11223 | High Resolution | Text-only Report | Apagado

- ✓ **Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV firmada y sellada**

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 04-12-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo LUZ MAXIMIRA LLANOS RODRIGUEZ, identificado con DNI N° 48090849, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°02, DISTRITO SAN MARTÍN DE PORRES - 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



.....

FIRMA

DNI: 48090849

FECHA: 04 de diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

- ✓ **Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación firmada y sellada**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SRTA. LUZ MAXIMIRA LLANOS RODRIGUEZ

INFORME TITULADO:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°02, DISTRITO SAN MARTIN DE PORRES - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 28/11/2018

NOTA O MENCIÓN: 16 (Dieciséis)



MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA

Coordinadora de investigación de la EP de Administración

✓ **Instrumento**

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Marque en el casillero en blanco con una **X** la alternativa que usted considera valida, teniendo en cuenta la pregunta a responder, de acuerdo a la valoración siguiente:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	EN SU OPINIÓN, ¿SE ENCUENTRAN DEFINIDOS LOS OBJETIVOS, MISIÓN, VISIÓN EN LA UGEL 02?					
2	¿LOS DIRECTIVOS CONSIDERAN SU PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN?					
3	¿EXISTE COORDINACIÓN IDONEA ENTRE LAS ÁREAS O EQUIPOS DE TRABAJO?					
4	¿CONSIDERA USTED QUE CONOCE LA MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS DE LA UGEL 02?					
5	¿CONSIDERA USTED QUE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES SE ENCUENTRAN CLARAMENTE DEFINIDAS?					
6	¿CUENTA CON PERSONAL CALIFICADO EN EL ÁREA O EQUIPO EN EL QUE LABORA?					
7	¿EL LIDERAZGO DE SU JEFE INMEDIATO O COORDINADOR ES EL ADECUADO?					
8	¿SU JEFE INMEDIATO O COORDINADOR LO FELICITA CUANDO REALIZA CORRECTAMENTE SU TRABAJO?					
9	¿SE SIENTE MOTIVADO PARA REALIZAR SU TRABAJO?					
10	¿FUE TOMADA EN CUENTA SU OPINION POR SU JEFE INMEDIATO O COORDINADOR PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS?					
11	¿EXISTE UNA COMUNICACIÓN IDONEA ENTRE LOS EQUIPOS O ÁREAS DE TRABAJO?					
12	¿CONSIDERA USTED QUE PARA OBTENER LOS RESULTADOS PREVISTOS SE NECESITA DE SUPERVISIÓN CONSTANTE?					
13	¿EL TRABAJO QUE REALIZA ES MEDIDO EN BASE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS POR SU ÁREA O EQUIPO?					
14	¿RESPONDE USTED ACERTADAMENTE FRENTE A SITUACIONES QUE IMPLICAN CORRECCIÓN DEL TRABAJO ENCOMENDADO?					
15	¿CONSIDERA QUE LA CAPACITACIÓN QUE LE BRINDA LA UGEL 02 ES LA ADECUADA?					
16	¿LOGRÓ CAPTAR LA INFORMACIÓN EXPUESTA POR EL CAPACITADOR EN TEMAS INNOVADORES RELACIONADOS A SU ÁREA?					
17	¿SE HIZO RESPONSABLE DE LAS DESICIONES QUE TOMÓ FRENTE A ALGUNA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA QUE SE PRESENTÓ EN SU ÁREA?					
18	¿SE SIENTE VALORADO POR LA FUNCIÓN QUE REALIZA DENTRO DE LA UGEL 02?					
19	¿PARTICIPA CON SUS COMPAÑEROS PARA ALCANZAR OBJETIVOS EN COMÚN?					
20	¿EL TRABAJO QUE REALIZA AL INTERIOR DE LA UGEL 02 ES DE CALIDAD?					
21	¿DISPONE DE LOS ELEMENTOS Y MATERIALES NECESARIOS PARA REALIZAR SU TRABAJO?					
22	¿EL AMBIENTE EN EL QUE LABORA CUMPLE CON LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL?					
23	¿EL CLIMA LABORAL EN EL QUE SE DESEMPEÑA ES EL ADECUADO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS TAREAS ENCOMENDADAS?					

Gracias por su colaboración

✓ Validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°02, DISTRITO SAN MARTÍN DE PORRES - 2018

Apellidos y nombres del investigador: Luz Maximira Llanos Rodríguez

Apellidos y nombres del experto: *Dr. Roberto G. H. De*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO	
			ITEM / PREGUNTA	CATEGORÍAS	SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	EN SU OPINIÓN, ¿SE ENCUENTRAN DEFINIDOS LOS OBJETIVOS, MISIÓN, VISIÓN EN LA UGEL 02?			
		PROCESO DE PLANEACIÓN	¿LOS DIRECTIVOS CONSIDERAN SU PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS DE PLANEACIÓN?			
	ORGANIZACIÓN	COORDINACIÓN	¿EXISTE COORDINACIÓN IDONEA ENTRE LAS ÁREAS O EQUIPOS DE TRABAJO?			
		ESTRUCTURA	¿CONSIDERA USTED QUE CONOCE LA MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS DE LA UGEL 02? ¿CONSIDERA USTED QUE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES SE ENCUENTRAN CLARAMENTE DEFINIDAS?			
		ASIGNACIÓN DE ACTIVIDADES	¿CUENTA CON PERSONAL CALIFICADO EN EL ÁREA O EQUIPO EN EL QUE LABORA?	1 = Total desacuerdo		
		LIDERAZGO	¿EL LIDERAZGO DE SU JEFE INMEDIATO O COORDINADOR ES EL ADECUADO?	2 = Desacuerdo		
	DIRECCIÓN	MOTIVACIÓN	¿SU JEFE INMEDIATO O COORDINADOR LO FELICITA CUANDO REALIZA CORRECTAMENTE SU TRABAJO? ¿SE SIENTE MOTIVADO PARA REALIZAR SU TRABAJO?	3 = Ni acuerdo, ni desacuerdo		
		COMUNICACIÓN	¿FUE TOMADA EN CUENTA SU OPINIÓN POR SU JEFE INMEDIATO O COORDINADOR PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS? ¿EXISTE UNA COMUNICACIÓN IDONEA ENTRE LOS EQUIPOS O ÁREAS DE TRABAJO?	4 = Acuerdo		
		SUPERVISIÓN	¿CONSIDERA USTED QUE PARA OBTENER LOS RESULTADOS PREVISTOS SE NECESITA DE SUPERVISIÓN CONSTANTE?	5 = Total acuerdo		
	CONTROL	MEDICIÓN	¿EL TRABAJO QUE REALIZA ES MEDIDO EN BASE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS POR SU ÁREA O EQUIPO?			
CORRECCIÓN		¿RESPONDE USTED ACERTADAMENTE PLENTE A SITUACIONES QUE IMPLICAN CORRECCIÓN?				

DESEMPEÑO LABORAL		DEL TRABAJO ENCUESTADO?	
CAPACITACIÓN	CONOCIMIENTOS	¿CONSIDERA QUE LA CAPACITACIÓN QUE LE BRINDA LA UDELG ES LA ADECUADA?	
AUTOESTIMA	HABILIDADES	¿LOGRÓ CAPTAR LA INFORMACIÓN ESPUESTA POR EL CAPACITADOR EN TEMAS INNOVADORES RELACIONADOS A SU ÁREA?	
	TOMA DE RESPONSABILIDAD	¿SE HIZO RESPONSABLE DE LAS DECISIONES QUE TOMÓ FRENTE A ALGUNA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA QUE SE PRESENTÓ EN SU ÁREA?	
	VALOR	¿SE SIENTE VALORADO POR LA FUNCIÓN QUE REALIZA DENTRO DE LA UDELG?	
TRABAJO EN EQUIPO	OBJETIVO EN COMÚN	¿PARTICIPA CON SUS COMPAÑEROS PARA ALCANZAR OBJETIVOS EN COMÚN?	
	CALIDAD DE TRABAJO	¿EL TRABAJO QUE REALIZA AL INTERIOR DE LA UDELG ES DE CALIDAD?	
	CONDICIONES LABORALES	¿DISPONE DE LOS ELEMENTOS Y MATERIALES NECESARIOS PARA REALIZAR SU TRABAJO?	
SATISFACCIÓN		¿EL AMBIENTE EN EL QUE LABORA CUMPLE CON LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL?	
	CLIMA ORGANIZACIÓN	¿EL CLIMA LABORAL EN EL QUE SE DESEMPEÑA ES EL ADECUADO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS TAREAS ENCUESTADAS?	
Firma del experto		Fecha / /	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

DESEMPEÑO LABORAL		CAPACITACIÓN	CONOCIMIENTOS	DEL TRABAJO (EMCUMBREDADES)?			
			HABILIDADES	¿CONSIDERA QUE LA CAPACITACION QUE LE BRINDA LA UDEL 02 ES LA ADECUADA?			
		AUTOGESTIVA	TOMA DE RESPONSABILIDAD	¿LOGRO CAPTAR LA INFORMACION EXPUESTA POR EL CAPACITADOR EN TEMAS INNOVADORES RELACIONADOS A SU AREA?			
			VALOR	¿SE HIZO RESPONSABLE DE LAS DECISIONES QUE TOMO FRENTE A ALGUNA SITUACION PROBLEMÁTICA QUE SE PRESENTO EN SU AREA?			
		TRABAJO EN EQUIPO	PROYECTIVO EN COMUNICACION	¿SE SIEMPRE VALORADO POR LA FUNCION QUE REALIZA DENTRO DE LA UDEL 02?			
			CALIDAD DE TRABAJO	¿PARTICIPA CON SUS COMPASEROS PARA ALCANZAR OBJETIVOS EN COMUN?			
		SATISFACCION	CORRECCIONES LABORALES	¿EL TRABAJO QUE REALIZA AL INTERIOR DE LA UDEL 02 ES DE CALIDAD?			
			CLIMA ORGANIZACION	¿DISPONE DE LOS ELEMENTOS Y MATERIALES NECESARIOS PARA REALIZAR SU TRABAJO?			
				¿EL AMBIENTE EN EL QUE LABORA CUMPLE CON LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL?			
				¿EL CLIMA LABORAL EN EL QUE SE DESEMPEÑA ES EL ADECUADO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS TAREAS ENCOMENDADAS?			
				Fecha: 11_04/18			

Firma del experto

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°02, DISTRITO SAN MARTÍN DE PORRES - 2018

Apellidos y nombres del investigador: Luz Maximira Llanos Rodríguez

Apellidos y nombres del experto: Dr. *Alvaro Cobos David Fernando*

ASPECTO POR EVALUAR

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	CATEGORIAS	OPINIÓN DEL EXPERTO				
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> ¿EN SU OPINIÓN, ¿SE ENCUENTRAN DEFINIDOS LOS OBJETIVOS, MISIÓN, VISIÓN EN LA UGEL 02? 	1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Ni acuerdo, ni desacuerdo 4 = Acuerdo 5 = Total acuerdo					
		PROCESO DE PLANEACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ¿LOS DIRECTIVOS CONSIDERAN SU PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS DE PLANEACIÓN? 						
		COORDINACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ¿EXISTE COORDINACIÓN IDONEA ENTRE LAS ÁREAS O EQUIPOS DE TRABAJO? 						
	ORGANIZACIÓN	ESTRUCTURA	<ul style="list-style-type: none"> ¿CONSIDERA USTED QUE CONOCE LA MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS DE LA UGEL 02? ¿CONSIDERA USTED QUE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES SE ENCUENTRAN CLARAMENTE DEFINIDAS? 						
		ASIGNACIÓN DE ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> ¿CUENTA CON PERSONAL CALIFICADO EN EL ÁREA O EQUIPO EN EL QUE LABORA? 						
		LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> ¿EL LIDERAZGO DE SU JEFE INMEDIATO O COORDINADOR ES EL ADECUADO? 						
	DIRECCIÓN	MOTIVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ¿SU JEFE INMEDIATO O COORDINADOR LO FELICITA CUANDO REALIZA CORRECTAMENTE SU TRABAJO? ¿SE SIENTE MOTIVADO PARA REALIZAR SU TRABAJO? 						
		COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ¿FUE TOMADA EN CUENTA SU OPINIÓN POR SU JEFE INMEDIATO O COORDINADOR PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS? ¿EXISTE UNA COMUNICACIÓN IDONEA ENTRE LOS EQUIPOS O ÁREAS DE TRABAJO? 						
		SUPERVISIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ¿CONSIDERA USTED QUE PARA OBTENER LOS RESULTADOS PREVISTOS SE NECESITA DE SUPERVISIÓN CONSTANTE? 						
	CONTROL	MEDICIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ¿EL TRABAJO QUE REALIZA ES MEDIDO EN BASE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS POR SU ÁREA O EQUIPO? 						
		CORRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ¿RESPONDE USTED ACERTADAMENTE FRENTE A SITUACIONES QUE IMPLICAN CORRECCIÓN? 						

DESEMPEÑO LABORAL		DEL TRABAJO ENCOMENDADO?	
CAPACITACIÓN	CONOCIMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> ¿CONSIDERA QUE LA CAPACITACIÓN QUE LE BRINDA LA UGEL 02 ES LA ADECUADA? 	
	HABILIDADES	<ul style="list-style-type: none"> ¿LOGRÓ CAPTAR LA INFORMACIÓN EXPUESTA POR EL CAPACITADOR EN TEMAS INNOVADORES RELACIONADOS A SU ÁREA? 	
AUTOESTIMA	TOMA DE RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ¿SE HIZO RESPONSABLE DE LAS DECISIONES QUE TOMÓ FRENTE A ALGUNA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA QUE SE PRESENTÓ EN SU ÁREA? 	
	VALOR	<ul style="list-style-type: none"> ¿SE SIENTE VALORADO POR LA FUNCIÓN QUE REALIZA DENTRO DE LA UGEL 02? 	
TRABAJO EN EQUIPO	ORIENTIVO EN COMÚN	<ul style="list-style-type: none"> ¿PARTICIPA CON SUS COMPAÑEROS PARA ALCANZAR OBJETIVOS EN COMÚN? 	
	CALIDAD DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ¿EL TRABAJO QUE REALIZA AL INTERIOR DE LA UGEL 02 ES DE CALIDAD? 	
SATISFACCIÓN	CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> ¿DISPONE DE LOS ELEMENTOS Y MATERIALES NECESARIOS PARA REALIZAR SU TRABAJO? ¿EL AMBIENTE EN EL QUE LABORA CUMPLE CON LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONALES? 	
	CLIMA ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ¿EL CLIMA LABORAL EN EL QUE SE DESEMPEÑA ES EL ADECUADO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS TAREAS ENCOMENDADAS? 	
Firma del experto	 27/10/2019	Fecha / / 09/10/19	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.