



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los Trabajadores
de la UGEL - APURIMAC, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

July Eusebia Choquecahuana Dongo (ORCID: 0000-0001-9283-9900)

ASESOR:

Mg. Carlos Guillermo Carcelén Reluz (ORCID: 0000-0001-7645-4955)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre, Vicky, por sus consejos y su aliento que me ha ayudado a crecer como persona y a luchar por lo que quiero, por enseñarme valores que me han llevado a alcanzar mi meta.

A mis hermanos, Adásmith, Hierald, Sulma y Amnor, por su ejemplo que me enseñó que con trabajo y perseverancia se puede conseguir todo. Este logro también es de ustedes.

July E

Agradecimiento

Primero a Dios, a mi madre, mis hermanos, Adásmith, Hierald, Sulma y Amnor, por su ejemplo que me enseñó que con trabajo y perseverancia se puede conseguir todo. Este logro también es de ustedes. Quisiera agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, sobre todo a cada uno de nuestros maestros, por ser partícipes en nuestra formación profesional. Además, un agradecimiento particular a nuestro asesor Mag. Carlos Guillermo Carcelén Reluz, por absolver todas nuestras inquietudes para la realización de este trabajo de investigación.

Índice de contenido

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSION.....	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXO	38

Índice de tablas

Tabla 1: Porcentaje promedio de la variable Gestión administrativa.....	27
Tabla 2: Porcentaje promedio de la Planeación.....	27
Tabla 3: Porcentaje promedio de los indicadores de la dimensión Planeación....	27
Tabla 4: Porcentaje promedio de la Organización.....	28
Tabla 5: Porcentaje promedio de los indicadores de la Organización.....	29
Tabla 6: Porcentaje promedio de la Dirección de los trabajadores administrativos	29
Tabla 7: Porcentaje promedio de los indicadores de la Dirección.....	30
Tabla 8: Porcentaje promedio de la dimensión Control.....	31
Tabla 9: Porcentaje promedio de los indicadores del control.....	31
Tabla 10: Porcentaje promedio de la variable desempeño laboral.....	32
Tabla 11: Porcentaje promedio de la dimensión Productividad.....	32
Tabla 12: Porcentaje promedio de los indicadores de la productividad.....	33
Tabla 13: Porcentaje promedio de la dimensión Eficiencia.....	33
Tabla 14: Porcentaje promedio de los indicadores de la eficacia.....	34
Tabla 15: Porcentaje promedio de la dimensión eficiencia.....	34
Tabla 16: Porcentaje promedio de los indicadores de la Eficiencia.....	35

Resumen

La presente investigación tiene como variables de estudio la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL - APURIMAC, 2020. Su objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL - APURIMAC, 2020.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional, diseño correlacional no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 29 trabajadores a los cuales se les encuestó. La recolección de de los trabajadores de la UGEL - APURIMAC, 2020.datos se llevó a cabo con la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, en las que se levantó información sobre las variables de estudio Gestión administrativa y Desempeño laboral, los instrumentos de recolección de datos fueron validados por juicio de expertos con un resultado de aplicabilidad, su confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 0.84 para la variable gestión administrativa y para la variable desempeño laboral.

El resultado de la investigación demuestra que existe una correlación positiva débil mediante la correlación de Pearson con un coeficiente $r = 0.376$, confirmándose así relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL - APURIMAC, 2020.

Palabras clave: Gestión administrativa, Desempeño laboral

Abstract

The present research has as study variables the administrative management and labor performance of the workers of the UGEL - APURIMAC, 2020. Its general objective was to determine the relationship that exists between the administrative management and the labor performance of the workers of the UGEL - APURIMAC, 2020.

The research carried out was of a quantitative approach, applied type of correlational descriptive level, non-experimental correlational design and cross-sectional. The population consisted of 29 workers who were surveyed. The data collection of the UGEL - APURIMAC, 2020 workers was carried out with the survey technique and the instrument was a questionnaire, in which information was collected on the study variables Administrative management and Labor performance, the Data collection instruments were validated by expert judgment with a result of applicability, their reliability was determined by the Alpha Cronbach coefficient whose value was 0.84 for the administrative management variable and for the job performance variable.

The research result shows that there is a weak positive correlation through Pearson's correlation with a coefficient $r = 0.376$, thus confirming the relationship between administrative management and job performance of UGEL - APURIMAC workers, 2020.

Keywords: Administrative management, Job performance

I. INTRODUCCIÓN

Desde la aparición de la pandemia por el virus denominado COVID-19, se vivió una situación que afectó de manera considerable a todo el mundo, la cual el Perú no fue la excepción, ya que ha provocado que el gobierno nacional se encuentre en aislamiento social. Este virus nos puso en alerta ya que se pone en riesgo la vida y la salud de toda la población, en especial de las personas vulnerables en condición de inmunosupresión. De igual manera estas consecuencias negativas también involucraron en los medios de producción y trabajo de la sociedad, la economía familiar y nacional y en la manera como las personas interactúan entre ellas y con el mundo exterior. Evidentemente, el COVID19 afectó también a la educación”. (DEFENSORIO DEL PUEBLO, 2020, p. 04)

Según las encuestas Ipsos, en el Perú la situación es también muy grave, esta información fue levantada el día 16 de abril, donde indica que el 42% de la población encuestada del sector urbano, se quedaron desempleados y no está obteniendo ingresos por lo que era su trabajo. El 89% en promedio ha disminuido sus ingresos económicos durante esta pandemia, y en los niveles socioeconómicos de la clase D y E, esta reducción se encuentra en un 96% del segmento más necesitado. Las proyecciones del PBI para 2020, son variadas, pero por supuesto, todas en depreciación”. Cedamano (2020)

Se observó la gestión administrativa de UGEL, según el análisis de su POI 2020, y se mostró de que existió retraso en los procedimientos documentarios, inadecuado manejo de los recursos y patrimonios en la ejecución de actividades laborales, desempeño ineficiente en los objetivos de la institución, omisión de capacidades y competencias de los colaboradores de la UGEL (esta situación ocurre porque no hay respeto sobre el criterio de meritocracia).

Por otro lado, referente al desempeño del personal, se observó que los trabajadores estables los que se rigen en base a la Ley 276, no es competitiva ni en el uso de los recursos ni en las actividades, ni en el período asignado; por otro lado, el personal no estable (Decreto Ley 1057) lucha por ser competente.

Esta tesis tiene un propósito la cual fue analizar la relación existente entre ambas variables, asimismo, planteamos posibles sugerencias para solucionar a situación de administrativa en la UGEL y optimar el desempeño del personal administrativo.

Con base a los resultados, la autoridad de la UGEL e incluso la autoridad del MINEDU podrán tomar decisiones para mejorar o fortalecer el desempeño administrativo y el proceso de calidad gerencial de algunos líderes académicos. En el entorno educativo formal e informal, estos resultados se pueden utilizar en todos los campos y niveles de las organizaciones públicas o privadas para la formación académica.

Debido a ello, se formuló la pregunta ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020? Además, se desprenden los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la planeación y el desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020?, ¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020?, ¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020?, ¿Qué relación existe entre el control y el desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020?

El presente trabajo se justifica desde un enfoque teórico, dado que he utilizó teorías de diversas autoras, antecedentes, revistas y artículos para obtener información de la variable en estudio, de igual manera esta investigación ayudará como fuente de búsqueda para investigaciones futuras la cual accederá la mejora de nuestras variables. Desde el enfoque práctico, este trabajo de investigación permitirá al personal, optimar las tácticas para superar las dificultades y obstáculos que originen, específicamente, cumplir con sus objetivos de igual manera permitirá a los jefes de área a reflexionar y mejorar, logrando incrementar la eficacia de la variable independiente y valiendo como soporte al personal y/o profesionales con relación al servicio de la UGEL; y desde un enfoque social intervienen en el resultado de los objetivos de una institución y traerá como consecuencia el logro de manera eficiente de los objetivos trazados por la UGEL.

Como objetivo general se tuvo: determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020. Seguidamente, los objetivos específicos fueron: determinar la relación que existe entre la planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020, determinar la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC,

2020, determinar la relación que existe entre la dirección y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020 y por ultimo determinar la relación que existe entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020.

Finalmente, se planteó la hipótesis general: Existe relación entre la planeación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020. Y las hipótesis específicas: existe relación entre la planeación y el desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020, existe relación entre la organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020, existe relación entre la dirección y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020 y por ultimo existe relación entre el control y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel mundial también hay situaciones que se debe mejorar en las instituciones (públicas como privadas) así como nos explica, Chilán, Chilán, Morcillo, & Álvarez (2016), en su revista que tuvo como propósito la optimización en el desempeño de los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales “, teniendo como finalidad primordial el valor de la gestión administrativa con la intención de perfeccionar el desempeño, concluyendo que la actividad se realice de manera adecuada, sea preciso con un adecuado manejo de los capitales y un direccionamiento de estos para el logro de las metas propuestas, y los resultados que se pudo obtener es un contexto de asignación presupuestaria, control interno, autonomía presupuestal, calificación personal, atribución o facultad, evaluación de procedimientos administrativos, autoridad, cambios de competencia por motivos organizacionales y capacitación.

Solano (2018), en su trabajo presentado como requisito para optar la maestría, teniendo como finalidad determinar la correlación de la calidad de la gestión administrativa y el desempeño, el que utilizó fue cuantitativo, transversal, descriptivo correlacional y exploratorio, y por último como resultado de Solano Leal (2018), el reporte para el nivel de la su variable independiente una media general 3.35 y una desviación estándar 0.60, y para la escala de la variable dependiente una media de 3.5 y una desviación típica de 0.56, en un rango posible de 1 a 5 pts. A las conclusiones que llegó (Solano Leal, 2018) son:

- La afirmación de una correlación entre ambas variables.
- Existe una considerativa relación de la gestión académica sobre la variable dependiente.
- La calidad de la variable independiente se involucra considerablemente con cada una de las subescalas del desempeño.

Para Jara, Asmat, Alberca, & Medina (2018), tuvo como propósito determinar la influencia de la gestión del talento humano en el progreso de la gestión pública y el desempeño, la metodología que utilizó fue cuantitativa. Los resultados a que llegó, muestra que la variable independiente influye en el avance de la gestión pública y desempeño, donde la prueba de probabilidad de ambas variables indica la

significancia de 0,000; además, la investigación de ajuste de modelo indica que ambos son correctos; y el índice de Nagelkerke con una influencia de 44,4% sobre la variable mejoramiento de la gestión pública y 28,4% sobre la variable dependiente. (p. 740)

Fasabi & Delgado (2020), quien tuvo como estudio determinar la variable independiente optimizando el desempeño laboral en una gestión municipal, la metodología corresponde descriptivo aplicada.

Los resultados a la que llegó Bautista & Delgado (2020), muestran que la estructura organizacional tiene un resultado negativo en el desempeño laboral. Para culminar, podemos decir que se debe disminuir el ritmo de confusión, formalismo y unión del hospital y avanzar hacia la estructura orgánica.

Solís (2020), quien estudio determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente, la cual utiliza la metodología cuantitativa, obteniendo como consecuencia la demostración de la dimensión gestión administrativa donde se observa la relación existente entre las diferentes dimensiones de la variable desempeño laboral. Los resultados que obtuvo (Solís Galarza 2020, p. 42), indicaron que hubo un predominio del 66,7% para el nivel alto como se mencionó antes de las dos ideas. Obteniéndose como resultados inferenciales han comprobado la correlación alta aceptándose la hipótesis como afirmativa, de allí la importancia de la parte estadística.

En cuanto al contexto nacional Ferrer (2017) tuvo como finalidad comprobar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, la investigación es hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo. Como resultado de esta investigación demuestran un factor de correlación Spearman, $\rho (RH0) = ,776$ y un valor $p = 0,00$ menor al nivel $\alpha = 0,05$ de esta manera concluimos que existe una relación entre ambas variables. (p. 141). Las conclusiones de esta la investigación de Ferrer (2017), arribó la existencia de una relación significativa llegando así a su hipótesis general.

Mediante la tesis de maestría de Arelleno Romero, (2018) quien planteó determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral y el método que uso es descriptivo. (pág. 38). Como resultado se obtuvo los valores $R = 0,78$ y $T = 6,14$ de las variables utilizadas, para esta prueba se obtuvo el valor crítico 1,96 figurada en la distribución de Laplace-Gauss, concluimos con aceptar la

hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula afirmando que existe relación entre ambas variables.

Según Rosado (2018), propuso determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral y la metodología que desarrolló la investigación corresponde básico y descriptivo correlacional. (pág. 40). Como resultado existe una relación significativa entre las variables. En cuanto a la hipótesis general, que fue determinada por el Rho de Spearman 0,71 significa la existencia de una alta relación positiva entre las variables, respecto al grado de significación estadística $P < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. (pág. 115)

La investigación de tesis de Agurto (2020), quien determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral y como metodología utilizó básica, a los resultados que llegó en esta investigación de (Agurto Montero, 2020, p. 67), es conocer la situación objetiva respecto a las variables, arribó como conclusiones (Agurto, 2020, p. 68), arribó la existe de una relación entre las variables independientes y dependiente.

La investigación de tesis de Pacherras (2020), quien propuso determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, en la parte metodológica se trabajó con tipo básica - cuantitativo, las conclusiones a las que arribó Pacherras (2020), es que existe una correlación media entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, según la correlación de Pearson con un coeficiente $r = 0.66$.

Dentro de las consideraciones teóricas para esta investigación se consideraron la administración de Recursos Humanos para Chiavenato (2011), "es un área que recientemente se apertura, donde el experto de Recursos Humanos (RH) es un experto en el manejo de instituciones medianas y grandes, la cual esta se adecua a cualquier organización ya sea por el tipo o tamaño" (p. 96).

De la misma manera, Mondy (2010), indica que, para lograr los objetivos de la institución, se necesita la coordinación de la participación de individuos. Por ello, los administrativos de los diferentes niveles deben tomar interés en ARH y que se logren las cosas a través de los esfuerzos de otros; para ello el administrador de los recursos humanos debe ser eficaz. (p. 4).

Para Dessler y Varela Juárez (2011), la administración de personal son técnicas y conceptos que son indispensables para llevar a cabo todo lo relacionado con el

personal administrativo, donde se considera los siguientes procesos: el reclutamiento, la selección, la capacitación, la compensación y evaluación (p. 2).

En ese sentido afirma Bernal Torres & Sierra Arango (2008):

El proceso administrativo dio origen con la teoría de la administración General del autor Henry Fayol que más adelante se establece con el enfoque neoclásico, las cuales se mencionan los siguientes procesos: planificación, concerniente con el direccionamiento de las instituciones para el futuro de ella; organización, en este proceso se realiza la distribuye el trabajo por responsabilidades y áreas funcionales; dirección, se toma en cuenta la condición de cada uno de los trabajadores en la institución para cumplir con los objetivos previstos en el proceso de la planeación y control, en este proceso se evalúa el desempeño y retroalimenta el desempeño de las personas y las instituciones para el logro de los objetivos. (p. 40).

Dentro de las consideraciones teóricas para este estudio se consideraron las siguientes teorías **Gestión Administrativa**, para Mendoza (2017), nos dice que “tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar”. (p. 952)

Por su parte Stoner (2015), es el proceso donde se puede observar la planificación, organización, dirección y control de actividades laborales utilizando los medios o recursos disponibles de la manera más óptima para poder conseguir las metas trazadas. (p.101)

Continuando con nuestras dimensiones **planeación**, Según Chiavenato (2011), la planeación de personal son aquellas decisiones sobre las personas la cual son indispensables para llegar al objetivo en un plazo determinado, consiste en prevenir o anticipar el esfuerzo del trabajador y los talentos del personal necesarios para las actividades futuras de la organización”; por parte (F. Stoner, 1996, p. 11), indica el proceso para definir metas y una secuencia de acción adecuado para alcanzarlas. Respecto a la **Organización**, indica Chiavenato (2011), que la organización es el trabajo que realizan las personas en la organización; esto quiere decir que una vez reclutado y seleccionado se tiene que integrar, ubicar en su puesto de trabajo y por ultimo evaluar el desempeño”. (p. 166)

Dirección según, (F. Stoner, 1996, p. 13) podemos decir que “es el proceso encargado de influir y dirigir en las tareas del personal de un grupo o una institución, con relación a sus actividades”.

Como ultima dimensión la **Control**, Chiavenato (2011), indica que “los significados y relaciones del término control dependen de su función o del terreno específico en que se ejecute”. (p. 368)

Ahora sobre la variable **Desempeño laboral**; Chiavenato (2000), sostiene que para evaluar el desempeño del personal se realizar por medio de factores valorados y definidos, como los factores actitudinales: como la discreción, disciplina, iniciativa, creatividad, presentación personal, capacidad de realización, interés, actitud, responsabilidad habilidades de seguridad, y factores operativos: como cantidad, exactitud, liderazgo, trabajo en equipo, conocimiento de trabajo y calidad. (p. 349). Chiavenato (2000), es el comportamiento del personal en busca de los objetivos determinados, de acuerdo a las estrategias personales para el cumplimiento de los objetivos. (p. 359)

Según (Stephen p. & Timothy A, 2013, p. 555), indica “el desempeño laboral, se define de acuerdo a tres tipos de conducta:

- Desempeño de las actividades refiriéndose a la realización de los deberes y responsabilidades que aportan a la producción de un servicio o un bien, al cumplimiento de los trabajos administrativos.
- Civismo, son aquellas labores que aportan al ambiente psicológico de la organización, como ofrecer apoyo al resto, por más que no sea solicitada, respaldar los objetivos de la organización, existe el respeto entre los compañeros, hacer recomendaciones constructivas y decir cosas positivas del lugar donde trabaja.
- Omisión de la productividad, esto se refiere a las labores que perjudican a la organización de una manera considerada.

Campbell (1990) citado por (Klehe Ute Christine, 2007) afirma que el desempeño este compuesto en facetas como las destrezas en actividades específicas del puesto laboral, habilidad para labores genéricas a cualquier trabajador; comunicación oral y escrita conducente a expresar ideas o dar información; esfuerzo demostrado, disciplina personal y la conformidad con las normas habilidad para labores genéricas o comunes a cualquier empleado y cultura de la

organización, trabajo de equipo, procurando el bienestar de los demás compañeros y mostrando disposición para colaborar, supervisión y liderazgo como las actividades dirigidas a influenciar, planificar y controlar los trabajo del grupo y Gestión y administración de los recursos para alcanzar los objetivos organizacionales.

Medición del desempeño, para Dessler (2002), nos dice que un medidor más preciso del desempeño, sería: rendimiento ideal no alcanzado, más fallas de la empresa, más fallas del empleado, rendimiento financiero del empleado.

Magaña (2018), sostiene los siguientes criterios para la medición del desempeño laboral: a) lo que es idóneo de hacer una persona, b) la manera en que puede reputar si esa bien hecho lo que hizo, c) la capacidad de actuar a los métodos laborales y cambios tecnológicos d) la destreza para adecuarse laboralmente de una situación a otra, e) el desempeño debe realizarse en un ambiente institucional y para intercomunicarse con terceros.

Al hablar del desempeño con el trabajo podemos indicar de muchas formas, fue estudiado por distintas técnicas procedentes de la rama de la Psicología. Como aquellas que se establecen en la alteración del comportamiento, otras que intentan implementar una suerte de programación del inconsciente de las personas y muchas más. Sin embargo, no se toma la importancia el trabajo verídico sobre el desempeño debe contener, el nivel de las personas y el nivel de los procesos, el nivel de la organización. Para poder comprender es necesario que el gerente observe la organización como un método de interacción. En toda organización existe diferentes fenómenos como los procesos, la estructura, los planes de carrera, la cultura de la organización, etc. que benefician al trabajador en su desempeño y a la organización. Brown & Moberg (1990).

Respecto a la **productividad laboral**, Alessio (2004), define la productividad “es un subproducto de la calidad y el resultado de hacer bien las cosas desde el principio”. Por su parte la OIT (2016), nos dice que la productividad “es el uso eficaz de la innovación y los recursos para incrementar el valor añadido de productos y servicios.” (p. 01)

En cuanto a la **eficacia**, (Stephen p. & Timothy A. 2013, p. 291), “es el grado de aceptación que alcanza, respecto al resultado final dando el crédito al grupo.” De

igual manera define Robbins & Coulter (2010), como “hacer las cosas correctas”. (p. 07). También (Newstrom 2011, p. 120), indica que la eficiencia personal “se refiere a las competencias y capacidades debido a la creencia interna que están relacionadas con el puesto designado.”

Referente a la **eficiencia**, para Chiavenato (2011) indica que “el uso correcto de los recursos (medios de producción) disponibles. Se define por medio de la ecuación $E=P/R$ Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados”.

Wehrich (2017), nos dice “es alcanzar las metas con la mínima cantidad de recursos; por otro lado, Coulter (2010), “obtener mayores resultados con una mínima inversión. Y por último (Chiavenato, 2011, p. 35)” Es un indicador que se representa en porcentajes o índices de costo-beneficio, costo-producto y costo-tiempo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo aplicada, de acuerdo a Baena Paz (2017), nos dice que “se centra en llevar a la practica las teorías existentes y dirigen sus esfuerzos a resolver las carencias de poblacion y del hombre” (p. 18). Podemos decir que es el estudio de los conocimientos existentes; llevados a la practica con los conocimientos basicos.

Es este sentido, se consideró que la investigación es **no experimental**, debido a que “no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o tratamientos debido a que la naturaleza de las variables es tal imposibilitada su manipulación”. (Kerlinger, 2002, p. 420). Según Hernández y Mendoza (2018) este estudio es NO EXPERIMENTAL porque las variables no se manipulan, ya que se enfoca en observar o valorar fenómenos y variables con la finalidad de analizarlas o estudiarlas. (p. 152)

3.2. Variables y operacionalización

Continuando, se presentó la variable de este estudio: gestión administrativa como variable independiente.

Esta variable tiene cuatro dimensiones: planeación, organización, dirección y control. En el proceso de indagación se identificó conceptualmente de gestión administrativo tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.

Como definición operacional: La medición de la gestión administrativa fue ejecutada utilizando como técnica la encuesta plasmada en la unidad muestral, con una escala ordinal que estableció la relación entre ambas variables.

Respecto al Desempeño laboral, Según (Stephen p. & Timothy A, 2013, p. 555), se define de acuerdo a tres tipos de conducta: Desempeño las actividades refiriéndose al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas.

Como definición operacional: La medición de la segunda variable fue ejecutada empleando como técnica la encuesta plasmada en la unidad muestral, con una escala ordinal que determinó la relación entre ambas variables.

La dimensión Planificación tuvo como indicadores: objetivos, metas, plan estratégico y administración; la dimensión Organizar tuvo como indicadores: misión visión objetivos gestión comunicación; la dimensión dirección tuvo como indicadores: el comportamiento y las aptitudes, eficiencia, eficacia, liderazgo y conflictos laborales; la dimensión control tuvo como indicadores: control de procesos supervisión, monitoreo y evaluación.

La dimensión Productividad tuvo como indicadores: nivel de producción del personal, cumplimiento de las metas del trabajador, eficiencia del trabajador, eficacia del trabajador; la dimensión eficacia tuvo como indicadores: cumplimiento de las tareas asignadas y el conocimiento dentro del puesto de trabajo, percepción del nivel de calidad del trabajo, metas logradas; la dimensión Eficiencia tuvo como indicadores: liderazgo y cooperación en el centro de trabajo y el nivel de adaptabilidad del trabajador, responsabilidad del personal, nivel de conocimientos técnicos.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Según la definición de Tamayo (2003), “se toma en cuenta el total de un fenómeno de estudio (cuantificado). La población en este caso se consideró a todos los personales, los 29 trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020.

El presente trabajo se realizó en la provincia de Antabamba, durante el tiempo establecido en el cronograma, 2020.

Muestra: La muestra será de 29 personas administrativos de la UGEL.

Se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico o intencional, dado que permite elegir casos exclusivos de la población limitando la muestra sólo a los involucrados de la parte administrativa. Según Hernández (2014), la muestra no probabilístico suponen un proceso de elección encaminado por las características de la investigación, más que por un juicio estadístico de generalización. (p.189)

Muestreo: Se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico intencional, permite seleccionar casos característicos de la población limitando la muestra sólo a los involucrados en la gestión administrativa.

Unidad de análisis:

De acuerdo con Arroyo (2020), la unidad de análisis es aquella unidad seleccionada de donde se han obtenido los datos obligatorios para el análisis de la investigación. La unidad de análisis corresponde a las oficinas y áreas y UGEL de Apurímac.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se llevó en ejecución mediante una encuesta a través del instrumento cuestionario, donde se consideraron 24 preguntas con la escala ordinal tipo Likert: 1:Nunca(N), 2:Casi nunca(CN), 3:A veces(AV), 4:Casi siempre(CS) 5: Siempre (S)

El cuestionario, es el método que se utiliza para recoger datos para la investigación, dentro de las 39 preguntas se dividió en cuatro dimensiones que corresponden a las dos variables, las preguntas se orientaron a conocer el comportamiento del presupuesto, expediente técnico, ejecución y la supervisión de obras.

El instrumento de validez se ejecutó por el método del juicio de expertos y se contó con la conformidad de dos docentes especializados, para medir la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, es un coeficiente usado para saber cuál es la fiabilidad de una escala o test, en el análisis de los 39 ítems del cuestionario.

Tabla 1

. Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.84	29

Fuente: Elaboración propia de encuesta piloto aplicada

Según la escala se observa un valor de 0.84; se puede decir ($0.84 > 0.81$) lo que significa que existe una valoración muy alta de confiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

- Solicitud dirigida al director de la UGEL, para solicitarle la autorización para la recopilación de datos.
- Preparación de un plan de trabajo, cronograma de actividades.
- Elaboración de los instrumentos de validación
- Se transcribe, tabula, organiza, cuantifica la información, para la

presentación y análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Se ejecutó por medio de hojas de cálculo del programa Microsoft Excel, donde se trasladó los datos obtenidos en las encuestas para su representación en porcentajes y gráficos para el detalle descriptivo de los resultados obtenidos.

Se realizó una base de datos con las 29 encuestas y 39 preguntas, se realizó una tabla por cada ítem, donde se tabularon los datos de las 39 de las 29 encuestas en función primero de cada pregunta, obteniéndose resultados en porcentajes que corresponden a cada respuesta de acuerdo a la escala ordinal donde se indica: Nunca, Casi nunca, a veces, Casi siempre, siempre.

Por cada pregunta se obtuvieron datos representativos sobre el desempeño de los indicadores y luego se realizó la interpretación por cada dimensión de acuerdo a los objetivos planteados, ellos también representados en porcentajes que permitieron desarrollar las interpretaciones para posteriormente obtener los resultados y realizar las recomendaciones.

Los datos tabulados en las tablas a través del programa de Microsoft Excel, se encuentran en los anexos de esta investigación.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se desarrolló considerando que la información recopilada fue de carácter netamente académico y reservada para fuente de conocimiento. Asimismo, se cumplió con el respeto irrestricto a los derechos de autor, haciendo uso de las respectivas citas y referencias, de acuerdo al manual de la Norma APA séptima edición y los lineamientos establecidos por la UCV en el código de ética, según los principios de respeto por la persona y su integridad, la búsqueda del bienestar, la honestidad, responsabilidad y el rigor científico

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Porcentaje promedio de la variable Gestión administrativa

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A veces	2	6.90%
Casi siempre	27	93.10%
Total	29	100.00%

Nota: Elaboración propia, tabulación de instrumento

De la tabla, se observó que el 93.10% del total de encuestados afirmaron que “casi siempre” se lleva a cabo la Gestión Administrativa, y el 6.90% indica que solo “a veces”.

a) DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN

Tabla 2

Porcentaje promedio de la Planeación

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A veces	1	3.4%
Casi siempre	13	44.80%
Siempre	15	51.70%
Total	29	100 %

Fuente: elaboración propia aplicada a los trabajadores administrativos de la UGEL- Apurímac

De la tabla, se observó el 51.70% de los 29 trabajadores afirmaron que “siempre” se realiza la planeación, el 44.80% indican que “casi siempre” se aplica la planeación; y el 3.4% “a veces”.

a.1. Indicadores de la planeación

Tabla 3

Porcentaje promedio de los indicadores de la dimensión Planeación

DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN	1: Nunca (N)	2: Rara vez (RV)	3: Algunas veces (AV)	4: Con frecuencia (CF)	5: Siempre (S)
¿La UGEL donde labora realiza los procesos de planeación?	0%	0%	17%	48%	34%

¿La institución capacita a su personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?	0%	0%	17%	34%	48%
¿Se aplica el FODA en la institución para proyectar mejoras?	0%	0%	14%	41%	45%
¿Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución ?	0%	7%	24%	41%	28%
¿La UGEL cuenta con los instrumentos de gestión adecuados y actualizados para el desempeño de labores?	0%	10%	31%	38%	21%

Nota: Estadística aplicada a los trabajadores administrativos de la UGEL- Apurímac

De la tabla se observó, el 48 %, de los colaboradores administrativos manifestaron que “con frecuencia” la UGEL cuentan con los instrumentos de gestión adecuados y actualizados, el 41 % de igual manera indica que los objetivos y metas se establecieron de acuerdo a la realidad de la UGEL, el 45 %, indica que “siempre” se aplicó el FODA en la institución, de igual manera el 48 %, indica que la institución capacita a su personal y por último el 48% indica que “con frecuencia” la institución realiza los procesos de planeación.

b. DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN

Tabla 4

Porcentaje promedio de la Organización

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A veces	1	3%
Casi siempre	12	41%
Siempre	16	55%
Total	29	100 %

Nota: elaboración propia aplicada a los trabajadores administrativos de la UGEL- Apurímac

De la tabla, se observó el 55% de los 29 trabajadores afirmaron que “siempre” se utilizó la Organización, el 41% indican que “siempre” se aplique la planificación; y el 3% “a veces”.

b.1. Indicadores de la Organización

Tabla 5

Porcentaje promedio de los indicadores de la Organización

DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	1: Nunca (N)	2: Rara vez (RV)	3: Algunas veces (AV)	4: Con frecuencia (CF)	5: Siempre (S)
¿Las actividades de la UGEL son coherentes con la misión, visión, objetivos y valores planteados por la institución?	0%	7%	24%	52%	17%
¿La UGEL tiene definida la estructura organizacional?	0%	3%	28%	48%	21%
¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?	0%	7%	24%	52%	17%
¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?	0%	3%	28%	52%	17%
¿Al momento de realizar sus funciones logra definir sus tareas y roles?	0%	3%	24%	52%	21%
¿Es oportuno la designación del personal en la Institución?	0%	0%	17%	45%	38%
¿Existe comunicación asertiva en la Institución educativa?	0%	3%	24%	31%	41%
¿Están definido el formalmente área de gestión administrativa?	0%	0%	21%	31%	48%
¿Conoce la misión, objetivos y visión de la Institución educativa?	0%	0%	17%	38%	45%

Nota: Estadística aplicada a los trabajadores administrativos de la UGEL- Apurímac

De la anterior tabla sobre los indicadores de la Organización se observó, que el 45%, de los trabajadores manifestaron que “siempre” supieron de la misión, objetivos y la visión, el 48% de igual manera indica que está definido de manera formal el área de gestión, el 41%, indica que siempre existe una comunicación asertiva, de igual manera el 45% indica que “con frecuencia” es oportuno la designación del personal, el 52% indica que “con frecuencia” logran definir sus tareas y roles, de igual manera el 52% tiene el personal idóneo de acuerdo al diseño de cargos, el 52% indica que la administración tiene claramente establecida las jerarquías, el 48% indica que la UGEL tiene definida la estructura organizacional y el 52% indica que las actividades de la UGEL son coherentes con la misión, visión, objetivos y valores planteados

c. DIMENSIÓN: DIRECCIÓN

Tabla 6

Porcentaje promedio de la Dirección de los trabajadores administrativos

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
-----------	------------	------------

Casi siempre	12	41 %
Siempre	17	59 %
Total	29	100 %

Nota: Estadística aplicada a los trabajadores administrativos de la UGEL- Apurímac

Según la tabla se observó, el 59% del total de encuestados afirmaron que “siempre” se lleva a cabo la dirección, y el 41% que “siempre” se aplique la dirección.

c.1. Indicadores de la Dirección

Tabla 7

Porcentaje promedio de los indicadores de la Dirección.

DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	1: Nunca (N)	2: Rara vez (RV)	3: Algunas veces (AV)	4: Con frecuencia (CF)	5: Siempre (S)
¿La institución propicia una apropiada comunicación con todo el personal?	0%	7%	21%	48%	24%
¿ La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	0%	3%	28%	48%	21%
¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	0%	0%	21%	52%	28%
¿Se siente comprometido con su trabajo?	0%	3%	7%	45%	45%
¿Se propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?	0%	3%	17%	31%	48%
¿Se brinda las condiciones para resolver conflictos laborales?	0%	0%	24%	52%	24%

Nota: elaboración aplicada a los trabajadores administrativos de la UGEL- Apurímac

Según la tabla se observó, que el 41%, de los trabajadores administrativos declaran que “con frecuencia” se brindó las condiciones para resolver conflictos laborales, el 41% indica que “siempre” se propició una adecuada comunicación, el 48% de igual manera se siente comprometido con su trabajo, el 41% indica que “con frecuencia” la UGEL ofrece los ambientes para que se lleven a cabo las actividades laborales, el 41% indica que la gestión genera motivación al personal para llegar a las metas propuestas, y el 38% indica que “con frecuencia” se propicia una comunicación apropiada a todo el los trabajadores.

d. DIMENSIÓN: CONTROL

Tabla 8

Porcentaje promedio de la dimensión Control.

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Casi siempre	14	48%
Siempre	15	52%
Total	29	100 %

Nota: Estadística aplicada a los trabajadores administrativos de la UGEL- Apurímac

Según los resultados obtenidos de acuerdo por la tabla, el 52% del total de encuestados afirman que “siempre” se lleva acabo el control, y el 48% indican que “casi siempre”

d.1. Indicadores del control

Tabla 9

Porcentaje promedio de los indicadores del control.

DIMENSIÓN 4: CONTROL	1: Nunca (N)	2: Rara vez (RV)	3: Algunas veces (AV)	4: Con frecuencia (CF)	5: Siempre (S)
Al finalizar, ¿se evalúan las actividades que desarrolla la UGEL?	0%	3%	10%	38%	48%
¿Se evalúa constantemente el cumplimiento de los objetivos y metas programados por la UGEL?	0%	3%	7%	41%	48%
¿Se realiza supervisiones constantes a las actividades y al personal de la UGEL?	0%	0%	34%	48%	17%
¿La entidad cuenta con un órgano de control?	0%	0%	17%	55%	28%
¿La institución realiza un inventario de sus bienes?	0%	0%	17%	48%	34%
¿ La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	0%	3%	14%	52%	31%
¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	0%	3%	24%	45%	28%
¿ Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño?	0%	7%	17%	38%	38%

Nota: Estadística aplicada a los trabajadores administrativos de la UGEL- Apurímac

según la tabla el 38%, manifestaron que “con frecuencia” y “siempre” son evaluados y perciben recompensa por su desempeño, el 45% indica que “con frecuencia” la administración evalúa la responsabilidad laboral de sus trabajadores, de igual manera el 52% que se efectúa el control de la calidad del servicio brindado, igual el 48% realiza un inventario de sus bienes, el 55% menciona que la entidad cuenta con un órgano de control, el 48% se realiza supervisiones constantes a las actividades y al personal de la UGEL, el 48% indica que “siempre” se evalúa el cumplimiento de los objetivos y metas programados por la UGEL, y de igual manera el 48% indica que se evalúa las actividades que desarrolla la UGEL.

Tabla 10

Porcentaje promedio de la variable desempeño laboral

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Casi siempre	7	24.1%
Siempre	22	75.9%
Total	29	100 %

Nota: Elaboración propia, tabulación de instrumento

Según la tabla se observó, el 75.9% del total de encuestados afirmaron que “siempre” se lleva a cabo el desempeño laboral, y el 24.1% indica que solo “casi siempre”.

a) DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD

Tabla 11

Porcentaje promedio de la dimensión Productividad

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Casi siempre	17	58.6%
Siempre	12	41.4%
Total	29	100 %

Nota: Elaboración propia, tabulación de instrumento

Según la tabla se observó el 58.6 % del total de encuestados afirmaron que “casi siempre” se observa la productividad, y el 41.4% indican que “siempre” existe la productividad.

a.1. Indicadores de la Productividad

Tabla 12*Porcentaje promedio de los indicadores de la productividad*

DIMENSIÓN 5: PRODUCTIVIDAD	1: Nunca (N)	2: Rara vez (RV)	3: Algunas veces (AV)	4: Con frecuencia (CF)	5: Siempre (S)
¿El nivel de cumplimiento de tareas es congruente a lo determinado por las políticas de la institución?	0%	3%	17%	48%	31%
¿Para el cumplimiento de las tareas asignadas hacen uso eficiente de los recursos establecidos?	3%	0%	21%	45%	31%
¿La producción del personal (servicio) está al nivel que se requiere para la satisfacción de la sociedad?	0%	3%	14%	52%	31%
¿Los trabajadores cumplen con las metas programadas?	0%	7%	31%	38%	24%

Nota: Estadística aplicada a los trabajadores administrativos de la UGEL- Apurímac

Según la tabla el 38%, de los 29 colaboradores manifestaron que “con frecuencia” los trabajadores cumplen con las metas programadas, de igual manera el 52% indica que la producción del personal (servicio) está al nivel que se requiere para la satisfacción de la sociedad, el 45% indica que hacen uso eficiente de los recursos establecidos, y el 48% indica que el cumplimiento de actividades es congruente a lo determinado por las reglas de la UGEL.

b) DIMENSIÓN: EFICACIA**Tabla 13***Porcentaje promedio de la dimensión Eficiencia*

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A veces	3	10.3%
Casi siempre	11	37.9%
Siempre	15	51.7%
Total	29	100 %

Nota: elaboración propia realizada a los trabajadores administrativos de la UGEL- Apurímac

Según la tabla, el 52% del total de encuestados afirmaron que “siempre” existe la eficacia de los trabajadores, el 38% indican que “casi empre” existe eficacia en la UGEL; y el 10% “a veces”.

b.1. indicadores de la Eficacia

Tabla 14

Porcentaje promedio de los indicadores de la eficacia.

DIMENSIÓN 6: EFICACIA	1: Nunca (N)	2: Rara vez (RV)	3: Algunas veces (AV)	4: Con frecuencia (CF)	5: Siempre (S)
¿Usted considera que su trabajo alcanza el nivel calidad?	0%	3%	21%	45%	31%
¿La programación de actividades en el Plan de Trabajo se visualizan en las metas logradas?	0%	7%	24%	38%	31%
¿Considera que las funciones que realiza en su puesto ayudan al cumplimiento de los objetivos de la UGEL?	0%	3%	14%	45%	38%

Nota: elaboración propia aplicada a los trabajadores administrativos de la UGEL- Apurímac

Según la tabla se observó el 45%, de los encuestados manifestaron que “con frecuencia” los trabajadores consideran las funciones que realiza en la UGEL ayudan al cumplir con los objetivos de la UGEL, de igual manera el 38% indica que la programación de actividades en el Plan de Trabajo se visualiza en las metas logradas y el 45% considera que su trabajo alcanza el nivel calidad.

c) DIMENSIÓN: EFICIENCIA

Tabla 15:

Porcentaje promedio de la dimensión eficiencia

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Casi siempre	12	41.4%
Siempre	17	58.6 %
Total	29	100 %

Nota: Elaboración propia, tabulación de instrumento

Según la tabla se observó, el 59% del total de encuestados afirmaron que “siempre” existe la eficiencia en los trabajos, y el 41% indican que “casi siempre”.

c.1. Indicadores de la Eficiencia

Tabla 16:*Porcentaje promedio de los indicadores de la Eficiencia*

DIMENSIÓN 7: EFICIENCIA	1: Nunca (N)	2: Rara vez (RV)	3: Algunas veces (AV)	4: Con frecuencia (CF)	5: Siempre (S)
¿Las tareas y obligaciones de los trabajadores de la UGEL responden en los tiempos asignados?	0%	3%	3%	38%	55%
¿Los conocimientos técnicos de los trabajadores de la UGEL demuestran un buen nivel?	0%	3%	28%	41%	28%
¿El jefe demuestra liderazgo que contribuya a la cooperación de sus seguidores en la Institución?	0%	10%	10%	34%	45%
¿El nivel de adaptabilidad del personal de la UGEL está de acuerdo a los cambios o nuevos escenarios?	0%	0%	10%	48%	41%

Nota: Estadística aplicada a los trabajadores administrativos de la UGEL- Apurímac

Según la tabla sobre indicadores de la dimensión eficiencia, se observó que el 48%, de los 29 encuestados manifestaron que “con frecuencia” los trabajadores consideran que el nivel de adaptabilidad del personal de la UGEL está de acuerdo a los cambios o nuevos escenarios, el 45% indica que el jefe demuestra liderazgo que contribuya a la cooperación de sus seguidores en la Institución, el 41% indica que “con frecuencia” considera que los conocimientos técnicos del personal de la UGEL demuestran un buen nivel y el 55% indica que las tareas y obligaciones del personal de la UGEL responden en los tiempos asignados.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación realizada tuvo como estudio establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL, correspondiente al año 2020.

Además, se identificaron aquellos factores que influyen en la variable dependiente (desempeño laboral). A continuación, se estarán discutiendo los primordiales hallazgos de este estudio. De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos de las encuestas aplicadas a personal administrativos de la UGEL - Apurímac, se ha definitivo con respecto al objetivo general, que existe una relación positiva entre las variables. Por ello, que podemos afirmar que, si se ejecuta una adecuada Gestión Administrativa, el desempeño laboral ascenderá en un porcentaje significativo. Se refuerza esta afirmación con los resultados obtenidos de las investigaciones realizados por Ferrer Salaverry, (2017), Arelleno Romero, (2018), Rosado Naupa, (2018), Pacherras Minchán, (2020) y Agurto Montero, (2020); en las que concluyen que existe una correlación positiva entre gestión administrativa y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión administrativa, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. También se indica que deben existir otros factores que se relacionan con el desempeño laboral. Ello es acorde con lo que en este estudio se haya.

Continuando con los objetivos específicos: Existe una correlación positiva débil entre el desempeño laboral y la planeación; de acuerdo a los resultados, con un coeficiente $r = 0.482$; existe una correlación positiva débil entre el desempeño laboral y la organización; de acuerdo a los resultados, con un coeficiente $r = 0.660$; existe una correlación positiva débil entre el desempeño laboral y la dirección; de acuerdo a los resultados, con un coeficiente $r = 0.344$; existe una correlación positiva entre el desempeño laboral y el control, con un coeficiente $r = 0.261$.

Ferrer (2017) tuvo como finalidad comprobar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, la investigación es hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo. Como resultado de esta investigación demuestran un factor de correlación Spearman, ρ (RH_0) = ,776 y un valor $p = 0,00$ menor al nivel $\alpha = 0,05$ de esta manera concluimos que existe una relación entre ambas variables. (p. 141). Las

conclusiones de esta la investigación de Ferrer (2017), arribó la existencia de una relación significativa llegando así a su hipótesis general.

Mediante la tesis de maestría de Arelleno (2018), como resultado se obtuvo los valores $R= 0,78$ y $T= 6,14$ de las variables utilizadas, para esta prueba se obtuvo el valor crítico 1,96 representada en la distribución de Laplace-Gauss, aceptando la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula considerando la relación existente entre las variables.

Según Rosado (2018), como resultado existe una relación significativa entre las variables. En cuanto a la hipótesis general, que fue determinada por el Rho de Spearman 0,71 significa la existencia de una alta relación positiva entre las variables, respecto al grado de significación estadística $P < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. (p. 115).

La investigación de tesis de Agurto (2020), como resultados que llego en esta investigación de (Agurto Montero, 2020, p. 67), es conocer la situación objetiva respecto a las variables, arribo como conclusiones (Agurto Montero, 2020, p. 68), arribó la existe de una relación entre las variables independientes y dependiente.

La investigación de tesis de Pacherrres (2020), las conclusiones a las que arribó Pacherrres (2020), es que existe una correlación media entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, según la correlación de Pearson con un coeficiente $r = 0.66$.

Dentro de los resultados obtenidos, se mostrará las propuestas presentadas los antecedentes que se tomó encuesta para este estudio e investigación en relación a las variables y dimensiones referentes a esta investigación.

Según los resultados obtenidos, relacionado a la gestión administrativa, se observó que el 93.10% del total de encuestados afirman que casi siempre se lleva a cabo la Gestión Administrativa; para Pacherrres (2020), la mayoría de los colaboradores se ubica en el nivel adecuado de gestión administrativa, también se tomo en cuenta Agurto (2020), quien indico sobre la gestion administrativa que el 71.4% (25) trabajadores perciben a la gestión administrativa en un nivel regular.

Respecto a la variable dependiente desempeño laboral, se tuvo como resultado el 75.9% del total de encuestados afirman que “siempre” se lleva a cabo el desempeño laboral, en su investigación de Pacherrres (2020) de igual manera da como resultado significativo sobre esta variable ya que tuvo como resultado en un nivel eficiente de

63%, otro autor que se coincidió es con Agurto (2020), donde el Desempeño laboral de los trabajadores obtiene, en su 65.7% (23) el nivel bien.

Continuaremos con las dimensiones como primera tenemos a la planeación donde se observó el 51.70% de los 29 trabajadores afirman que siempre se realiza la planeación el cual representa más de la mitad, por otro lado, tenemos a Rosado Naupa (2018), donde podemos observar que los resultados no guardan ninguna relación, se puede afirmar de acuerdo a que se observa que los docentes el 33.8% de los docentes presentan un nivel de mala planificación.

Continuando con la segunda dimensión Organización, el 55% de los 29 trabajadores afirman que siempre se lleva a cabo la organización en la institución, en este punto se tiene una coincidencia cercana con el autor Rosado (2018) ya que se tuvo como resultado un 42.5% está en un nivel de buena respecto a la dimensión organización de los docentes.

Respecto a la dirección, el 59% del total de encuestados afirman que siempre se lleva a cabo la dirección, a comparación de la investigación de Rosado (2018), el cual indicó que el 41.3% obtuvo un nivel regular.

Como última dimensión de la variable gestión administrativa tenemos al control, el 52% del total de encuestados afirman que “siempre” se lleva a cabo el control, en esta dimensión podemos indicar que existe una coincidencia de resultados ya que Rosado (2018), obtuvo un 41.3% esta en un nivel de bueno respecto al control de los docentes.

Respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, iniciaremos con la productividad, el resultado que se obtuvo el 58.6 % del total de encuestados afirman que “casi siempre” se observa la productividad.

La dimensión eficacia, se obtuvo un el 52% del total de encuestados afirman que “siempre” existe la eficacia de los trabajadores.

Como última dimensión del desempeño laboral tenemos a la eficiencia se observó, el 59% del total de encuestados afirman que “siempre” existe la eficiencia en los trabajos.

De acuerdo a los indicadores de la planeación el 48%, de los colaboradores administrativos manifiestan que con frecuencia la UGEL cuenta con los instrumentos de gestión adecuados y actualizados, el 41 % de igual manera indica que los objetivos y metas se establecen de acuerdo a la realidad de la UGEL, el 45 %, indica que

siempre se aplica el FODA en la institución, de igual manera el 48 %, indica que la institución capacita a su personal y por último el 48% indica que “con frecuencia” la institución realiza los procesos de planeación.

De la segunda dimensión, los resultados obtenidos de acuerdo por la tabla sobre los indicadores de la Organización, que el 45%, de los trabajadores manifiestan que “siempre” ponen en conocimiento la misión, objetivos y la visión de la institución, el 48% de igual manera indica que está definido de manera formal el área de gestión, el 41%, indica que siempre existe una comunicación asertiva, de igual manera el 45% indica que “con frecuencia” es oportuno la designación del personal, el 52% indica que “con frecuencia” logran definir sus tareas y roles, de igual manera el 52% tiene el personal idóneo de acuerdo al diseño de cargos, el 52% indica que la administración tiene claramente establecida las jerarquías, el 48% indica que la UGEL tiene definida la estructura organizacional y el 52% indica que las actividades de la UGEL son coherentes con la misión, visión, objetivos y valores planteados.

Acerca de la Dirección el 41%, de los trabajadores administrativos declaran que “con frecuencia” se brinda las condiciones para resolver conflictos laborales, el 41% indica que “siempre” se propicia una adecuada comunicación, el 48% de igual manera se siente comprometido con su trabajo, el 41% indica que “con frecuencia” la UGEL ofrece las situaciones para que se lleven a cabo las actividades laborales, el 41% indica que la gestión incentiva la motivación del trabajador para de esa manera alcanzar las metas establecidas, y el 38% indica que “con frecuencia” se lleva a cabo una comunicación correcta a todos los trabajadores.

Como últimos indicadores de la dimensión control tenemos al control que el 38%, de los colaboradores administrativos manifiestan que “con frecuencia” y “siempre” fueron evaluados y recibieron reconocimientos por su desempeño, el 45% indica que “con frecuencia” la administración evalúa la responsabilidad laboral de sus trabajadores, de igual manera el 52% que se efectúa el control de la calidad del servicio brindado, igual el 48% realiza un inventario de sus bienes, el 55% menciona que la entidad cuenta con un órgano de control, el 48% se realiza supervisiones constantes a las actividades y al personal de la UGEL, el 48% indica que “siempre” se evalúa constantemente

responsabilidad de los objetivos y metas programados por la UGEL, y de igual manera el 48% indica que se evalúa las actividades que desarrolla la UGEL.

Sobre la variable desempeño laboral, de la dimensión Productividad, que el 38%, de los 29 colaboradores manifiestan que “con frecuencia” los trabajadores cumplen con las metas programadas, de igual manera el 52% indica que la producción del personal (servicio) está al nivel que se requiere para la satisfacción de la sociedad, el 45% indica que hacen uso eficiente de los recursos establecidos, y el 48% indica que el nivel de desempeño de actividades es congruente a la determinación por las políticas de la UGEL.

La eficacia, que el 45%, de los encuestados manifiestan que “con frecuencia” los trabajadores consideran las funciones que realiza ayuda alcanzar los objetivos de la UGEL, de igual manera el 38% indica que la programación de actividades en el Plan de Trabajo se visualiza en las metas logradas y el 45% considera que su trabajo alcanza el nivel calidad.

Respecto a los resultados de la investigación, la autoridad de la UGEL e incluso la autoridad del MINEDU podrán tomar decisiones para mejorar o fortalecer el desempeño administrativo y el proceso de calidad gerencial de algunos líderes académicos. En el contexto educativo, estos resultados se pueden utilizar en todos los campos y niveles de las organizaciones públicas o privadas para la formación académica.

Finalmente, podemos indicar que viabilizan conocer la circunstancia, referente a las variables de los trabajadores administrativos, así mismo permitirá a los integrantes de las diferentes áreas a tomar decisiones acertadas la cual conduzcan a la mejora en cuanto al servicio que brinda la UGEL.

según la correlación de Pearson, podemos especificar los resultados obtenidos por variables y dimensiones.

En esta tesis se determinó la relación que existe una correlación positiva débil entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL - Apurímac, según la correlación de Pearson con un coeficiente $r = 0.376$ y según los resultados, los trabajadores administrativos representados por un 39.10%

manifiestan que casi siempre se lleva a cabo la Gestión administrativa y un 75.86% indica que siempre se lleva acabo el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En esta tesis se determinó la relación que existe una correlación positiva débil entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL - Apurímac, según la correlación de Pearson con un coeficiente $r = 0.376$ y según los resultados, los trabajadores administrativos representados por un 39.10% manifiestan que casi siempre se lleva a cabo la Gestión administrativa y un 75.86% indica que siempre se lleva a cabo el desempeño laboral. Continuando con los objetivos específicos:

Segunda. Existe una correlación positiva débil entre el desempeño laboral y la planeación; de acuerdo a los resultados, con un coeficiente $r = 0.482$

Tercera. Existe una correlación positiva media entre el desempeño laboral y la organización; de acuerdo a los resultados, con un coeficiente $r = 0.660$

Cuarta. Existe una correlación positiva débil entre el desempeño laboral y la dirección; de acuerdo a los resultados, con un coeficiente $r = 0.344$

Quinta. Existe una correlación positiva muy débil entre el desempeño laboral y el control, con un coeficiente $r = 0.261$

VII. RECOMENDACIONES

- Las áreas administrativas, deben desarrollar con mayor interés los trabajos administrativos, para que de esta manera conozcan y optimicen sus labores los colaboradores de la institución.
- En la UGEL, en la sub gerencia de personal debe instaurar un programa o sistema de supervisión y actualización constante de los documentos administrativos que estén acorde a los objetivos de la institución.
- Instaurar un sistema de reconocimiento para resaltar el esfuerzo de todo el personal evidenciando el compromiso que se tiene con la institución, que se reconozca esfuerzos y se premie resultados (resoluciones de felicitaciones, otros).
- Promover programas de desarrollo o superación personal esto puede generar el desarrollo de la UGEL; así mismo elaborar talleres y programas de desarrollo personal para sus colaboradores, con el propósito de generar espacios de convivencia y confraternidad, para promover la mejora de la calidad de los servicios.
- La institución debe promover constantemente capacitación, talleres, etc.; a la parte administrativa sobre necesidades reales de la institución, diseñar talleres de comunicación, trabajo en grupo, motivación para llegar al logro de la institución.
- Se recomienda a la UGEL, realizar constantemente un proceso de monitoreo, evaluación y seguimiento de cada uno de sus trabajadores administrativos para lograr el cumplimiento de los compromisos de desempeño de manera efectiva

REFERENCIAS

- Agurto Montero, J. M. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno regional de La Libertad, 2020*. La Libertad, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49848?show=full>
- Alessio Ipinza, F. D. (2004). *ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE LA PRODUCCIÓN* (segunda ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. Obtenido de https://www.academia.edu/34814268/Administracion_y_direccion_de_la_produccion_Enfoque_estrategico
- Arelleno Romero, J. D. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL - Pasco, 2018*. Pasco, Perú: Repositorio digital institucional Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26868>
- Baena Paz, G. (2017). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (Tercera ed.). GRUPO EDITORIAL PATRIA, S.A. DE C.V. Obtenido de file:///C:/Users/L-PAUCAR/Desktop/metodologia%20de%20la%20investigacion%20baena.pdf
- Bautista Fasabi, J., & Delgado Bardales, J. (diciembre de 2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *ciencia latina*, 17. México, México. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189>
- Bernal Torres, C. A., & Sierra Arango, H. D. (2008). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (primera ed.). México. Obtenido de [http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Bernal,%20C.%20Sierra,%20H.%20\(2008\).%20El%20Proceso%20Administrativo%20para%20las%20organizaciones%20del%20siglo%20XX.pdf](http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1.%20Bernal,%20C.%20Sierra,%20H.%20(2008).%20El%20Proceso%20Administrativo%20para%20las%20organizaciones%20del%20siglo%20XX.pdf)
- Bittel, L. (2002). *Administración de Personal*.

- Brown, W., & Moberg, D. (1990). *Teoría de la Organización y la Administración: Enfoque integral*. México: Limusa.
- Charaja Cutipa, F. (2004). *Investigacion Cientifica*. Puno-Peru: Nuevo Mundo.
- Charaja Cutipa, F. (2009). *El MAPIC en la Metodología de la Investigación*. Puno, Lima: Sagitario Impresores.
- Cedamano Rodríguez, M. (junio de 2020). Retos para la gestión pública peruana en tiempos del Covid19. *Marco global del impacto de la pandemia*. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/retos-para-la-gestion-publica-peruana-en-tiempos-del-covid19>.
- Chiavenato, I. (2000). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS* (Quinta ed.). México.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Edamsa Impresiones S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Segunda ed.). México: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS* (novena ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_Chiavenato_9na_ed
- Chilán Robles, S., Chilán Indacochea, J. S., Morcillo Indacochea, M., & Álvarez Indacochea, A. (2016). MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS. 3 *CIENCIAS*, 15. Obtenido de <http://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-empresa/article/view/348>
- DEFENSORIO DEL PUEBLO. (2020). Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1252037/Serie%20Informes%20Especiales%20N%C2%BA%20027-2020->

DP%20La%20educaci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20emergencia%20sanitaria.pdf

Dessler, G., & Varela Juárez, R. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS* (QUINTA ed.). (F. H. Carrasco, Ed.) México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

F. Stoner, J. A. (1996). *Administración* (sexta ed.). México, México. Obtenido de https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf

Ferrer Salaverri, M. E. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. Cajamarca, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1

Gaither, N., & Frazier, G. (2000). *Administración de Producción y Operaciones*. México: Thomson Learning.

Gaither, N., & Frazier, G. (2005). *Administración de Productos y Operaciones*. Mexico: International Thomson.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.

Hernandez Sampieri, R. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.

Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzman, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. 20. Venezuela: Revista Venezolana de

- Gerencia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Klehe Ute Christine, A. N. (2007). El Rol del Desempeño Tipico y Maximo en Seleccin de persona. *Revista de Psicología del Trabajo* , 11-38.
- Koontz. (20 de 12 de 2017). *Promonegocios.net*. Obtenido de Promonegocios.net: <http://www.promonegocios.net/administración/definicióneficacia.html>.
- Kootz, H., & Wehrch, H. (2001). *Administración*. México: McGraw-hill.
- LAWRENCE, P. R. (1972). *Desenvolvimiento de organizações: diagnostico y ação*. São Paul: Edgard Blücher.
- Magaña, G. (01 de abril de 2018). "*Motivación y desempeño laboral, Enfoque*". Obtenido de Monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos34/motivacion-laboral/motivacionlaboral.shtml#result>
- Klehe Ute Christine, A. N. (2007). El Rol del Desempeño Tipico y Maximo en Seleccin de persona. *Revista de Psicología del Trabajo* , 11-38.
- Mondy Wayne, S. R. (2010). *Administración de recursos humanos* (DECIMOPRIMERA ed.). (F. H. Carrasco, Ed.) Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Newstrom, J. w. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (décimotercera ed.). McGRAW-HILL. Obtenido de https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2016). *El Recurso Humano y la Productividad*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Pacherres Minchán, C. F. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores del Poder Judicial de Moyobamba, 2020*. Moyobamba, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55445>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décimo ed.). México. Obtenido de <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (d. quinta, Ed.) México: Pearson Education.

Robbins, S. p., & Judge, T. A. (2014). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). México.

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (DÉCIMA ed.). México: Pearson Education.

Rodriguez Manilla , D. (1999). *Gestión Organizacional*. Chile: Chileno P y V.

Rosado Naupa, A. R. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*. Cañete, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31465>

Salinas. (2001). Relación entre el nivel de Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Privada Cesar Vallejo-Trujillo. Trujillo.

Solano Leal, M. B. (2018). *CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE NOVENO Y DÉCIMO GRADOS DEL INSTITUTO COLOMBO-VENEZOLANO*. Colombo, VENEZUELA: Universidad de Montemorelos. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/1008/Tesis%20de%20%20Mar%c3%ada%20Bernarda%20Solano%20Leal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Solís Galarza, F. A. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del*. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57096/Sol%C3%ADs_GFA-SD.pdf?sequence=1

Stephen p., R., & Timothy A., J. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15 ed.). (F. H. Carrasco, Ed.) México. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&dq=comportamiento+organizacional+robbins&hl=es->

419&sa=X&ved=2ahUKEwiCxa3BhcrwAhX0ErkGHUAACGYQ6AEwAHoECA
AQAg#v=onepage&q=comportamiento%20organizacional%20robbins&f=false

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (cuarta ed.). México: EDITORIAL LIMUSA, S.A. DEC.V. Obtenido de <http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf>

Velazco, J. (2007). *Organizacion de la Producción: Distribución de planta y mejora de los métodos y los tiempos*. Madrid: Pirámide.

W. Griffin, R. (2011). *Administración* (Decima Edición ed.). México: Cengage Learning.

Wehrich, K. (09 de 10 de 2017). Slideshare.net. Obtenido de Slideshare.net: es.slideshare.net/karlos_sanz/definicin-de-eficienciaadmon-tiempo.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la UGEL - APURIMAC, 2020”.

TESISTA: July Eusebia Choquecahuana Dongo

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Población / Muestra	Técnicas e Instrumentos	Procedimientos
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020?</p> <p>Problemas específicos: •¿Qué relación existe entre la planeación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL –</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020.</p> <p>Objetivos específicos: •Determinar la relación que existe entre la planeación y el Desempeño Laboral de</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: •Existe relación entre la planeación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020. •Existe relación entre la organización y</p>	<p>Variable independiente: Gestión administrativa</p>	<p>Es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible</p>	<p>Con respecto a la gestión administrativa se tendrá en cuenta el concepto, las cuatro dimensiones e indicadores para realizar el seguimiento y control de las actividades administrativas en la UGEL- Apurímac, 2020</p>	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Metas • Plan estratégico • Administración <ul style="list-style-type: none"> • Misión • Visión • Objetivos • Gestión • Comunicación <ul style="list-style-type: none"> • comportamientos y aptitudes • eficiencia • eficacia • liderazgo • conflictos laborales <ul style="list-style-type: none"> • Control de procesos • Supervisión y monitoreo • Evaluación 	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Población Para la presente investigación se establece como población a todo el personal, los 27 trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020.</p> <p>Muestra 29</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Formulación de las preguntas con respecto a las variables.</p> <p>Desarrollo de las preguntas a la muestra.</p> <p>Recolección de la información. Desarrollo de los resultados. Establecer conclusiones y recomendaciones.</p>

<p>APURIMAC, 2020? •¿Qué relación existe entre la organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020? • ¿Qué relación existe entre la dirección y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020? • ¿Qué relación existe entre el control y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020?</p>	<p>los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020. Determinar la relación que existe entre la organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020. Determinar la relación que existe entre la dirección y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020. •Determinar la relación que existe entre el control y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020.</p>	<p>el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020. •Existe relación entre la dirección y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020. •Existe relación entre el control y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL – APURIMAC, 2020.</p>	<p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p>	<p>Se define “como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.</p>	<p>Con respecto al desempeño laboral se tendrá en cuenta el concepto, las tres dimensiones e indicadores para realizar el seguimiento y control de las actividades administrativas en la UGEL- Apurímac, 2020</p>	<p>Productividad laboral</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia del trabajador • Eficacia del trabajador • Nivel de producción del personal • Cumplimiento de las metas del trabajador. • Percepción del nivel de calidad del trabajo • Metas logradas • Cumplimiento de las tareas asignadas • Conocimiento dentro del puesto de trabajo • Responsabilidad del personal • Nivel de conocimientos técnicos • Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo • Nivel de adaptabilidad del trabajador 	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>			
---	--	--	---	---	---	--	--	--	--	--	--

ANEXO 2: Tabla de operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable independiente: Gestión administrativa	Es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible	Con respecto a la gestión administrativa se tendrá en cuenta el concepto, las cuatro dimensiones e indicadores para realizar el seguimiento y control de las actividades administrativas en la UGEL- Apurímac, 2020	Planeación Organización Dirección Control.	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Metas • Plan estratégico • Administración • Misión • Visión • Objetivos • Gestión • Comunicación • comportamientos y aptitudes • eficiencia • eficacia • liderazgo • conflictos laborales • Control de procesos • Supervisión y monitoreo • Evaluación 	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Variable dependiente: Desempeño laboral	Se define “como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.	Con respecto al desempeño laboral se tendrá en cuenta el concepto, las tres dimensiones e indicadores para realizar el seguimiento y control de las actividades administrativas en la UGEL-Apurímac, 2020	Productividad laboral Eficacia Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia del trabajador • Eficacia del trabajador • Nivel de producción del personal • Cumplimiento de las metas del trabajador. ✚ Percepción del nivel de calidad del trabajo ✚ Metas logradas ✚ Cumplimiento de las tareas asignadas ✚ Conocimiento dentro del puesto de trabajo • Responsabilidad del personal • Nivel de conocimientos técnicos • Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo • Nivel de adaptabilidad del trabajador 	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

21	Al finalizar, ¿se evalúan las actividades que desarrolla la UGEL?					
22	¿Se evalúa constantemente el cumplimiento de los objetivos y metas programados por la UGEL?					
23	¿Se realiza supervisiones constantes a las actividades y al personal de la UGEL?					
24	¿La entidad cuenta con un órgano de control?					
25	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?					
26	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?					
27	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?					
28	¿Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño?					

N°	Enunciados de la variable DESEMPEÑO LABORAL	Escala de medición				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Productividad laboral					
29	¿El nivel de cumplimiento de tareas es acorde a lo establecido por las políticas de la institución?					
30	¿Para el cumplimiento de las tareas asignadas hacen uso eficiente de los recursos asignados?					
31	¿La producción del personal (servicio) está al nivel que se requiere para la satisfacción de la sociedad?					
32	¿Los trabajadores cumplen con las metas programadas?					
	DIMENSIÓN: Eficacia					
33	¿Usted considera que su trabajo alcanza el nivel calidad?					
34	¿La programación de actividades en el Plan de Trabajo se visualizan en las metas logradas?					
35	¿Considera que las funciones que se desarrollan en su puesto de trabajo ayudan al cumplimiento de los objetivos de la institución?					
	DIMENSIÓN: Eficiencia					
36	¿Las tareas y obligaciones de los trabajadores de la UGEL responden en los tiempos asignados?					
37	¿Los conocimientos técnicos de los trabajadores de la UGEL demuestran un buen nivel?					
38	¿El jefe demuestra liderazgo que contribuya a la cooperación de sus seguidores en la Institución?					
39	¿El nivel de adaptabilidad del personal de la UGEL está de acuerdo a los cambios o nuevos escenarios?					

Anexo 4. Certificados de validez del contenido de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La UGEL donde labora realiza los procesos de planeación?	X		X		X		
2	¿La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?	X		X		X		
3	¿Se aplica el FODA en la institución para proyectar mejoras?	X		X		X		
4	¿Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución educativa?	X		X		X		
5	¿La UGEL cuenta con los instrumentos de gestión adecuados y actualizados para el desempeño de labores?	X		X		X		
	ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Las actividades de la UGEL son coherentes con la misión, visión, objetivos y valores planteados por la institución?	X		X		X		
7	¿La UGEL tiene definida la estructura organizacional?	X		X		X		
8	¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?	X		X		X		
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?	X		X		X		
10	¿Al momento de realizar sus funciones logra definir sus tareas y roles?	X		X		X		
11	¿Es oportuno la designación del personal en la Institución?	X		X		X		
12	¿Existe una comunicación asertiva en la Institución?	X		X		X		
13	¿Están definido formalmente el área de gestión administrativa?	X		X		X		
14	¿Conoce la misión, objetivos y visión de la Institución educativa?	X		X		X		
	DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	x		x		x		

16	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	x		x		x		
17	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	x		x		x		
18	¿Se siente comprometido con su trabajo?	x		x		x		
19	¿Se propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?	x		x		x		
20	¿Se brinda las condiciones para resolver conflictos laborales?	x		x		x		
	CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Al finalizar, ¿se evalúan las actividades que desarrolla la UGEL?	x		x		x		
22	¿Se evalúa constantemente el cumplimiento de los objetivos y metas programados por la UGEL?	x		x		x		
23	¿Se realiza supervisiones constantes a las actividades y al personal de la UGEL?	x		x		x		
24	¿La entidad cuenta con un órgano de control?	x		x		x		
25	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?	x		x		x		
26	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	x		x		x		
27	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	x		x		x		
28	¿Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mtro. Arturo Nicanor Suarez Orellana

DNI: 09207274

Especialidad del validador: Administrador-Docente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

05 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Productividad Laboral							
1	¿El nivel de cumplimiento de tareas es acorde a lo establecido por las políticas de la institución?	Si	No	Si	No	Si	No	
2	¿Para el cumplimiento de las tareas asignadas hacen uso eficiente de los recursos asignados?	X		X		X		
3	¿La producción del personal (servicio) está al nivel que se requiere para la satisfacción de la sociedad?	X		X		X		
4	¿Los trabajadores cumplen con las metas programadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Eficacia	X		X		X		
5	¿Usted considera que su trabajo alcanza el nivel calidad?	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿La programación de actividades en el Plan de Trabajo se visualizan en las metas logradas?	X		X		X		
7	¿Considera que las funciones que se desarrollan en su puesto de trabajo ayudan al cumplimiento de los objetivos de la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Eficiencia laboral							
8	¿Las tareas y obligaciones de los trabajadores de la UGEL responden en los tiempos asignados?	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Los conocimientos técnicos de los trabajadores de la UGEL demuestran un buen nivel?	X		X		X		
10	El jefe demuestra liderazgo que contribuya a la cooperación de sus seguidores en la Institución	X		X		X		
11	El nivel de adaptabilidad del personal de la UGEL está de acuerdo a los cambios o nuevos escenarios.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mtro. Arturo Nicanor Suarez Orellana

DNI: 09207274

Especialidad del validador: Administrador-Docente

05 de junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELASTIDAS DE APURIMAC
Facultad de Administración
Escuela Académica Profesional de Administración
Mtro. Arturo N. Suarez Orellana
DOCENTE ORDINARIO

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICACIÓN							
1	¿La UGEL donde labora realiza los procesos de planeación?	X		X		X		
2	¿La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?	X		X		X		
3	¿Se aplica el FODA en la institución para proyectar mejoras?	X		X		X		
4	¿Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución educativa?	X		X		X		
5	¿La UGEL cuenta con los instrumentos de gestión adecuados y actualizados para el desempeño de labores?	X		X		X		
	ORGANIZACIÓN							
6	¿Las actividades de la UGEL son coherentes con la misión, visión, objetivos y valores planteados por la institución?	X		X		X		
7	¿La UGEL tiene definida la estructura organizacional?	X		X		X		
8	¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?	X		X		X		
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?	X		X		X		
10	¿Al momento de realizar sus funciones logra definir sus tareas y roles?	X		X		X		
11	¿Es oportuno la designación del personal en la Institución?	X		X		X		
12	¿Existe una comunicación asertiva en la Institución?	X		X		X		
13	¿Están definido formalmente el área de gestión administrativa?	X		X		X		
14	¿Conoce la misión, objetivos y visión de la Institución educativa?	X		X		X		
	DIRECCIÓN							

15	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	x		x		x		
16	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	x		x		x		
17	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	x		x		x		
18	¿Se siente comprometido con su trabajo?	x		x		x		
19	¿Se propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?	x		x		x		
20	¿Se brinda las condiciones para resolver conflictos laborales?	x		x		x		
	CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Al finalizar, ¿se evalúan las actividades que desarrolla la UGEL?	x		x		x		
22	¿Se evalúa constantemente el cumplimiento de los objetivos y metas programados por la UGEL?	x		x		x		
23	¿Se realiza supervisiones constantes a las actividades y al personal de la UGEL?	x		x		x		
24	¿La entidad cuenta con un órgano de control?	x		x		x		
25	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?	x		x		x		
26	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	x		x		x		
27	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	x		x		x		
28	¿Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

—

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgt. Adm. José Carlos Vilca Narváe
Especialidad del validador: Docente

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

DNI: 43028206

08 de junio del 2021


UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Mgt. Adm. José Carlos Vilca Narváe
DOCENTE

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Productividad Laboral							
1	¿El nivel de cumplimiento de tareas es acorde a lo establecido por las políticas de la institución?	Si	No	Si	No	Si	No	
2	¿Para el cumplimiento de las tareas asignadas hacen uso eficiente de los recursos asignados?	X		X		X		
3	¿La producción del personal (servicio) está al nivel que se requiere para la satisfacción de la sociedad?	X		X		X		
4	¿Los trabajadores cumplen con las metas programadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Eficacia	X		X		X		
5	¿Usted considera que su trabajo alcanza el nivel calidad?	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿La programación de actividades en el Plan de Trabajo se visualizan en las metas logradas?	X		X		X		
7	¿Considera que las funciones que se desarrollan en su puesto de trabajo ayudan al cumplimiento de los objetivos de la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Eficiencia laboral							
8	¿Las tareas y obligaciones de los trabajadores de la UGEL responden en los tiempos asignados?	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Los conocimientos técnicos de los trabajadores de la UGEL demuestran un buen nivel?	X		X		X		
10	El jefe demuestra liderazgo que contribuya a la cooperación de sus seguidores en la Institución	X		X		X		

11	El nivel de adaptabilidad del personal de la UGEL está de acuerdo a los cambios o nuevos escenarios.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

—

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgt. Adm. José Carlos Vilca Narváez

DNI: 43028206

Especialidad del validador: Docente del 2021

08 de junio

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 Mgt. Adm. José Carlos Vilca Narváez
 DOCENTE

Firma del Experto Informante.