

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TESIS

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE
HUAMANGA, AYACUCHO, 2022”**

PRESENTADO POR:

Bach. PRADO CISNEROS, RUBÉN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESOR:

Mg. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

ORCID: 0000-0003-2452-1524

DNI: 28237618

LIMA- PERÚ

2024

INFORME DE SIMILITUD



INFORME DE SIMILITUD

N°022-2024-UPCI-FCEYN-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:
BACHILLER PRADO CISNEROS, RUBEN

FECHA : Lima, 15 de marzo de 2024.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático Turnitin (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA, AYACUCHO, 2022”**, presentado por el Bachiller **PRADO CISNEROS, RUBEN**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 24%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

**Resultado de similitud*

EDICATORIA

A mis padres, Mario y Margarita, quienes, sin escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado gran parte de sus vidas para formarme y educarme.

A mi esposa Tania, que con su esfuerzo y entusiasmo me daba fuerzas para seguir adelante; a mis hijos Hadón, Leticia, Patricia y Tatiana, por ser el motor de mis acciones.

AGRADECIMIENTO

A toda mi familia, presente siempre en mis decisiones y acciones importantes de mi vida.

A mis maestros y maestras, por el conocimiento y experiencia transmitida en mi formación profesional; con especial afecto, al Mg. Omar Bullón Solís, por sus consejos y recomendaciones surgidas desde su vasta experiencia, sobre todo por su capacidad didáctica para orientar los pasos de la investigación que ha permitido concretar este trabajo.

ÍNDICE

INFORME DE SIMILITUD.....	ii
EDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Planteamiento del problema.....	14
1.3. Hipótesis de la investigación	15
1.4. Objetivos de la investigación	15
1.5. Variables, dimensiones e indicadores	16
1.6. Justificación del estudio.....	19
1.7. Trabajos previos.....	19
1.8. Teorías relacionadas al tema.....	25
1.9. Definición de términos básicos	38
II. MÉTODO.....	41
2.1 Tipo y diseño de investigación	41
2.2 Población, muestra y muestreo	43
2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	44
2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos.....	44

2.5 Método de análisis de datos	46
2.6 Aspectos éticos.....	46
III. RESULTADOS.....	47
3.1 Resultados descriptivos.....	47
3.2 Contrastación de hipótesis	56
IV. DISCUSIÓN	62
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXO.....	73
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	74
Anexo 2. Instrumentos	76
Anexo 3. Validación	78
Anexo 4. Datos recolectados.....	79
Anexo 5.- Evidencia de similitud digital	83
Anexo 6.- Autorización de publicación en repositorio 1	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición operacional de la variable 1: Gestión administrativa.....	17
Tabla 2. Definición operacional de la variable 2: Desempeño laboral	18
Tabla 3. Coeficiente de confiabilidad del instrumento 1	45
Tabla 4. Coeficiente de confiabilidad del instrumento 2	45
Tabla 5. Gestión Administrativa.....	47
Tabla 6. Planeación.....	48
Tabla 7. Organización.....	49
Tabla 8. Dirección.....	50
Tabla 9. Control	51
Tabla 10. Desempeño laboral	52
Tabla 11. Calidad de trabajo	53
Tabla 12. Productividad.....	54
Tabla 13. Disciplina laboral.....	55
Tabla 14. Pruebas de normalidad.....	56
Tabla 15. Prueba de hipótesis general.....	58
Tabla 16. Prueba de hipótesis específica 1	59
Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 2	60
Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 3	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión administrativa.....	47
Figura 2. Planeación.....	48
Figura 3. Organización.....	49
Figura 4. Dirección	50
Figura 5. Control.....	51
Figura 6. Desempeño laboral	52
Figura 7. Calidad de trabajo.....	53
Figura 8. Productividad.....	54
Figura 9. Disciplina laboral.....	55

RESUMEN

El objetivo de este trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Huamanga, Ayacucho 2022. La gestión administrativa es un conjunto de acciones para lograr objetivos institucionales, aplicando adecuadamente la planeación, organización, dirección y control, aprovechando los recursos disponibles eficientemente. Por su parte, el desempeño laboral se refiere a comportamientos, habilidades, conocimientos, y normas que se perciben en el trabajador para lograr objetivos institucionales comunes. El tipo de investigación utilizada fue la aplicada de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La población estuvo conformada por un total de 90 trabajadores de la UGEL Huamanga, región Ayacucho. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Los resultados obtenidos fueron que el 43% de los encuestados percibieron que la gestión administrativa es regular, un 27% la consideró baja; y un 58% expresó que el desempeño laboral es regular y un 27% la consideró baja. Este resultado demuestra que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Huamanga, Ayacucho, 2022 (Nivel de significancia 0,000 es menor a 0,05 y Rho de Spearman es 0,888); también existe relación entre gestión administrativa y la calidad de trabajo (Nivel de significancia 0,000 es menor a 0,05 y Rho de Spearman es de 0,896), gestión administrativa y la productividad (Nivel de significancia 0,000 es menor a 0,05 y Rho de Spearman es de 0,834) y finalmente entre gestión administrativa y disciplina laboral (Nivel de significancia 0,000 es menor a 0,05 y Rho de Spearman es de 0,767).

Palabras claves: Gestión administrativa, desempeño laboral, calidad de trabajo, productividad.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship that exists between administrative management and work performance of workers of the UGEL – Huamanga, Ayacucho 2022. Administrative management is a set of actions aimed at achieving the objectives of an institution, under the optimal application of the planning, organization, direction and control process. On the other hand, job performance is related to the skills, knowledge, norms, which help the actions of the worker to achieve the objectives of the institution. The research was applied, correlational descriptive level and non-experimental design. The total population of 90 workers of the UGEL Huamanga has been taken, so the sample has not been calculated. The survey technique was used for data collection. The results obtained were that 43% of those surveyed perceived that administrative management is regular, 27% considered it low, and 58% expressed that work performance is regular and 27% considered it low. It is concluded that there is a relationship between administrative management and the work performance of workers in the UGEL – Huamanga, Ayacucho, 2022 (Significance level 0.000 is less than 0.05 and Spearman's Rho is 0.888), as well as there is a relationship between administrative management and the quality of work (Nivel of significance 0.000 is less than 0.05 and Spearman's Rho is 0, 896), administrative management and productivity (Nivel of significance 0.000 is less than 0.05 and Spearman's Rho is 0.834) and finally between administrative management and labor discipline (Significance level 0.000 is less than 0.05 and Spearman's Rho is 0.767).

Key words: Administrative management, job performance, quality of work, productivity

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Muchas naciones han desarrollado modelos de gestión administrativa, enfocados en brindar una mejor calidad en sus servicios, orientados a organizar actividades que permitan lograr los objetivos y metas preestablecidas. Desde la gestión pública, hay esfuerzos que buscan un desempeño eficiente, eficaz y con resultados que beneficie al usuario, pese a ello no ha sido suficiente aún, pues no se ha aplicado modelos de gestión acorde a los avances para para optimizar el trabajo del personal, por tanto logra mejores resultados y más productividad.

Valencia y Solano (2021) mencionan que “en los países de Latinoamérica, existen empresas con rentabilidad que superan las expectativas de los empresarios y la satisfacción profesional de los directivos, pero el desempeño laboral de los trabajadores no es lo adecuado ni lo óptimo”.

Por otro lado, existen organizaciones que carecen de una atención adecuada y de calidad al usuario, generando descontento e incomodidad, debido básicamente a que no cuentan con un equipo directivo con el suficiente conocimiento de la gestión administrativa,

poco compromiso de sus colaboradores, falta de preparación, escasa motivación para el trabajo.

En el caso de nuestro país se han hecho diversos esfuerzos para mejorar la gestión administrativa, principalmente en la gestión pública como una política de modernización, orientados a que la gestión tenga impactos positivos en el bienestar del ciudadano. Sin embargo, todavía hay deficiencias en la organización y funcionamiento de la gestión, básicamente en lo que respecta a los recursos financieros y humanos, que repercuten negativamente en la función de los trabajadores en los diferentes estamentos del estado. Como sostiene Valencia y Solano (2021) que “en el Perú, las empresas y organizaciones públicas aún no toman mucho interés por la adecuada gestión administrativa, ni mucho menos en el desempeño laboral de los trabajadores”.

En la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Huamanga, los habituales usuarios, que son normalmente docentes y padres de familia, perciben que una inapropiada gestión administrativa ha originado un ambiente inadecuado que repercute en el desempeño de los trabajadores. Los directivos de esta organización tienen escasos conocimientos sobre cómo establecer la aplicación de una gestión administrativa pensando en los usuarios, consecuentemente los trabajadores solo se limitan a cumplir las tareas encomendadas. Como dice Gonzales (2018) “se trata del desconocimiento que tienen los encargados de velar por las funciones que cada uno de los trabajadores debe tener, esto causa que no comprendan adecuadamente qué deben hacer dentro de la organización”. Además, se generan algunos cuellos de botella, acumulando funciones innecesarias, que genera estrés y poca productividad en sus puestos de trabajo.

En la actualidad, es necesario que la UGEL Huamanga se preocupe por conocer qué es lo que les impide a los trabajadores a no dar lo mejor de sí, ya que el accionar de cada individuo dentro de la organización trae consecuencias que perjudican, generándose un ambiente que afecta a las personas, así como el logro de los objetivos trazados. De tal manera, dentro de la UGEL Huamanga se ven muchas falencias, como en la selección del personal con el perfil requerido; incorrecta difusión de los procesos claves que deben seguir los trabajadores haciendo más tediosa y confusa su labor y desconocimiento de sus funciones; ralentizando de esta manera los procesos administrativos que genera un deficiente desempeño laboral de los trabajadores.

Relacionado a ello, Gonzales (2018) precisa que “con este tipo de gestión en lo administrativo, laboral y de servicios, no se puede desarrollar con eficiencia y eficacia las actividades del personal para lograr las metas y los objetivos en el corto, mediano y largo plazo”.

El desempeño laboral está relacionado con el rendimiento que un trabajador manifiesta cuando realiza las actividades que se asigna según su puesto y funciones, de tal manera que se puede percibir su aptitud y capacidad de respuesta, ayudando a lograr los objetivos y metas institucionales. La UGEL Huamanga, de no realizar una gestión administrativa adecuada, no podrá desarrollar los procedimientos para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores, ya que existe falta de compromiso para cumplir metas, hay desinterés para fortalecer sus capacidades, muchos de ellos no comprenden la misión y visión o hacia dónde quiere llegar la institución, afectando los procesos internos que conduce a un mal servicio y mala imagen institucional, ocasionado un bajo desempeño laboral.

Esta situación se puede ver en la poca capacidad que muestra la UGEL Huamanga para operativizar acciones, como en la entrega de materiales educativos, atención a los usuarios, conducir y administrar los procesos y las diversas acciones, como: selección de personal, nombramiento, contrato, reasignación, diversas evaluaciones, promoción, cese y otros procesos técnicos; verificar las planillas de remuneraciones; organizar y mantener actualizado el escalafón de servidores activos y cesantes, entre otras acciones; haciendo advertir el bajo rendimiento laboral de sus trabajadores, notándose también su insatisfacción que sienten, influenciando en su situación emocional que desvirtúa, incluso, la relación laboral con sus directivos y compañeros.

Para la presente investigación, se tomó en cuenta a la gestión administrativa como un aspecto importante que genera un buen o mal desempeño laboral, puesto que existen evidencias, como la falta de planes de desarrollo laboral, desconocimiento de sus funciones y reglamentos, así como de sus deberes y responsabilidades para con la institución.

Por lo manifestado anteriormente, la presente investigación ha buscado determinar la correlación entre Gestión administrativa y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, cuyos resultados confirmaron que esta asociación es factor preponderante en la gestión administrativa; por ello nos formulamos las siguientes interrogantes.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga, Ayacucho, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho, 2022?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho - 2022?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho - 2022?

1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis General

Existe relación significativa y directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho – 2022.

1.3.2. Hipótesis específicos

Existe relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL Huamanga, Ayacucho, 2022.

Existe una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la UGEL Huamanga, Ayacucho, 2022.

Existe una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga, Ayacucho, 2022.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga, Ayacucho, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL Huamanga, Ayacucho, 2022.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la UGEL Huamanga, Ayacucho, 2022.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga, Ayacucho, 2022.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

Gestión administrativa

Para Koontz (1994) “gestión administrativa es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo; planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar”.

Desempeño laboral

Según Toro (2002) “el desempeño laboral está rodeado y regulado por normas, restricciones, instrucciones, expectativas de otros, exigencias tecnológicas y económicas, criterios de eficiencia, incentivos y recursos o ayudas necesarias para asegurar la calidad de la relación desempeño- resultado”.

Tabla 1

Definición operacional de la variable 1: Gestión administrativa

	Dimensión	Concepto	Indicadores	Escala	Instrumento
Gestión administrativa	Planeación	Etapa donde se toma decisiones anticipadas previo conocimiento de la realidad, que permite definir objetivos y metas, establecer estrategias para lograrlo, elaborar planes con actividades institucionales integradas y consensuadas.	<ul style="list-style-type: none"> – Objetivos organizacionales. – Procesos de planificación. 	Escala ordinal	
	Organización	Etapa en la que se definen la estructura de funciones necesarias, los procesos y sistemas para lograr los objetivos institucionales; también se determinan la correlación de actividades y tareas para facilitar las funciones del grupo.	<ul style="list-style-type: none"> – Conocimiento de la misión y visión. – Estructura. – Asignación de actividades. – Procesos de selección. 	Totalmente desacuerdo	Cuestionario
	Dirección	Etapa con la que se orienta y busca influir en los colaboradores ejecutan las tareas hacia el logro de objetivos institucionales. En esta etapa la comunicación debe ser lo más óptimo posible, la motivación y liderazgo ayuden a canalizar las conductas positivas de los colaboradores para accionar en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> – Comunicación efectiva. – Motivación. 	Desacuerdo Indiferente	
	Control	Etapa que permite de que las acciones planificadas se realicen tal como se plantearon, para alcanzar los objetivos institucionales; de otro modo, permite ver que las cosas se hagan conforme se ha planificado y organizado.	<ul style="list-style-type: none"> – Medición – Cumplimiento – Servicio 	Acuerdo Totalmente de acuerdo	

Nota: Elaboración propia

Tabla 2*Definición operacional de la variable 2: Desempeño laboral*

	Dimensión	Concepto	Indicadores	Escala	Instrumento
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Calidad de trabajo es la que se realiza correctamente para lograr ciertos objetivos. Es cuando una persona se identifica con su trabajo y expresa su voluntad y disposición para participar activamente, considerando que su desempeño es importante para el logro de objetivos institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de cumplimiento de tareas asignadas. – Nivel de Iniciativa. 	<p>Escala ordinal</p> <p>Totalmente desacuerdo</p>	
	Productividad	La productividad es la capacidad de hacer más tareas en menos tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de dominio y conocimientos de funciones. – Nivel de Actitud ante la preparación y la superación individual. 	<p>Desacuerdo</p> <p>Indiferente</p>	Cuestionario
	Disciplina laboral	La disciplina laboral abarca el cumplimiento de un grupo de rutinas organizativas, deberes y obligaciones generales que se definen para toda la organización.	<ul style="list-style-type: none"> – Nivel de asistencia y puntualidad – Nivel de Clima Laboral 	<p>Acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	

Nota: Elaboración propia

1.6. Justificación del estudio

1.6.1. Justificación teórica

Con este estudio se busca aplicar teorías existentes, profundizar los conocimientos en torno a la gestión administrativa y desempeño laboral. Buscó identificar soluciones de la realidad observada de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, a través del ajuste y adecuación de teorías relacionadas, asimismo considero importante conocer el grado de relación entre estas dos variables, lo que también servirá como fuente para posteriores investigaciones. Además, servirá para el mejoramiento de la gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL Huamanga.

1.6.2. Justificación práctica

El estudio tendrá valor práctico porque permitirá conocer la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de la UGEL Huamanga, que nos dará un panorama de la realidad problemática de un mal servicio y mala imagen institucional, ocasionado por una mala gestión administrativa y bajo desempeño laboral, a partir del cual se recomendará acciones para mejorarla, sabiendo que cuanto mejor es la gestión administrativa mejor será el desempeño laboral de los trabajadores. Además, podrá ser tomado en cuenta por personas interesadas en otras investigaciones sobre este tema.

1.7. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Iturralde (2011) presenta el trabajo “La evaluación de desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato, en el año 2010”, en la Universidad Técnica de Ambato,

facultad de contabilidad y auditoría, carrera de contabilidad y auditoría. El objetivo ha sido proponer soluciones que le permita mejorar en el corto plazo la situación que atraviesa, para ello ha tenido como universo a 98 trabajadores y como muestra promedio a 78. Luego de haber obtenido los resultados de la investigación de campo y contrastado con los objetivos y la hipótesis se concluye que: “Los trabajadores aprecian al ambiente laboral como bueno, y que la mayoría de los empleados de la cooperativa no conocen los resultados de su evaluación del desempeño”.

Juna y Arias (2011) presentan el trabajo de maestría titulado “Plan de Mejora de la Gestión Administrativa, a través de la Auditoría de Gestión del Patronato del Gobierno Provincial de Chimborazo para el periodo 2011”. Este estudio fue realizado en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, facultad de Administración de Empresas, donde se han planteado como objetivo general la de contribuir para mejorar las condiciones de vida de los pobladores de Chimborazo, coordinando con el gobierno de la provincia, y el apoyo de los pobladores. Asimismo, se ha utilizado el estudio descriptivo, concluyendo: Se ha indicado claramente los procedimientos a utilizar que permitirá evitar errores futuros cuando se apliquen los procesos determinados por las leyes. También se ha cumplido con los criterios que exigen las auditorías realizadas para las gestiones administrativas, enfocado en mirar la eficiencia, eficacia para cumplir con las metas. otra de las conclusiones, al que han llegado es que es necesario realizar un control interno adecuado que permita manejar y utilizar adecuadamente los recursos existentes , según los costos y formas previstas, y los procedimientos determinados.

Solano (2018) ha desarrollado la tesis de maestría “Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombo-venezolano”, en la Universidad de Montemorelos-México. El objetivo fue

establecer la relación entre las dimensiones de calidad de gestión administrativa y el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes de los grados noveno y décimo del ICOLVEN en Medellín, Antioquia, Colombia. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo correlacional y exploratorio, con participación de un total de 114 estudiantes, de los cuales 64 son varones y 50 mujeres. El estudio reportó para gestión administrativa una media general de 3.351 y una desviación estándar de .60, y para desempeño docente una media de 3.518 y una desviación estándar de .567, en un rango posible de 1 a 5 puntos. Se observó una predicción significativa de la percepción del desempeño docente a partir de las dimensiones de la percepción de la calidad de la gestión administrativa del centro escolar. De igual manera ocurrió con la predicción de cada una de las dimensiones de la percepción del desempeño docente. La predicción de cada una de ellas a partir de la percepción de la percepción de la calidad de la gestión administrativa fue significativa, sobre la base de una correlación positiva.

Oleas (2012) ha presentado la investigación “Gestión Administrativa y Procesos Académicos del colegio Aurora Estrada de Ramírez, de la ciudad de Guayaquil. Diseño e Implementación de un Portal Web que optimice la Gestión de la Institución”. El objetivo fue realizar un diagnóstico de las gestiones administrativas y los procesos académicos del colegio, para ello tuvo una muestra compuesta por tres autoridades, sesenta educandos y 1982 estudiantes. Esta investigación es de tipo bibliográfico-documental, ya que ha sido necesario analizar los documentos técnicos de cada organismo internacional tomados de diversas publicaciones y textos afines a las normas actuales. La investigación fue de nivel descriptiva–explicativa, ya que ha permitido el análisis para establecer las causas y efectos; llegando a la conclusión que todos los encuestados han expresado su acuerdo de que las gestiones administrativas con procedimientos manuales son deficientes.

Antecedentes nacionales

Domínguez (2018), presenta la tesis de maestría “La gestión administrativa municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Comas, Lima, 2018”, realizada en la Universidad César Vallejo. El objetivo de este trabajo fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa municipal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas, en el año 2018. En tipo de estudio usado fue básico, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, y un diseño no experimental, transversal y correlacional. Como muestra tuvo a 80 trabajadores, a partir de un muestreo no probabilístico. Se aplicaron dos cuestionarios que fueron validados por un experto, y cuya confiabilidad (Alfa de Cronbach) resultó ser de 0.837 para la variable Gestión Administrativa Municipal y de 0.810 para la variable Desempeño laboral. En conclusión, los resultados determinaron que existe relación entre la gestión administrativa municipal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Comas, en un nivel moderado, con rho de Spearman de 0,484 y una significancia estadística de 0,004.

Arellano (2018), presenta la tesis de maestría, “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018”, en la Universidad César Vallejo, en la que plantea como objetivo “Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018”. Ha utilizado el método correlacional – transversal, de tipo no experimental, ha aplicado el cuestionario como instrumento, teniendo como muestra a 25 funcionarios administrativos. Para la prueba de normalidad aplicó el Sahpiro wilk que son las más usadas para muestras pequeñas, obteniendo como resultado de que hay una distribución normal, lo que significa una distribución paramétrica que para este caso se ha empleado los estadísticos de prueba de correlación Pearson

T de Student. Haciendo la prueba de hipótesis se han alcanzado los valores $r= 0,780$ y el valor $t= 6,141$ de las variables empleadas y teniendo como referencia el valor crítico 1,96 representada en el gráfico de la curva de Gauss, en consecuencia, se concluye que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL - Pasco 2018.

Llanos (2018) presenta la tesis “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°02, distrito San Martín de Porres – 2018”, en la que ha planteado como objetivo general “determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres – 2018”. En este trabajo ha utilizado el método de investigación hipotético deductivo, el diseño fue no experimental-transversal, de nivel descriptivo-correlacional, siendo el tipo de investigación aplicada. Ha tomado una muestra de 90 trabajadores de la UGEL 02, cuyos datos fueron recogidos mediante la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Aplicada la correlación fue mediante la Rho de Spearman para el análisis de los datos, se tuvo como resultado una correlación positiva considerable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, concluyendo entonces, que existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres – 2018.

Meza (2019) en su tesis “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Mantaro - Huancayo 2019”, desarrollada en la Universidad de Huánuco, planteó como objetivo general la de determinar si la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro - Huancayo 2019. En esta investigación empleó el tipo de investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional y el diseño investigación no experimental de corte transversal correlacional; para este estudio se ha tenido

como población a 19 trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo, determinada mediante la muestra dirigida o no probabilística, puesto que se ha tomado en cuenta al 100% de los trabajadores. Para recoger los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el primer instrumento que consta de 5 preguntas fue para medir la gestión administrativa y el segundo de 10 preguntas para el desempeño laboral. Asimismo, para medir el nivel de correlación se usó la prueba de Spearman, siendo el resultado una correlación muy baja positiva de 0.066, vale decir que sí hay relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro - Huancayo 2019

Ferrer (2016) en la investigación “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016”. Esta investigación se desarrolló en la Universidad César Vallejo. Planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. El tipo de investigación utilizada fue básica, nivel descriptivo y el diseño fue descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo, para tal efecto ha tomado una muestra de 121 trabajadores. La técnica y el instrumento de recolección fueron la encuesta el cuestionario respectivamente, en este caso se aplicó dos cuestionarios, uno para gestión administrativa y otro para desempeño laboral. Realizada el análisis de datos mediante la prueba estadística de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = ,776 **), se tiene como conclusión de que existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral.

Cajo (2018), en su tesis para optar el título de Licenciado en Administración “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, Lima, 2018”. Esta tesis fue de nivel pregrado en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. El tipo de investigación utilizada fue descriptivo, con enfoque cuantitativo, y diseño no experimental. Para este caso ha determinado una muestra de 52 personas de manera probabilística, teniendo en cuenta una población total de 60 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento un cuestionario de 18 ítems con escala de valoración tipo Likert. Para analizar los datos se ha utilizado la codificación y tabulación de la información, luego se sometió a un proceso de análisis de carácter estadístico. Para contrastar la hipótesis se aplicó la estadística del Chi cuadrado, concluyendo que la (V1) Gestión Administrativa se relaciona directa y positivamente con la (V2) Desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego.

1.8. Teorías relacionadas al tema

Se realiza un acercamiento conceptual a las variables de gestión administrativa y desempeño laboral utilizadas en esta investigación.

1.8.1 Gestión administrativa

Para el caso de este estudio consideramos que la gestión administrativa se entiende como un proceso que permite de diseñar estrategias, políticas, normas y actividades en la que los trabajadores, sea en forma grupal o de manera individual, cumplen eficientemente con sus funciones y la consecución de las metas y objetivos establecidos en cada periodo. Como dice QUICHCA (2012), “es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación,

organización, ejecución y control, desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos”. En consecuencia, la gestión administrativa, siendo un proceso cíclico, toma mayor relevancia, que permite la asignación y utilización de manera óptima de los recursos disponibles para lograr los propósitos y metas institucionales.

En ese sentido, Barrionuevo (2015), plantea que la gestión administrativa es “el conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica”.

La administración como ciencia y como herramienta, ayuda al análisis de los problemas o cuellos de botella, para proponer soluciones, tomar decisiones oportunas, que permita la continuidad y vigencia de las organizaciones.

En esa línea Münch (2014), refiere que:

“La administración reporta múltiples ventajas como: a) A través de sus técnicas y procesos se logra mayor rapidez, efectividad y simplificación en el trabajo con los consecuentes ahorros de tiempo y costo; b) Esto incide en la productividad, eficiencia, calidad y competitividad de cualquier organización; c) Propicia la obtención de los máximos rendimientos”.

Para Chiavenato (2010) la gestión administrativa:

“Es un proceso que implica planificación, organización, dirección y control en el uso de recursos que tiene una empresa para lograr los objetivos. Consiste en la interpretación de estos objetivos y transformarlos en acciones tales como: planear, organizar, dirigir y controlar las actividades que se llevan a cabo en los distintos niveles de una organización

para conseguir los objetivos”.

Por su parte Yáñez (2004), precisa que “la gestión administrativa es un nuevo estilo de pensamiento en torno a la organización, que es un conjunto de partes que operan con interdependencia para lograr objetivos comunes”. Vale decir que a pesar de una organización tenga áreas o departamentos con funciones específicas, estos están relacionados por los objetivos comunes o institucionales, cuyo propósito es lograrlos de manera colaborativa.

Por otro lado, existen diferentes teorías sobre la gestión administrativa, sin embargo por razones de pertinencia se toma la Teoría científica de Taylor (1969), considerado el “Padre de la administración científica”, ya que fue el primero en plantear los principios de administración científica, proponiendo que en toda organización deben orientar: Planeamiento, Preparación, Control y Ejecución, que hoy en día siguen teniendo vigencia con algunas modificaciones, por ello se considera los siguientes elementos o etapas: Planeación, organización, dirección y control.

Para el caso de esta investigación, en lo referente a la gestión administrativa se ha determinado las siguientes dimensiones:

1.8.1.1 Planeación

Según Münch (2014) citado por Huamaní y Ascuña (2019) “la administración comprende una serie de fases, etapas o funciones, cuyo conocimiento resulta esencial para aplicar el método, los principios y las técnicas de esta disciplina correctamente”.

En otro momento, el mismo Münch (2014) dice que la planeación “Es la determinación de los procesos y el rumbo hacia donde se dirige la institución, así como la definición de los resultados que se pretenden obtener y las estrategias para lograrlo”.

Por su parte Robbins y Coulter, (2014) consideran que:

“La planeación es la función administrativa que involucra la definición de los objetivos de la organización, el establecimiento de las estrategias para lograrlo y el desarrollo de los planes para integrar y coordinar las actividades laborales”

Para Chiavenato (2010) La planeación radica en “fijar el proceso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para crearlo, y la determinación de tiempos necesarios para su realización”. En otro momento Chiavenato (2010) enfatiza que “La planeación es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan las experiencias pasadas y se esbozan planes y programas”.

Un aspecto importante que actualmente se viene utilizando con mucho énfasis de la planeación es la planificación estratégica, tomando a Ortega, (2013) podemos parafrasear que es “la esencia de cualquier proyecto dirigido a crear o mejorar una organización globalmente, o a crear o reforzar una determinada unidad dentro de la estructura global de una institución ya existente, para aumentar su ventaja competitiva (producción) en relación a otras instituciones”.

Según el mismo Ortega (2013) “la estructuración de lo que antes se conocía como “plan de empresa” y hoy se denomina “plan estratégico”. Este concepto incluye diversos aspectos provenientes del mundo empresarial, aplicables no solo en este ámbito, sino también con en toda forma de organización institucional.

1.8.1.2 Organización

Si bien es una fase igual de importante, es considerada poco dinámica, de escritorio, pre ejecutoria al igual que la planeación.

Según Münch (2014) la organización tiene por función

“Lograr que el funcionamiento de la institución resulte sencillo y que los procesos sean fluidos para quienes trabajan en ella, en esta etapa se definen las áreas funcionales, las estructuras, los procesos, sistemas y jerarquías para lograr los objetivos de la institución, así como los sistemas y procedimientos para efectuar el trabajo”

Por su parte Robbins y Coulter (2014) definen que:

“La organización como la función administrativa que tiene que ver con disponer y estructurar el trabajo para lograr los objetivos organizacionales. Como puede ver, se trata de un proceso importante durante el cual los gerentes diseñan una estructura organizacional. La estructura organizacional es la disposición formal de los puestos de trabajo dentro de una organización. Esta estructura, cuya representación visual se conoce como organigrama. Cuando los gerentes crean o modifican la estructura, están poniendo en práctica el diseño organizacional”.

Fayol (1916) citado por Llanos (2018) sostiene que la organización es “las identificaciones y clasificaciones de cada actividad requerida, los agrupamientos de cada actividad se dan necesariamente para concretar los objetos, las asignaciones de cada conjunto a un administrador con responsabilidades necesarias para realizar supervisiones y cada medida para la coordinación horizontal y vertical en la estructura organizacional”.

1.8.1.3 Dirección

Esta fase es considerada con la parte esencial de la administración a la que deben subordinarse todos los demás elementos, pues, una buena dirección corresponde a un buen liderazgo. En ese sentido Luna (2014) se refiere a esta fase del proceso administrativo, como

“liderazgo, guía, comando, ejecución o como parte de la implementación. Se puede afirmar que dirección es el corazón de la administración, dado que realiza todos los movimientos para que lo demás funcione adecuadamente”

Para Chiavenato (2010):

“La dirección del área administrativa orienta el proceder de los sujetos hacia el logro de objetivos. Esta actividad requiere de una óptima comunicación, motivación y liderazgo, pues se dirige al manejo de personal. Se puede deducir que la dirección la conforman un grupo de personas encargadas de guiar a otro grupo de personas hacia el éxito de su institución, utilizando herramientas como el liderazgo y la motivación”.

Chiliquinga, E. (2013), dijo que la dirección “consiste en ser capaz de influir en los sujetos para que participen y aporten para alcanzar las metas de la empresa y del grupo e implica trabajo en equipo, liderazgo, motivación y buena comunicación para que los trabajadores ejecuten determinadas labores”. Entonces, claro está que una dirección sin liderazgo y sin motivación, usualmente conlleva al fracaso, pues el personal necesita sentirse inspirado y motivado por la persona o personas que los están dirigiendo dentro de su organización.

Para Yáñez (2004), la dirección:

Es el camino en donde deben estar especificados los objetivos, metas, propósitos y los planes, mismos que permitirán que se alcancen los mejores efectos a través de la colaboración de los miembros de la organización, resultados que serán visualizados e interpretarán las necesidades y definirán los controles de gestión correspondientes.

1.8.1.3 Control

El control es la última fase del proceso administrativo, que consiste en asegurarse de que las acciones planificadas se realicen tal como fueron trazadas; es la valoración de lo que se hizo en las fases anteriores. Para Luna (2014) el control:

Es una etapa primordial en la administración, dado que, aunque una institución cuente con planes efectivos, una estructura organizacional correcta y una dirección eficiente, el directivo no podrá verificar cuál es la situación real de la empresa si no existe un mecanismo que verifique e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos.

Por su parte Chiavenato (2010), sostiene que “el control es una función administrativa que pretende que lo planificado, organizado y dirigido esté encaminado a alcanzar los objetivos que se ha trazado la organización”. Esto implica que, se debe implementar la cultura de control para tener la convicción de que todo lo planeado se esté ejecutando a cabalidad por parte de todos los integrantes de la organización, solamente así se podrá asegurar que las metas serán alcanzadas.

Yáñez (2004) menciona que el control es “una función del área administrativa que implica tomar medidas y realizar correcciones según el desempeño del personal, de modo individual y organizacional para asegurar que las actividades se rijan a los planes y metas de la empresa” Es decir que controlar es ir evaluando el trabajo que van realizando los empleados que integran la organización, también implica tomar medidas correctivas a fin de subsanar errores y desajustes que podrían estar cometiendo y que perjudique la planificación.

Chiliquinga (2013) dijo que el control es:

“El control es la función que consiste en supervisar y comparar los resultados que se han obtenido y los resultados que se esperan desde un inicio, haciendo posible que las actividades dirigidas se realicen acorde con los planes de la organización y dentro de los parámetros de la estructura de la empresa”.

1.8.2. Desempeño laboral

Sin duda existen muchos conceptos sobre el desempeño laboral. Ha sido tomado del inglés *performance* o de *perform*. Aunque admite también la traducción como rendimiento, es importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos o tareas asignadas. Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad, es decir nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización, donde juega un papel importante sus competencias profesionales y sus habilidades interpersonales, que incide afecta en los resultados de la organización.

Chiavenato (2007) más afinado a la perspectiva de la administración de personal, sostiene que “el desempeño son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes y contribuyen al logro de los objetivos de la organización”.

Por su parte, Bittel (1991) plantea:

“Que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y el deseo de armonía. Por lo tanto, el desempeño se relaciona con habilidades, conocimientos que apoyan las acciones del trabajador en pro de consolidar los objetivos de la institución”.

En otro momento Chiavenato (2009.), define al desempeño laboral como “una herramienta que mide el concepto que tienen, tanto los proveedores como los clientes internos,

de un colaborador”. Esta herramienta brinda información sobre su desempeño y sus competencias individuales con el fin de identificar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa. En ese mismo sentido Chiavenato (2009), indica que “la evaluación del desempeño de un colaborador es una forma sistemática de valoración de las actividades que ejecuta y si este logra alcanzar las metas propuestas, dar los resultados deseados y mostrar potencial de desarrollo a futuro, pero, sobre todo, cuánto valor agrega a la organización”.

Más precisamente Corvo (2019) dice que “el desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos”.

El mismo Corvo (2019) afirma que “es una evaluación a nivel individual, una medida basada en el esfuerzo de una sola persona. Generalmente el departamento de recursos humanos administrará la evaluación, pero el desempeño laboral es un proceso sumamente importante para el éxito de toda compañía”.

Por su parte Klingner y Nabaldian (2002) “explican los vínculos entre las motivaciones y las capacidades para desempeñarse, también son los vínculos entre las satisfacciones laborales y desempeñarse adecuadamente”. En ese sentido plantean las siguientes teorías:

Teoría de la equidad; esta teoría se encuentra vinculada con las percepciones del colaborador acorde a los tratos recibidos: Justo o injusto. Para Klingner y Nabaldian (2002) citado por Llanos (2018) esto se refleja:

“En los compromisos, cada expresión por voluntad propia al momento de realizar sus labores eficazmente dentro de la institución. La teoría es concreta pero las percepciones de los individuos están vinculadas a los estados mentales que se basan en un juicio subjetivo. Aunque, no significaría que las imparcialidades y los buenos tratos, son componentes fundamentales, apareciéndose con igualdad importancia, las buenas interrelaciones comunicativas entre los directivos y subordinados. La igualdad se da por: a) los rendimientos; b) las comparaciones con otros. Primeramente, las comparaciones de aportes o rendimientos laborales y las retribuciones que reciben a comparación de otros individuos”.

Teoría de las expectativas, según Klingner y Nabaldian (2002), también citado por Llanos (2018) esta teoría se centra:

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

El desempeño laboral consta de las siguientes dimensiones:

1.8.2.1 Calidad de trabajo

Muchos nos confundimos calidad en el trabajo con calidad en el servicio, realizar un trabajo de calidad no es lo mismo que dar un servicio de calidad. En el primer caso, se trata se

resolver un encargo que puede ser de manera brillante, pero no tiene por qué suponer que el cliente perciba que ha recibido un buen servicio. Sin embargo, un servicio de calidad, incluso en el caso de que el resultado de nuestro trabajo no haya alcanzado los objetivos inicialmente previstos, puede generar una satisfacción del cliente.

En ese sentido, Borman (1993) citado por Orriti (2007) dice que “el principal predictor de la ejecución de tarea es la aptitud cognitiva formada por los conocimientos del puesto, las destrezas, entendidas como formas estandarizadas de resolver problemas, y los hábitos, entendidos como respuestas características”

Orriti (2007) tomando a Borman y Motowidlo, 1993; Conway, 1999; Sackett y DeVore, 2001, fruto de distintas investigaciones que tienen que ver con la relevancia de la Evaluación de Desempeño ha concluido que existen tres ámbitos o tipos de desempeño para cualquier organización y para cualquier trabajo:

“El desempeño referido a tarea, el desempeño contextual y las conductas contraproductivas. Las primeras se refieren a comportamientos directamente exigidos para la ejecución de las tareas; las segundas se refieren a comportamientos de naturaleza social o psicológica, que actúan como catalizadores del desempeño de tarea facilitándolo o dificultándolo. Por último, las conductas contraproductivas son aquellas que son contrarias a los legítimos intereses de la organización (robos, abusos de alcohol y drogas, uso de recursos laborales para fines personales, etc.)”

Por otro lado, Arellano (2018) dice que la calidad del trabajo puede definirse como “el grado en que una persona se identifica con su trabajo, participa activamente y considera su desempeño importante para la valoración propia”. Arellano (2018) enfatiza que “con el hábito de trabajo, se adquiere un compromiso organizacional, que constituye el mejor pronóstico de la

satisfacción en el trabajo, porque un empleado podría estar insatisfecho con su trabajo en particular y creer que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización”.

En otro momento el mismo Arellano (2018) recalca que “Cuando un individuo entra a una organización, no se espera que el mismo permanezca en el mismo puesto, sino que, todo lo contrario, se espera que vaya adquiriendo experiencia y nuevos conocimientos para que les permitan su promoción a nuevos puestos de mayor categoría”.

1.8.2.2 Productividad

Se sabe que la productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. La teoría económica sostiene que las remuneraciones deben reflejar la productividad laboral, de manera que lo producido en promedio por los trabajadores alcance para cubrir los costos salariales.

En ese sentido Hulten (2000) define:

“La productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo. En términos económicos, la productividad es todo crecimiento en producción que no se explica por aumentos en trabajo, capital o en cualquier otro insumo intermedio utilizado para producir”.

De la misma manera, (Chiavenato I. 2007.) menciona que:

“La productividad se considera el efecto (y no causa) de la administración de varios recursos. La productividad es la relación mensurable que existe entre el producto obtenido (resultado o salida) y los recursos empleados para su producción. En el caso de los recursos humanos, la productividad del trabajo humano es igual al cociente de la relación de una producción multiplicado por el tiempo empleado para terminarla. La productividad humana depende del esfuerzo realizado, del método racional y, sobre todo, del interés y la motivación de las personas”.

La OIT (2016) en su texto “Mejore su Negocio. Recurso humano y productividad” sostiene que la productividad “es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios”. Agrega que para ello el propietario del negocio puede hacer dos cosas:

- Aumentar la producción sin cambiar el volumen de los insumos de entrada (producir y vender más)
- Disminuir el volumen de los insumos de entrada sin cambiar la producción (reducir los costos de los recursos utilizados en la empresa)

1.8.2.3 Disciplina laboral

Definimos la disciplina laboral en lo dicho por Alache (2017) “como políticas, reglamentos y normas de convivencia social que garanticen un comportamiento adecuado de sus integrantes. El desconocimiento y violación de estos elementos organizativos, además de atentar contra los objetivos de la empresa, afectan negativamente el ambiente y calidad de vida laboral de sus trabajadores”. La idea con el establecimiento de estas líneas de acción es facilitar el logro de sus propósitos que las organizaciones establecen.

El mismo Alache (2017) dice que “el manejo indebido o injusto de las acciones disciplinarias perjudica las relaciones entre los directivos y sus colaboradores; muchos conflictos se originan en la aplicación inadecuada de las sanciones, aunque es reconocido también que las acciones correctivas bien aplicadas y por razones justas, no generan reclamos”

Para las percepciones de Pérez (s.f.) “disciplina se entiende, en el sentido más amplio, un clima y un conjunto de actitudes que suponga colaboración voluntaria y activa entre el empresario y sus trabajadores, a la vez que subordinación, sería aventurado asegurar que abunda mucho esta clase de disciplina en la Empresa”

Para Hernández (2008) citado por Noguera (2017):

“Las administraciones consideran la disciplina principalmente como un medio de hacer cumplir las demandas y las prohibiciones para el comportamiento responsable. Creen que la obediencia depende del temor a los castigos. No confían en la autodisciplina por parte de los empleados. La disciplina se administra en parte como disuasivo y en parte como justicia retributiva. Y al investigar los casos de supuesto mal comportamiento del empleado, los gerentes autoritarios han confiado en los métodos de detección que violan la dignidad de individuo y el derecho a la intimidad”.

Para Arellano (2018) “La disciplina progresiva permite a la organización despedir de manera justa a los empleados que son ineficaces y que estén poco dispuestos a mejorar, con la seguridad de que se ha hecho todo lo posible por mejorar la situación”

1.9. Definición de términos básicos

Calidad de trabajo

Es el grupo de propiedades específicos y funciones que podrían ser objetos de

evaluaciones, para la determinación si un servicio o producto satisface sus propósitos. Por lo tanto, es el resultado del trabajo en equipo bien hecho, de toda la organización” (Isolve 2000)

Satisfacción en el trabajo

“Sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características”. (Robbins & Judge, 2009)

Equipo

“Pequeña cantidad de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un enfoque” (Koontz, et., al, (2012)

La organización

“Es un grupo social compuesto por personas, tareas y administración, que forman una estructura sistemática de relaciones, tendientes a producir bienes y/o servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno y así poder satisfacer su propósito distintivo que es su misión” (Crosby, 2011)

Usuario

“Es toda organización, persona o entidad, que recibe un producto o servicio y que dictamina sus especificaciones, ejemplo: consumidor, usuario final, minorista, mayorista, beneficiario y comprador” (Kotler y Keller, 2012,)

Cuello de botella

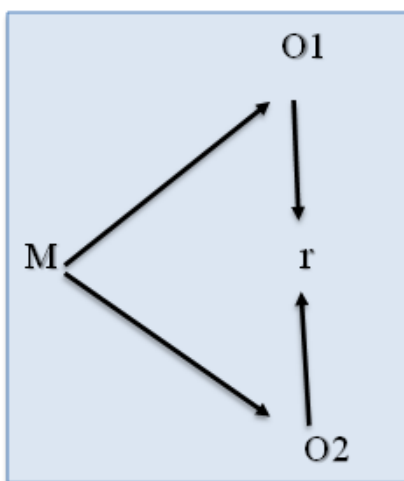
“Un cuello de botella es un tipo especial de restricción que se relaciona con falta de capacidad de un proceso y se define como cualquier recurso razonable cuya capacidad disponible limita la habilidad de la organización para cumplir con el volumen de servicio o producto, la

mezcla de productos o los requerimientos fluctuantes de la demanda del mercado”. (Krajewski, L., Ritzman, L. P., Malhotra, M. K., González Osuna, M. A., & Krajewski, L. J. 2013).

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

En este trabajo se empleó el tipo de Investigación aplicada, que según Chávez (2007) “tiene como fin principal resolver un problema en un periodo de tiempo corto. Dirigida a la aplicación inmediata mediante acciones concretas para enfrentar el problema. Por tanto, se dirige a la acción inminente y no al desarrollo de la teoría y sus resultados, mediante actividades precisas para enfrentar el problema” (p. 134). Dado el problema planteado, con esta investigación se ha demostrado la relación que existe entre las variables (Gestión administrativa y desempeño laboral), con cuyos resultados sirve para realizar recomendaciones de solución.



Donde:

M: Trabajadores de la UGEL Huamanga

O1: Gestión administrativa

O2: Desempeño laboral

r: Relación

Por otro lado, esta investigación corresponde al nivel de investigación descriptivo correlacional. Valiéndose en los planteamientos de Hernández, Fernández y Batista (1991) quienes señalan que “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Pág.81). Este nivel de investigación ha permitido demostrar que existe un grado de relación entre las variables Gestión administrativa y desempeño laboral, además la forma de cómo estas variables se vinculan uno con la otra, es decir la hay una coexistencia entre sí.

El diseño utilizado para esta que se utilizó en esta investigación fue no experimental. Según Hernández, Fernández y Batista (1991), este tipo de diseño “podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Pág. 189). Es así, que en este estudio no se pretende manipular ni intervenir en las variables, solo se observarán tal como se han dado en su contexto natural, como algo que ya ocurrió. Por su parte (2007) precisa que “en el diseño no experimental se estudian objetos, situaciones, instituciones o individuos en su contexto; no se manipula ni las condiciones ni las variables de manera deliberada. Consiste en observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos” (p. 136)

Además, se utilizó el diseño transversal o transeccional, que según Hernández, Fernández y Batista (1991) “los diseños de investigación transversal o transeccional recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía en un momento dado”. En esta investigación se medirá la percepción de los colaboradores de la UGEL Huamanga sobre la gestión administrativa y desempeño laboral en un momento determinado, sin importar si ellos pueden cambiar de opinión en otro momento.

2.2 Población, muestra y muestreo

En la presente investigación hubo la necesidad tener una unidad de estudio para lograr los resultados pretendidos. Según Ñaupas, Mejía, Nova (2013) “La población es un conjunto de personas o instituciones que se emplean para que sean motivo de evaluación” (p.246). Por su parte, Arias (2006) sostiene que “La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81).

En consecuencia, la población motivo de estudio fue el personal trabajador de la UGEL Huamanga, que permitió identificar el objeto de estudio de la presente investigación. Por lo tanto, la población que tuvo este estudio, según fuentes de la misma UGEL, fue un total de 90 trabajadores pertenecientes a diferentes áreas de la institución. Para ello se tuvo dos criterios:

Criterio de inclusión: Se ha considerado a todos los trabajadores a que están asistiendo a realizar sus funciones laborales cotidianas.

Criterio de exclusión: No se ha considerado a los trabajadores que vienen gozando de vacaciones y permisos, así como aquellos que vienen cumpliendo alguna sanción.

Para esta investigación se ha considerado a toda la población, por lo que no se ha calculado una muestra específica.

2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta. Sobre el cual Ackerman, (2013) dice que es “una forma de obtener información intangible; es decir, conocer aspectos de la realidad que el investigador no puede observar” (p.70). Por su parte, Valderrama (2010) precisa que “Son las preguntas en forma escrita u oral que aplica el investigador a una parte de la población denominado muestra poblacional, con la finalidad de obtener informaciones referentes a su objeto de investigación”.

Por ello, que la encuesta se utilizó en esta investigación, a fin de detectar relaciones entre las variables de la investigación.

Para ambas variables de esta investigación se utilizó el cuestionario como instrumento. Según Ñaupas, Mejía, Nova (2013) sobre la encuesta precisa que “es una modalidad de la técnica de la encuesta que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores del estudio”. (p.211). Por su parte, Hernández, Fernández y Batista (1998) señalan que “los métodos más conocidos para medir por escalas las variables que constituyen actitudes son: el método de la escala de Likert, el diferencial semántico y la escala de Guttman”. (p. 258). Esta investigación utilizó la encuesta, siendo un procedimiento que permite examinar subjetividades y obtener información en un determinado número considerable de personas. Específicamente se aplicó la escala Likert, dada la naturaleza de las variables.

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos.

En esta investigación se utilizó la validez del instrumento para medir ambas variables. En ese sentido, Hernández, Fernández y Batista (1991) mencionan que “la validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Por ejemplo, un instrumento válido para medir la inteligencia debe medir la inteligencia y no la memoria”. (p.101). En ese sentido, la validez fue realizada por expertos para garantizar su funcionalidad y recojo de información respecto al estudio. Los resultados se presentan en los anexos.

Cuanto más confiable y coherente sea el instrumento, los resultados también serán confiables. En ese sentido Hernández, Fernández y Batista (1991) dicen que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (p.100). Para tal efecto, se aplicó a la prueba de Alfa de Cronbach que se muestra a continuación:

Tabla 3

Coefficiente de confiabilidad del instrumento 1

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,752	16

Nota: Elaboración propia

Tabla 4

Coefficiente de confiabilidad del instrumento 2

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,771	15

Nota: Elaboración propia

2.5 Método de análisis de datos

Este proceso se realizó luego después de la recolección de información. Echaíz (2019) dice que “entonces podemos concluir que el procesamiento de datos es cualquier ordenación o tratamiento de datos, o los elementos básicos de información, mediante el empleo de un sistema” (p. 3). Se utilizó para la tabulación y procesamiento de datos el Microsoft Excel, para desarrollar el análisis descriptivo y para el análisis inferencial que comprende la prueba de hipótesis se empleó el Rho de Spearman debido a la naturaleza ordinal de las variables. Para ello se utilizó el SPSS versión 26.

2.6 Aspectos éticos

El aspecto ético y la regulación moral de nuestras acciones han sido necesarias desde hace muchos años atrás en busca del bienestar colectivo. Como dicen Ojeda, Quintero, y Machado (2007) “la ética, como rama de la filosofía, tiene un papel importante en todos los ámbitos, tanto públicos como privados y, especialmente en los relacionados con la investigación científica” (p. 3).

En ese sentido, se ha tomado en cuenta principios éticos administrativos, acordes a los objetivos de este estudio, realizando todas las actividades basado en la veracidad y cuidando de no hacer plagios, con estricto respeto de las autorías de los trabajos, informaciones e investigaciones, más bien citando acorde a la normatividad vigente y en estricto respeto a la propiedad intelectual, así como las pautas de las normas APA, en el marco de lo establecido por la UPCI. Asimismo, se ha respetado los datos recogidos de los participantes, considerando su carácter de anonimato.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Se presenta el análisis descriptivo de los resultados obtenidos acerca de las variables Gestión administrativa y la variable Desempeño laboral.

Variable 1. Gestión Administrativa

Tabla 5

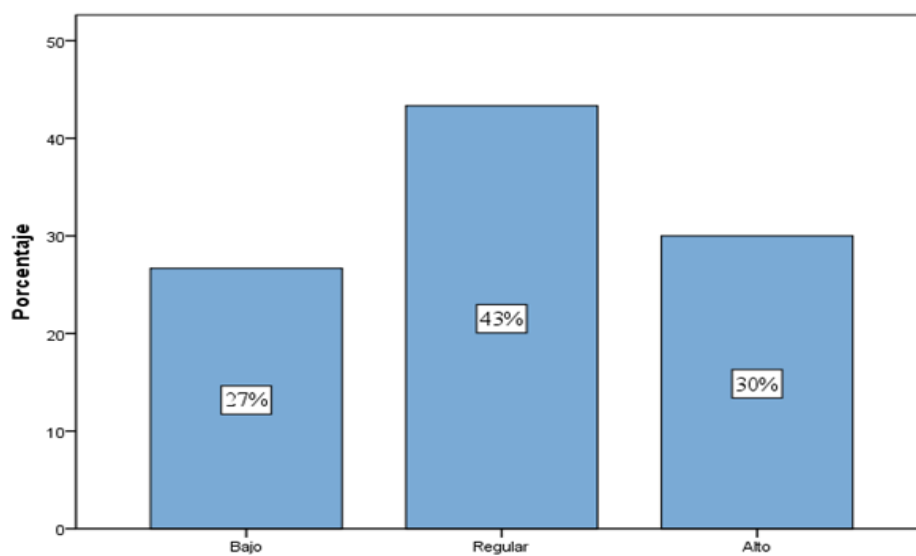
Gestión Administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	24	26,7	26,7	26,7
Regular	39	43,3	43,3	70,0
Alto	27	30,0	30,0	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Gestión administrativa



Nota: Elaboración propia

En la figura 1 se presenta el resultado de la variable gestión administrativa. Del 100% de encuestas hechas a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, el 43% consideraron que la gestión administrativa es regular, un 27% la consideró baja y un 30% la consideró alta.

Dimensión 1. Planeación

Tabla 6

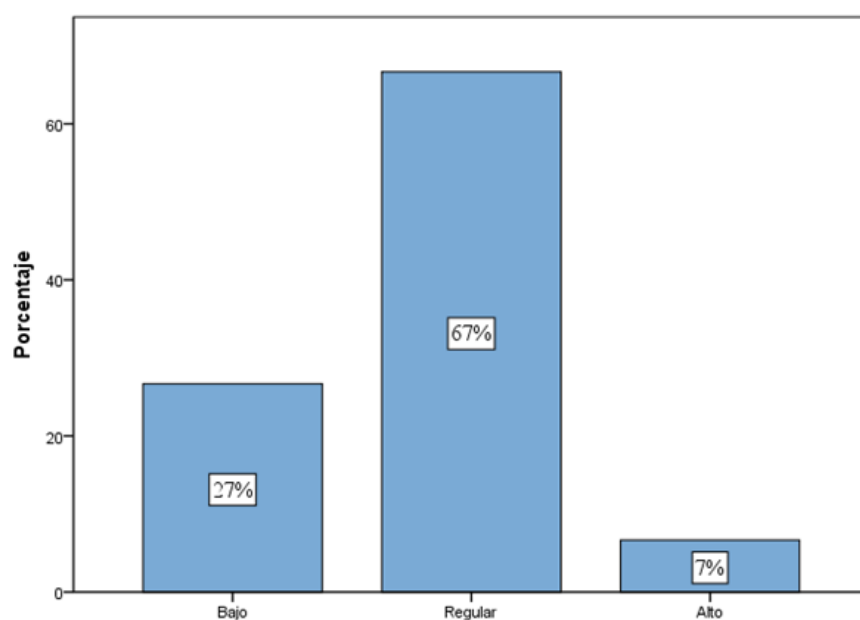
Planeación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	24	26,7	26,7
	Regular	60	66,7	93,3
	Alto	6	6,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 2

Planeación



Nota: Elaboración propia.

En la figura 2 se presenta el resultado de la dimensión planeación. Del 100% de encuestas hechas a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, el 67% consideraron que la planeación es regular, un 27% la consideró baja y sólo un 7% la consideró alta.

Dimensión 2. Organización

Tabla 7

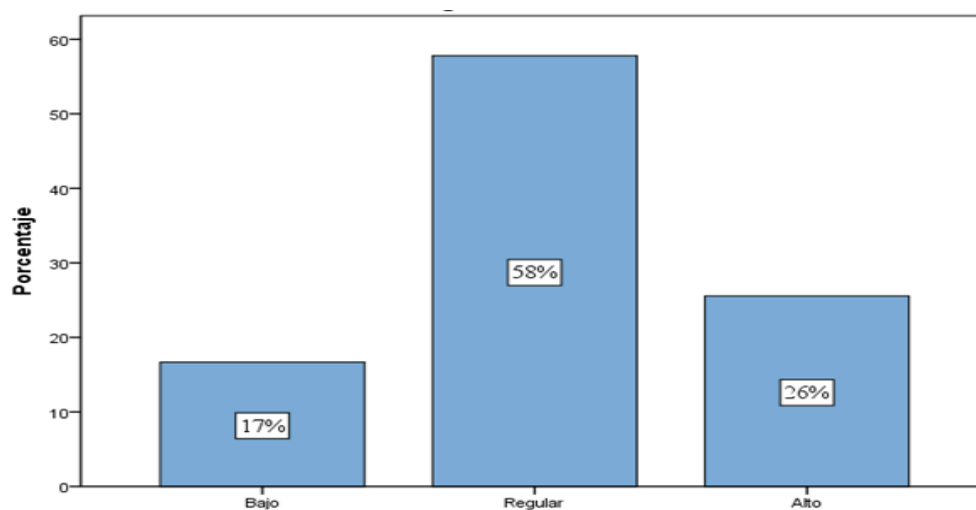
Organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	15	16,7	16,7	16,7
Regular	52	57,8	57,8	74,4
Alto	23	25,6	25,6	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 3

Organización



Nota: Elaboración propia.

En la figura 3 se presenta el resultado de la dimensión organización. Del 100% de encuestas hechas a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, el 58% consideraron que la organización es regular, un 17% la consideró baja y un 26% la consideró alta.

Dimensión 3. Dirección

Tabla 8

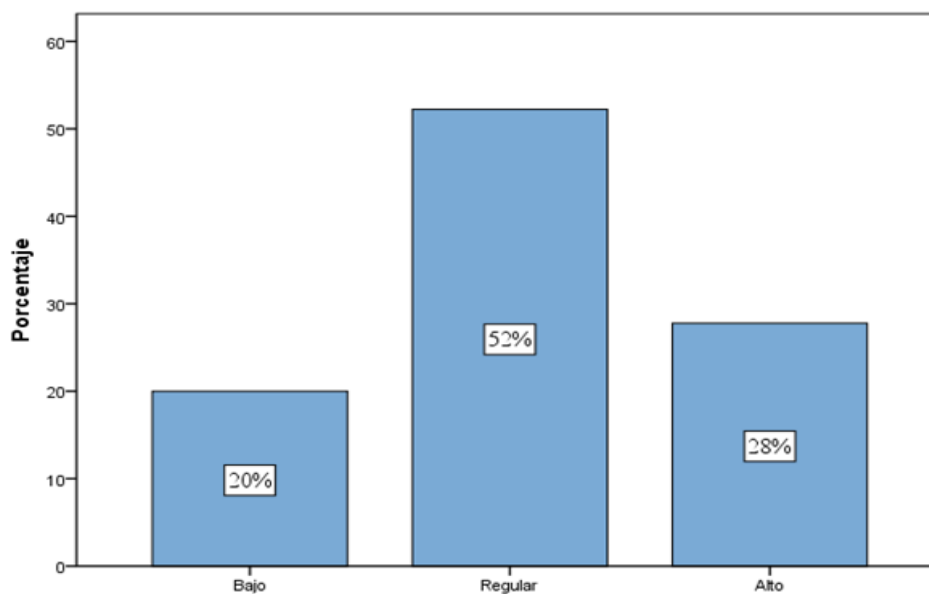
Dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	18	20,0	20,0	20,0
Regular	47	52,2	52,2	72,2
Alto	25	27,8	27,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 4

Dirección



Nota: Elaboración propia.

En la figura 4 se presenta el resultado de la dimensión dirección. Del 100% de encuestas hechas a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, el 52% consideraron que la dirección es regular, un 20% la consideró baja y un 28% la consideró alta.

Dimensión 4. Control

Tabla 9

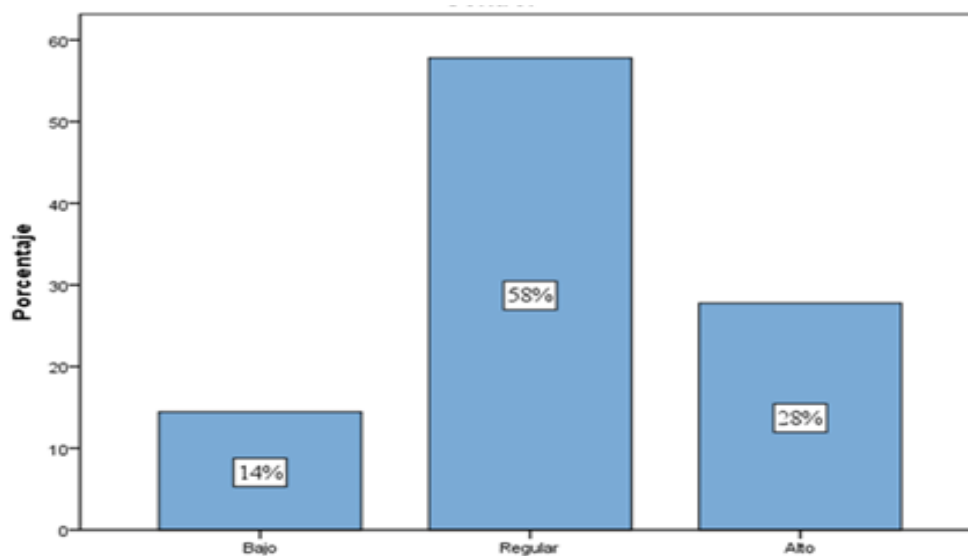
Control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	13	14,4	14,4
	Regular	52	57,8	72,2
	Alto	25	27,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 5

Control



Nota: Elaboración propia.

En la figura 5 se presenta el resultado de la dimensión control. Del 100% de encuestas hechas a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, el 58% consideraron que el control es regular, un 14% la consideró baja y un 28% la consideró alta.

Variable 2. Desempeño laboral

Tabla 10

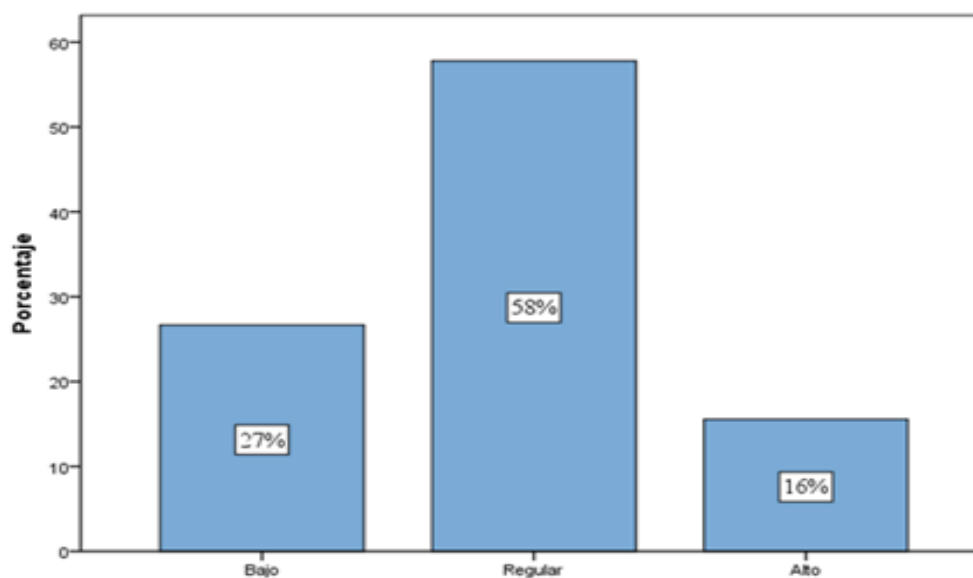
Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	24	26,7	26,7	26,7
Regular	52	57,8	57,8	84,4
Alto	14	15,6	15,6	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 6

Desempeño laboral



Nota: Elaboración propia.

En la figura 6 se presenta el resultado de la variable desempeño laboral. Del 100% de encuestas hechas a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, el 58% consideraron que el desempeño es regular, un 27% la consideró baja y un 16% la consideró alta.

Dimensión 1. Calidad de trabajo

Tabla 11

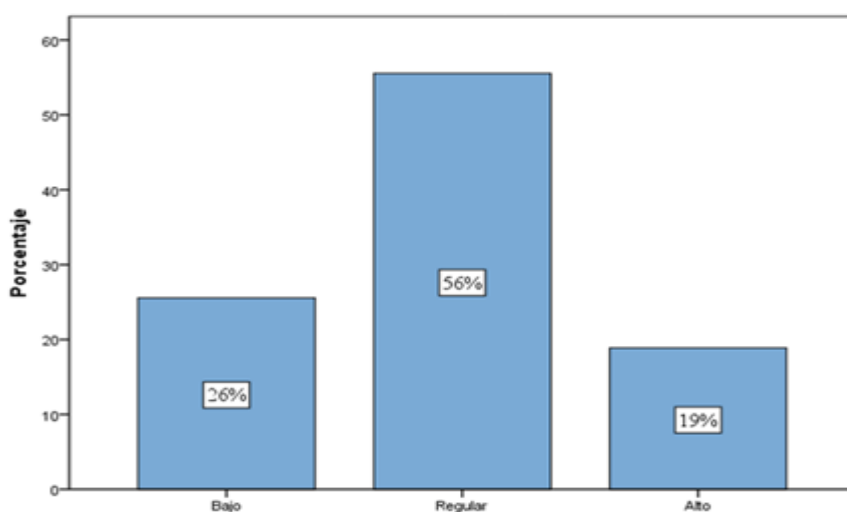
Calidad de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	23	25,6	25,6	25,6
Regular	50	55,6	55,6	81,1
Alto	17	18,9	18,9	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 7

Calidad de trabajo



Nota: Elaboración propia.

En la figura 7 se presenta el resultado de la dimensión calidad de trabajo. Del 100% de encuestas hechas a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, el 56% consideraron que la calidad de trabajo es regular, un 26% la consideró baja y un 19% la consideró alta.

Dimensión 2. Productividad

Tabla 12

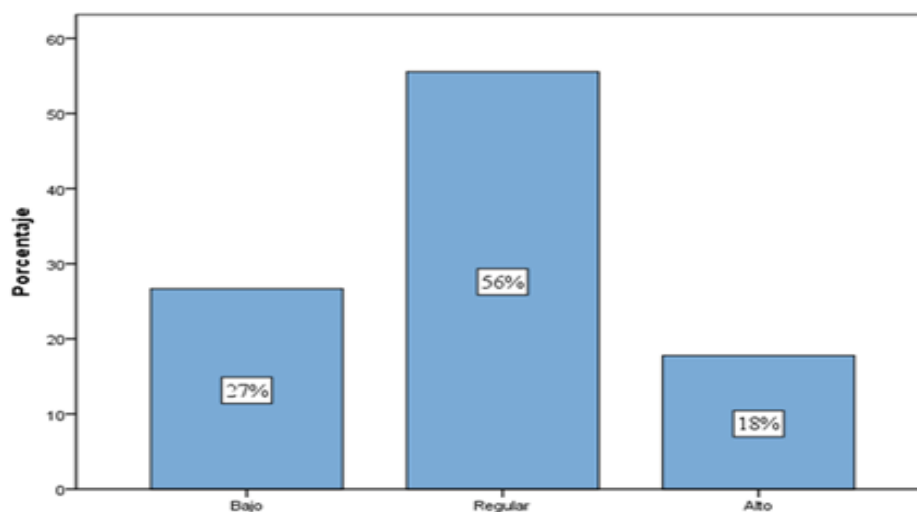
Productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	24	26,7	26,7
	Regular	50	55,6	82,2
	Alto	16	17,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 8

Productividad



Nota: Elaboración propia.

En la figura 8 se presenta el resultado de la dimensión productividad. Del 100% de encuestas hechas a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, el 56% considerarán que la productividad es regular, un 27% la consideró baja y un 18% la consideró alta.

Dimensión 3. Disciplina laboral

Tabla 13

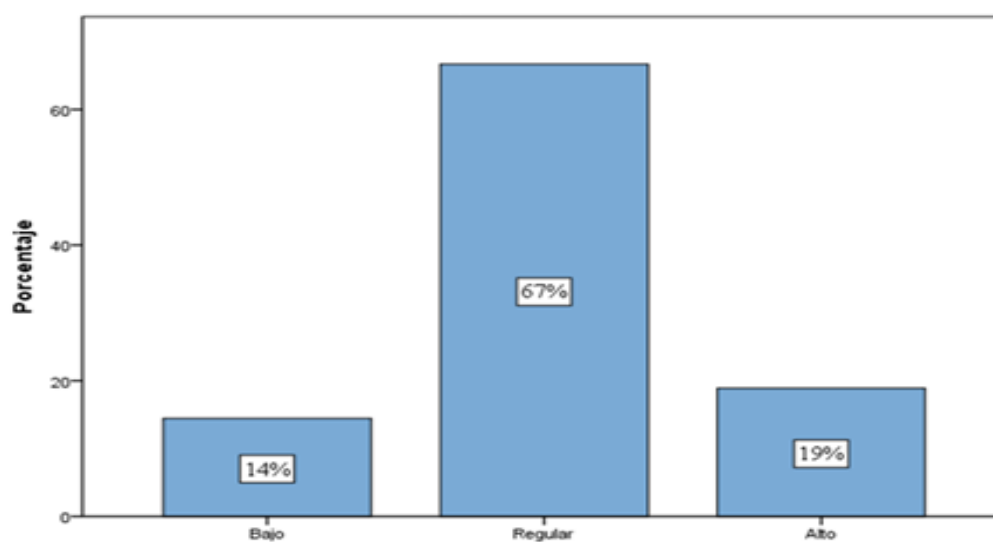
Disciplina laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	13	14,4	14,4	14,4
Regular	60	66,7	66,7	81,1
Alto	17	18,9	18,9	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

Figura 9

Disciplina laboral



Nota: Elaboración propia.

En la figura 9 se presenta el resultado de la dimensión disciplina laboral. Del 100% de encuestas hechas a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, el 67% consideraron que la disciplina laboral es regular, un 14% la consideró baja y un 19% la consideró alta.

3.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 14

Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planeación	,377	90	,000	,715	90	,000
Organización	,299	90	,000	,788	90	,000
Dirección	,267	90	,000	,802	90	,000
Control	,305	90	,000	,783	90	,000
Gestión Administrativa	,218	90	,000	,808	90	,000
Calidad de trabajo	,284	90	,000	,796	90	,000
Productividad	,287	90	,000	,794	90	,000
Disciplina laboral	,342	90	,000	,747	90	,000
Desempeño laboral	,302	90	,000	,785	90	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Análisis:

Se presenta las siguientes hipótesis para la prueba de normalidad.

Ho: Los datos se distribuyen siguiendo una distribución normal.

Ha: Los datos no se distribuyen siguiendo a una distribución normal.

Sobre la regla de decisión, Santana (2017) se explica “nivel de significancia = 0,05, donde p-valor es mayor a 0,05 existe normalidad en la distribución de datos y se acepta la H_0 , mientras que si p-valor resulta menor a 0.05 esto significa que se rechaza la H_0 y se afirma que no existe normalidad en la distribución de datos”.

Según la tabla 14, se observa que la muestra es mayor a 50 registros, por ello, se define trabajar con kolgomorov. Además, se observa que la significancia bilateral es menor a 0,05 para cada variable. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto significa que la distribución de datos es no normal, razón por la que utilizó una prueba estadística no paramétricas, que el Rho de Spearman.

Hipótesis General

Para la prueba de hipótesis general, se ha desarrollado según el siguiente procedimiento:

H_0 : La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho – 2022.

H_a : La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho – 2022.

Determinación de la regla de decisión:

Nivel de significancia = 5% con un nivel de confiabilidad del 95%

Si p valor (sig) < 0.05 se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Esta regla se aplicará para todas las pruebas de hipótesis incluida la general y las tres específicas.

Desarrollo de la prueba estadística:

La prueba estadística utilizada fue la correlación del Rho de Spearman, cuyos resultados se muestran de la siguiente forma:

Tabla 15

Prueba de hipótesis general

			Correlaciones	
			Gestión Administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación de	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación de	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

De la tabla 15 se observa que el nivel de significancia 0,000 es menor a 0,05; por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que sí existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. También se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,888 que corresponde a una relación de nivel alto entre Gestión administrativa y Desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

Ho: La gestión administrativa no se relaciona con la calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho – 2022.

Ha: La gestión administrativa se relaciona con la calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho – 2022.

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones					
			Gestión Administrativa	Calidad de trabajo	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente correlación	de	1,000	,896**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		90	90
	Calidad de trabajo	Coeficiente correlación	de	,896**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		90	90

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

Como podemos apreciar en la tabla 16 se observa que el nivel de significancia 0,000 es menor a 0,05; por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, se afirma que sí existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo. También podemos apreciar que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman es de 0,896, esto significa que existe una relación de nivel alto entre Gestión administrativa y calidad de trabajo.

Hipótesis específica 2

Ho: La gestión administrativa no se relaciona con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho – 2022.

Ha: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho – 2022.

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Gestión Administrativa	Productivida d
Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	de	1,000	,834**
	Sig. (bilateral)		.	,000
Rho de Spearman	N		90	90
	Coeficiente de correlación	de	,834**	1,000
Productividad	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		90	90

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

En la tabla 17 se observa que el nivel de significancia 0,000 es menor a 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que sí existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad. También se observa que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman es de 0,834 que corresponde a una relación de nivel alto entre ambas variables.

Hipótesis específica 3

Ho: La gestión administrativa no se relaciona con la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho – 2022.

Ha: La gestión administrativa se relaciona con la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho – 2022.

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 3

		Correlaciones		
			Gestión Administrativa	Disciplina laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente correlación	de 1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Disciplina laboral	Coeficiente correlación	de ,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

En la tabla 18 se observa que el nivel de significancia 0,000 es menor a 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ello, se afirma que sí existe relación significativa entre la gestión administrativa y la disciplina laboral. Además, el coeficiente de correlación del Rho de Spearman es de 0,767 que corresponde a una relación de nivel alto entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN

En el presente trabajo, una vez aplicada los instrumentos de medición de las variables, se demostró una correlación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral, puesto que hay un nivel de significancia de Rho Spearman = 0,888, que corresponde a una relación de nivel alto entre ambas variables. Esto significa que el tipo de gestión administrativa implementada influye mucho en el buen desempeño laboral de los trabajadores. También se evidenció que el 43% de los trabajadores percibieron que la gestión administrativa es regular, un 27% la consideró baja. Asimismo, un 58% manifestaron que el desempeño laboral es regular y un 27% la consideró baja. Revisando los antecedentes se encuentra que Arellano J. (2018) en su tesis “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018” concluye que la gestión administrativa influye en el desempeño laboral, esto se debe a que en los valores alcanzados se demuestran que $r= 0,780$ y el valor $t= 6,141$ de las variables empleadas, que acepta la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por tanto se confirma que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL - Pasco 2018. Este resultado permite mencionar que la gestión administrativa, básicamente en la estamento público, tiene mucha influencia en la promoción de un buen desempeño de sus trabajadores, como en el caso de la presente investigación.

Del mismo modo, al ser comparado con el de Llanos L. (2018), quien tuvo como objetivo general la de “determinar la correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito SMP- 2018”, cuyo resultado arroja que el nivel de correlación

es positiva, considerable y significativa entre ambas variables, puesto el Rho de Spearman es de 0.842 y la significancia bilateral es menor a la teórica del estudio ($0,000 < 0,05$)

En relación al objetivo específico 1, que fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL Huamanga, Ayacucho, 2022. Los resultados indican que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la calidad de trabajo, esto por que el coeficiente de correlación del Rho Spearman es de 0,896, que corresponde a una relación de nivel alto entre ambos elementos. Este resultado es similar a lo encontrado en la investigación de Arellano J. (2018) en su tesis “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018”; donde sí existe un relación significativa entre gestión administrativa y calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL Pasco, 2018, debido a los valores obtenidos: $r = 0,696$ y el valor $t = 4,000$.

Además, los resultados descriptivos apoyan este análisis, puesto que el 43% consideraron que la gestión administrativa es regular, y un 27% la consideró baja; al igual que el 56% consideraron que la calidad de trabajo es regular, y un 26% la consideraron baja.

En relación al objetivo específico 2, que fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la UGEL Huamanga, Ayacucho, 2022. Sobre el cual se ha encontrado en la investigación de Arellano J. (2018), en su tesis “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018”, que existe relación entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018, puesto que los valores alcanzados por $r = 0,782$ y el valor $t = 2,982$ de las variables empleadas, teniendo como referencia el valor crítico 1,96 representada en el gráfico de la curva de Gauss, así lo demuestran.

Por tanto, en esta investigación, se observa que el nivel significancia 0,000 es menor a 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que sí existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad, además que el coeficiente de correlación del Rho Spearman es de 0,834, que corresponde a una relación de nivel alto entre ambos elementos. Además, los resultados descriptivos pueden apoyar y muestra que del 100% de encuestas hechas a los trabajadores de la unidad de gestión educativa, el 56% consideraron que la dirección es regular, y un 27% la consideró que es baja. A partir de este resultado se puede deducir, que es necesario un buen desempeño de los trabajadores para una óptima producción administrativa dentro de los diferentes estamentos de la UGEL Huamanga..

En relación con el objetivo específico 3, que fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga, Ayacucho, 2022. Se ha encontrado en la investigación de la misma Arellano J. (2018), en su tesis “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018”, que existe relación entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018, ya que los valores $r=0,962$ y el valor $t=4,811$, teniendo como referencia el valor crítico 1,96 representada en el gráfico de la curva de Gauss, así lo demuestran.

Comparando con nuestra investigación, se observa que el nivel significancia 0,000 es menor a 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, existe relación significativa entre la gestión administrativa y la disciplina laboral, ya que el coeficiente de correlación del Rho Spearman es de 0,767, corresponde a una relación de nivel alto entre ambas variables. Esto implica que la muestra aplicada ha recogido

datos importantes relacionado a que el empleo de la disciplina es importante a la hora de realizar sus labores, y alcanzar objetivos comunes e individuales dentro la UGEL Huamanga.

V. CONCLUSIONES

Las evidencias estadísticas han determinado que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral, debido a que el nivel de significancia 0,000 es menor a 0,05 y Rho de Spearman es 0,888, que corresponde a una relación de nivel alto. Además, se ha encontrado que el 43% consideraron que la gestión administrativa es regular, un 27% la consideró baja y un 30% la consideró alta. Por tanto, al estar relacionado la gestión administrativa con el desempeño, se necesita implementar acciones que mejoren la planeación, organización, dirección y control, orientado a fortalecer las capacidades y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga.

Las evidencias estadísticas han determinado que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la calidad de trabajo, debido a que el nivel de significancia 0,000 es menor a 0,05 y Rho de Spearman es de 0,896, que corresponde a una relación de nivel alto entre ambos elementos. Además, se ha encontrado que el 56% de los encuestados consideraron que la calidad de trabajo es regular, un 26% la consideró baja y un 19% la consideró alta. Se nota que para la mayoría de los encuestados la calidad de trabajo en la UGEL Huamanga no es buena. Por tanto, al estar relacionado la gestión administrativa con la calidad de trabajo, es necesario establecer acciones que fortalezcan la aptitud cognitiva, conocimientos del puesto, las destrezas, que les permitan a los trabajadores de la UGEL Huamanga resolver problemas y situaciones acorde a sus funciones para lograr objetivos colectivos.

Las evidencias estadísticas han determinado que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad, debido a que nivel de significancia 0,000 es menor a

0,05 y Rho de Spearman es de 0,834. Asimismo, se ha encontrado que el 56% de los encuestados consideraron que la productividad es regular, un 27% la consideró baja y un 18% la consideró alta. Se puede notar que la mayoría de los trabajadores percibe que la productividad no es buena en la UGEL Huamanga; por ello, se requiere mejorar la productividad de los trabajadores, vinculados a la motivación, uso de recursos estrictamente necesarios, criterios de selección de personal, entre otros aspectos.

Las evidencias estadísticas han permitido determinar que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la disciplina laboral, debido a que el nivel de significancia 0,000 es menor a 0,05 y Rho de Spearman es de 0,767. Asimismo, se ha encontrado que el 67% consideraron que la disciplina laboral es regular, un 14% la consideró baja y un 19% la consideró alta. Igualmente, se puede notar que la mayoría de los trabajadores perciben que la disciplina laboral no es tan buena en la UGEL Huamanga; por ello, es necesario perfeccionar políticas relacionados a establecer normas y reglas que mejoren la convivencia, evitar los conflictos e incumplimiento de funciones, de tal manera que se pueda lograr los propósitos institucionales.

VI. RECOMENDACIONES

Considerando los resultados de esta investigación formulamos las siguientes recomendaciones:

Fortalecer capacidades relacionadas con la gestión administrativa, en lo referido a Planificación, Organización, Dirección y Control, con el cual mejorar también la calidad de servicio de los colaboradores y funcionarios, potenciando sus conocimientos enfocados en una gestión eficaz y eficiente en las diferentes áreas de la UGEL Huamanga, vinculando a su labor las estrategias y herramientas digitales que la situación actual exige.

Realizar acciones de fortalecimiento de las habilidades y destrezas, asegurar la estabilidad, la seguridad y el bienestar del recurso humano de la UGEL Huamanga para mejorar la calidad de trabajo, productividad y disciplina laboral, además de establecer mecanismos de monitoreo y evaluación del cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

Mejorar la gestión administrativa actual incluyendo nuevos modelos y enfoques que mejore el desempeño de los trabajadores de la UGEL Huamanga bajo la mirada de valoración a la meritocracia, con una nueva visión del servicio público de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arellano, J. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018. Tesis para optar el grado de maestro en Gestión Pública.
- Barrionuevo, D. (2015). Gestión administrativa y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico público Manuel Núñez Butrón de Juliaca. (tesis para obtener el grado de magister). Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, Juliaca.
- Cadena, E (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha-Ecuador”. Tesis para optar el grado de licenciada en Psicología organización.
<http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Cajo (2018), “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, Lima, 2018”. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2392>
- Carro, R. y González, D. (2012). Productividad y competitividad. Recurso de Aprendizaje.
<http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607>
- Chiavenato, I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). Introducción a la Teoría General de la Administración. Editorial MCGRAW.
- Chiliquinga, E. (2013). La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán. México: BITSTREAM.
- Corvo, H. S. (s.f.). Desempeño laboral: características y ejemplo.

<https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

Crosby, P. (2011). Hablemos de calidad. Editorial Mcgraw-Hill

Ferrer, M (2016). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. Tesis para optar el grado de maestro en Gestión Pública.

Humaní, H. y Ascuña, H (2019). Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Arequipa sur 2018. Tesis para optar título de Licenciado en Administración. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
<https://acortar.link/dDWQgq>

Isolve, M. (2000). Historia de la ciencia y la tecnología.

<https://acortar.link/fk71kV>

Iturralde, J. (2010), La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2.010”. Trabajo de graduación previo a la obtención del título de ingeniera en contabilidad y auditoría CPA.

Kotler, P; y keller, K. (2012). Dirección de Marketing. Decimocuarta Edición. Pearson Educación, S.A.

<https://acortar.link/YQzQCO>

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

<https://acortar.link/mjNt4K>

Krajewski, L. , Ritzman, L., Malhotra, M., González , M. , & Krajewski, L. (2013). Administración de operaciones: procesos y cadena de suministro (Décima edición).

- Pearson.
- Luna (2014). Administración estratégica. GRUPO EDITORIAL PATRIA, S.A. DE C.V..
México, D.F
<https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074382457.pdf>
- Llanos, L. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°02, distrito San Martín de Porres – 2018. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24955>
- Meza, R. (2019), Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Mantaro - Huancayo 2019. Universidad de Huánuco.
Tesis para optar el grado de licenciada en administración de Empresas.
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2411>
- Münch, L. (2014). Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. Editorial Pearson.
- Pérez, E. (s.f.). Curso de Derecho del Trabajo
- Quichca, G. (2012). Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al IV ciclo 2010. (Tesis de magíster). La Pontificia.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. 15a edición.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración. Editorial Pearson.
- Oleas, M. (2012). Gestión Administrativa y Procesos Académicos del Colegio Fiscal Aurora de Ramírez del Cantón Guayaquil y Propuesta Diseño e Implementación de un Portal Web que optimice la Gestión de la. Institución. (Tesis de Maestría).
<https://acortar.link/uqXY8j>
- Organización Internacional del Trabajo- OIT (2016). “Mejore su Negocio. Recurso humano y

productividad”.

<https://acortar.link/7xmUDz>

Ortega, F. (2013). Prospectiva empresarial: Herramienta de planeamiento indispensable para un mundo altamente competitivo. Instituto de Investigación Científica-IDIC Universidad de Lima.

<http://conferencia2013.consortio.edu.pe/wp-content/uploads/2014/09/1.-Ortega.pdf>

Orriti, M. (2007). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 23 (3),367-387.[fecha de Consulta 29 de Mayo de 2022]. ISSN: 1576-5962.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317602007>

Solano, M. (2018). Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del instituto Colombo-venezolano. Universidad de Montemorelos. <https://acortar.link/BawW6I>.

Taylor, F. W. Principios de la Administración Científica (1911). Editorial Ateneo: Buenos Aires, 1973.

Yáñez, T. (2004). Propuesta de mejora del proceso administrativo financiero de una institución de asistencia privada. Editorial Mc. Graw Hill.

ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho - 2022?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho, 2022? ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y</p>	<p>General Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho – 2022.</p> <p>Específicos Determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho, 2022.</p>	<p>General Existe una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho – 2022.</p> <p>Específicas Existe una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la calidad de trabajo de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho,</p>	<p>V1: Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones Planeación Organización Dirección Control</p> <p>V2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones Calidad de trabajo. Productividad Disciplina laboral</p>	<p>Tipo Aplicada</p> <p>Nivel Descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño No experimental-transversal.</p> <p>Población Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, que son un total de 120 trabajadores.</p>

<p>la productividad de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho - 2022?</p>	<p>Determinar la elación entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho – 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho – 2022.</p>	<p>2022.</p> <p>Existe una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho – 2022.</p> <p>Existe una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la disciplina laboral de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho – 2022.</p>		<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación:</p> <p>Estadística descriptiva e inferencial; y el paquete estadístico SPSS.</p> <p>Rho Spearman</p>
---	---	---	--	--

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Sr. Participante

Se presenta un cuestionario que forma parte de una investigación que busca recoger información sobre la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga para el mejoramiento de la organización. Su aporte es muy valioso; por ello marque con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente teniendo en cuenta la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Total desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Total acuerdo

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3	4	5
Planeación	1	En su opinión ¿la toma de decisiones en la institución es promovida por los directivos de manera participativa?					
	2	¿Se han definido los objetivos, misión y visión en la UGEL?					
	3	¿Los directivos consideran su aporte en los procesos de planificación?					
	4	¿Se ha desarrollado el análisis interno con su equipo e en su área de trabajo					
Organización	5	¿Considera usted que conoce el objetivo, la misión y visión de la UGEL?					
	6	¿Los cargos de la institución están bien identificados?					
	7	¿Consideras que la institución selecciona adecuadamente a su personal?					
	8	¿Considera que la UGEL tiene definida la estructura organizacional?					
Dirección	9	¿Existe una buena relación interpersonal entre los trabajadores?					
	10	¿Se siente motivado para realizar su trabajo?					
	11	¿Su jefe inmediato lo felicita cuando realiza correctamente su trabajo?					
	12	¿Existe una comunicación idónea entre los equipos o áreas de trabajo?					
Control	13	¿El trabajo que realiza es medido en base al cumplimiento de los objetivos propuestos por su área o equipo?					
	14	¿Los responsables de la UGEL evalúan su desempeño constantemente?					
	15	En la UGEL ¿se cumplen las normas y políticas de control?					
	16	A su criterio ¿la institución brinda un servicio de calidad a los usuarios?					

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Sr. Participante

Se presenta un cuestionario que forma parte de una investigación que busca recoger información sobre el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga para el mejoramiento de la organización. Su aporte es muy valioso; por ello marque con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente teniendo en cuenta la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Total desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Total acuerdo

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3	4	5
Calidad del trabajo	1	¿Desarrolla las tareas asignadas con responsabilidad?					
	2	Cumpliendo sus funciones ¿propicia el trabajo en equipo?					
	3	¿Realiza actividades fuera de las propuestas en su área o la UGEL?					
	4	¿Desarrolla iniciativas propias dentro de su trabajo?					
	5	¿El trabajo que realiza al interior de la UGEL es de calidad?					
Productividad	6	¿Acepta sugerencias para mejorar su trabajo?					
	7	¿Posee habilidades que fomentan un mejor desempeño de su trabajo?					
	8	¿Cumple con las responsabilidades asumidas en el tiempo establecido?					
	9	¿Considera que es eficiente el manejo de los recursos que realiza?					
	10	¿Se encuentra satisfecho con el resultado de la labor que desempeña?					
Disciplina laboral	11	Usted ¿apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?					
	12	¿Considera que es puntual al iniciar su trabajo?					
	13	¿Considera que trabaja con honestidad y respeto?					
	14	¿Considera que es importante la lealtad y la confidencialidad en su trabajo?					
	15	¿Opina que existe una buena organización para la distribución de trabajos?					

Anexo 3. Validación



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: Mg. QUISPE MEDINA, WILBER

Institución donde labora: ULADECH

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL.

Tesis: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA, AYACUCHO, 2022"

Autor del Instrumento: Bach. PRADO CISNEROS, Rubén

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir				70%	
COHERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando				70%	
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices			60%		
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				65%	
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado				75%	
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores				75%	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				65%	
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad				75%	

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

El instrumento es apto para ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

70%

Lima, 05 de junio de 2022

Quispé Medina, Wilber

DNI: 25760824

Tel./Cel.: 981605064




Anexo 4. Datos recolectados

	V1. Gestión administrativa																V2. Desempeño laboral														
	A1. Planeación				A2. Organización				A3. Dirección				A4. Control				B1. Calidad del trabajo					B2. Productividad					B3. Disciplina laboral				
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0	P3 1
Encuesta 1	3	5	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	3	5	3	4	5	3
Encuesta 2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	4	1	3	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	4	3	2	2
Encuesta 3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	2	4	2	2
Encuesta 4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	2	4	3	5	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	5
Encuesta 5	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	5	3	5	4
Encuesta 6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
Encuesta 7	4	2	4	5	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	2	3	3	4
Encuesta 8	1	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	1	5	1	3	2	2	2
Encuesta 9	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 10	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	4	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	1
Encuesta 11	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta 12	3	5	2	4	3	5	4	3	3	3	5	4	5	3	5	3	4	5	3	3	4	2	5	4	3	5	4	2	3	2	4
Encuesta 13	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	3	1	2	4	1	1	3	2	2	2	3	1	2	3	3
Encuesta 14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	1	4	3	3	3	3
Encuesta 15	2	3	5	2	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2
Encuesta 16	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	2	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	4	2
Encuesta 17	2	3	3	3	4	4	2	3	3	5	1	3	4	2	3	3	3	3	1	1	5	2	3	5	2	3	3	4	4	3	3
Encuesta 18	4	3	3	4	3	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4
Encuesta 19	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	3	3
Encuesta 20	4	4	3	3	2	5	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4
Encuesta 21	3	3	4	3	5	4	3	3	5	5	5	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3
Encuesta 22	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1
Encuesta 23	2	1	3	1	2	4	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	1	3
Encuesta 24	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	5	3	5	3	3	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4
Encuesta 25	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta	1	3	3	2	3	3	3	5	2	2	5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	1	4	3	3	3	3

Anexo 5.- Evidencia de similitud digital

Rubén PRADO CISNEROS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LO...**

-  TITULOS
-  revisiones tesis y trabajo de suficiencia profesional
-  Universidad Peruana de Ciencias e Informática

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trmold::1:2966117384

Fecha de entrega

15 Jul 2024, 11:11 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

7 ene 2025, 10:40 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

INFORME_DE_TESIS_PRADO_vFinal.2022_REVISADO_2.docx

Tamaño de archivo

541.8 KB

80 Páginas

17,658 Palabras

85,615 Caracteres




24% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- ▾ Texto citado

Fuentes principales

- 23%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Anexo 6.- Autorización de publicación en repositorio1



**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE
TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI**

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: PRADO CISNEROS, RUBEN
 DNI: 28303152 Correo electrónico: rpradoc_1974@hotmail.com
 Domicilio: ASOCIACION BASILIC AUCUNI HZ. G-11e-9
 Teléfono fijo: 066-782924 Teléfono celular: 966544546

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: CIENCIAS EMPRESARIALES Y NEGOCIOS

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis ()

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL DE HUAHUNGA, AYACUCHO, 2022"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (x) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) _____ indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

(x) Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 11 días del mes de

JULIO de 2024.


Firma

Huella digital

