

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



Gestión Administrativa y Desempeño Laboral del Personal
Administrativo de la Ugel 16, Barranca -2023

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora

Giraldo Diaz, Wendy Pamela

Código ORCID 0009-0002-6014-5351

Asesora

Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID 0000-0001-5509-4460

HUARAZ – PERÚ

2024

ÍNDICE GENERAL

Índice General.....	i
Índice de Tablas	ii
Palabra clave:	iii
Constancia de similitud.....	.iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	.vii
1. Introducción	1
2. Metodología	18
3. Resultados.....	20
4. Análisis y discusión	32
5. Conclusiones y recomendaciones	37
6. Referencias bibliográficas.....	40
7. Anexos y apéndices	46

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de eficiencia de la gestión administrativa en la Ugel de Barranca 2023.	20
Tabla 2	Nivel de la planeación que hay en la Ugel de Barranca 2023	20
Tabla 3	Nivel de la dimensión dirección de la Ugel de Barranca 2023	21
Tabla 4	Nivel de la dimensión control en la Ugel de Barranca 2023	21
Tabla 5	Nivel del desempeño laboral que hay en la Ugel de Barranca 2023	22
Tabla 6	Nivel de la dimensión de Recompensas que hay en la Ugel de Barranca 2022	22
Tabla 7	Nivel de la Eficacia que hay en la Ugel de Barranca 2023.	23
Tabla 8	Nivel de comunicación que hay en la Ugel de Barranca 2023	23
Tabla 9	Pruebas de chi-cuadrado entre la gestión administrativa y desempeño laboral	24
Tabla 10	Prueba de correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral.	25
Tabla 11	Prueba de Chi Cuadrado entre la gestión administrativa con la recompensa	26
Tabla 12	Prueba de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión recompensa.	27
Tabla 13	Prueba de Chi Cuadrado entre la gestión administrativa con la eficacia.	28
Tabla 14	Prueba de correlación entre la gestión administrativa y a dimensión eficacia.	29
Tabla 15	Prueba de Chi cuadrado entre la gestión administrativa y la comunicación	30
Tabla 16	Prueba de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión comunicación.	31

Palabras Claves:

TEMA	Gestión administrativa, Desempeño laboral
ESPECIALIDAD	Administración

Keywords

Theme	Administrative management, Job performance
Specialty	Management

Línea de Investigación

Línea de investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Economía



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL 16, BARRANCA -2023." del (a) estudiante: **GIRALDO DIAZ WENDY PAMELA**, identificado(a) con Código N° **1712200205**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **23%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 16 de febrero de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo de la
UGEL 16, Barranca-2023.**

**Administrative management and work performance of the administrative staff
of UGEL 16, Barranca-2023.**

Resumen

El propósito de la presente investigación fue Explicar si la gestión administrativa se relaciona con el Desempeño laboral en la Ugel de Barranca – 2023. La metodología que se empleó fue: Tipo no experimental, de enfoque cuantitativo, básico; de diseño descriptivo, correlacional, de corte Transversal. La población fue de 40 empleados, el cual se trabajó con toda la población; es decir la muestra es el total de la población. Como instrumento se utilizó el cuestionario, que se validó ante el juicio de expertos y su confianza lo determinó el Alfa de Cronbach y como técnica fue una encuesta. Para ordenar la información se pudo hacer con el Microsoft y el spss v 25. Ante los resultados se concluye que existe una correlación positiva alta fuerte, y muy significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, ya que su significancia bilateral fue de $= (0,000 < 0,005)$. Y su coeficiente de correlación por Tau_b de Kendall fue de 0,820, lo que significa que, entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, mantienen una correlación altamente significativa.

Abstract

The purpose of this research was to explain whether administrative management is related to work performance in Ugel de Barranca - 2023. The methodology used was: Non-experimental type, with a quantitative, basic approach; descriptive, correlational, cross-sectional design. The population was 40 employees, which worked with the entire population; That is, the sample is the total population. The questionnaire was used as an instrument, which was validated by expert judgment and its reliability was determined by Cronbach's Alpha, and a survey was used as a technique. To organize the information, it could be done with Microsoft and spss v 25. Given the results, it is concluded that there is a strong, high, and very significant positive correlation between administrative management and job performance, since its bilateral significance was $= (0.000 < 0.005)$. And its correlation coefficient by Kendall's Tau_b was 0.820, which means that, between administrative management and job performance, they maintain a highly significant correlation.

1. Introducción

Se han realizado diferentes estudios en el ámbito internacional que abordan la gestión administrativa y el desempeño laboral en el sector público turístico en Ecuador. Barzola et al. (2022) desarrollaron un esquema de gestión administrativa para perfeccionar el desempeño de los trabajadores de este sector. Utilizando un enfoque cuantitativo y descriptivo, se encontró que la variable independiente de administración mostró una correlación positiva significativa (0,30) y una alta confianza de (0,956), tanto así que la variable dependiente de desempeño laboral también presentó una correlación relevante y un alto alfa de Cronbach (0,963). Los resultados sugieren que este esquema propuesto de gestión administrativa puede ser aplicado exitosamente en las unidades de turismo.

Por otra parte, Reynoso (2022) investigó el impacto del clima laboral en el desempeño de trabajo de los empleados del GAD Municipal de Riobamba. Se identificaron brechas entre los distintos departamentos de la entidad, lo cual genera un clima organizacional deficiente. Esto se refleja en baja productividad, impuntualidades, actitudes negativas, incumplimiento de metas y alta rotación de empleados debido a contrataciones inadecuadas. Mediante el uso del chi-cuadrado, se confirmó la hipótesis de que hay un vínculo directo y muy significativa en las variables estudiadas de los empleados. Es fundamental destacar que estas investigaciones resaltan que tan importante hace una gestión administrativa efectiva y un clima organizacional favorable para perfeccionar el desempeño laboral en el sector público turístico.

Jiménez (2021) llevó a cabo su estudio con el objeto de evaluar cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral en la ciudad de Gade Ambato. Analizar el clima organizacional de una entidad es esencial debido a su impacto directo en los empleados, y la adecuada gestión de este clima puede contribuir a la creación de un entorno laboral saludable que fomente la colaboración, el trabajo en equipo, la promoción de los valores corporativos, el enfoque en la mejora, así como que tan satisfechos se encuentran los empleados dentro de la organización, y un rendimiento óptimo. El clima organizacional

variable comprende 8 dimensiones (ser autónomos, estar cohesionados, mostrar confianza, comprensión, apoyo, ser reconocido, justicia e innovativo), mientras para el esfuerzo laboral comprenden tres aspectos, la primera la productividad, ser eficaz y eficiente en el trabajo). Cuando se midió el nivel de correlación mediante el estadístico Spearman, se evidenció que el clima organizacional incide directamente en el desempeño de trabajo de los empleados de la unidad de finanzas.

Por otra parte, Palacios (2021) consideró analizar el impacto de la gestión del talento en el desempeño de administradores y empleados de una universidad de Quevedo. Sus metas específicas fueron examinar la realidad actual de este sistema de gestionar en el área del talento humano, para diagnosticar el nivel de desempeño de los trabajadores, y comprender las estrategias que utiliza el área de recursos humanos para gestionar, están basadas en los requerimientos de las diversas áreas de la UTEQ. Este estudio sirvió para considerar diversas alternativas en el proceso de trabajo con el fin de determinar el tiempo, lugar y herramientas fundamentales para lograr excelentes resultados en tener la responsabilidad de los servidores públicos.

El trabajo de investigación realizado por Flores (2020) brinda una comprensión detallada y actualizada sobre los fundamentos necesarios para promover el empoderamiento y mejorar el desempeño laboral en una organización. Esto implica establecer objetivos administrativos empresariales adecuados entre empleadores y colaboradores, lo cual está directamente vinculado al éxito y desempeño de la empresa, teniendo como fin de mejorar la estabilidad de los procesos productivos y las relaciones entre los integrantes de la empresa. El propósito de una buena gestión es crear oportunidades para que individuos con habilidades y actitudes puedan alcanzar su potencial, lo cual se verá reflejado en los alcances logrados y éxito de una empresa.

Por otro lado, Culqui (2018) utilizó el contexto del país para investigar la el nivel de asociación que hay entre la gestión administrativa y la calidad del servicio que la UGEL de Moyobamba brinda durante el periodo, 2018. La

investigación adoptó un enfoque de no experimento, con una forma de investigación correlacional transversal, aplicó dos cuestionarios: uno sobre administración y otro sobre calidad del servicio, dirigidos a 423 responsables de la dirección de centros educativos de nivel básico, primario y secundario. El estudio de la información, mostraron que el 71.39% de los responsables de la dirección, afirman que la gestión que se ejerce es formal, mientras que el 69.50% opina que los servicio que se ofrecen tiene un enfoque formal, en cuanto a la calidad.

De acuerdo con Cárdenas (2021), también tuvo el fin de identificar la relación entre la administración y la calidad de los servicios brindados a los usuarios en la unidad educativa, ubicada en la localidad de Nauta. Este estudio adoptó un enfoque cualitativo y un diseño correlacional transversal no experimental. En Nauta, los usuarios de la junta de educación ascienden a 7.465, siendo considerado como la población. Ante ello concluyó que existe una correlación entre la administración de la unidad de gestión educativa local y la calidad de atención a los usuarios en el año 2021 ($p=0.000$). ante las evidencias nos denota que hay mucha inferencia en la forma de gestionar los recursos minimiza costos,

De manera similar, Orduña (2020) se propuso comprender de qué manera la gestión administrativa influye en la calidad de los servicios en la UGEL Huarney en 2016. Los resultados de la investigación son a nivel aplicado, descriptivos y pertinentes. Para el estudio se aplicó a una muestra compuesta por 44 colaboradores y 70 interesados de los servicios de la UGEL de Huarney. Con la data obtenida a través de observación, encuestas, análisis de documentos, entrevistas y escalas Likert confirmaron las hipótesis planteadas. Según el análisis realizado por Pearson, mostró una correlatividad de (0,893), donde afirma que hay una relación entre las variables del objetivo planteado. Esto demuestra la importancia de reconocer el impacto que cuando hay calidad es porque hay una buena gestión en los recursos, permitiendo que estos servicios sean de calidad.

Berrospi y Rodríguez (2021) llevaron a cabo una investigación para detallar cual es la incidencia entre la gestión administrativa y el clima de trabajo en la

UGEL, situada en el distrito de Coronel Portillo, de la ciudad Jarinacocha durante el año 2020. El estudio empleó un enfoque de investigación básica con un nivel de descripción relacional. Se utilizaron métodos hipotético-deductivos y modelos no experimentales. La muestra incluyó a 80 administradores y profesores, y se recopilaron datos mediante encuestas y dos cuestionarios que contenían 12 interrogantes. La data obtenida de la comparación de las hipótesis generales demostró que ambas variables estudiadas tienen una significativa relación, manteniendo un nivel de bilateralidad de 0.00. También se concluyó que una eficiente administración puede generar un buen clima de trabajo. Ante los resultados el autor propone que las organizaciones deben poner mucho más énfasis en contar con personal competente, que pueda tener la capacidad de dar solución a los problemas en el momento que se suscite.

Por otro lado, Silva (2018) se propuso determinar cómo perfeccionar la calidad de la gestión administrativa de una unidad de gestión educativa local de la ciudad de Caraz, durante 2013. En este caso, se utilizó un cuestionario de 20 ítems como herramienta para recolectar información. Los hallazgos mostraron que el 61,5% de los colaboradores administrativos se encontraba en un nivel bajo de supervisión dentro del control interno, por otro lado el 38,5% estaba en un nivel medio, lo que revela una vinculación entre el conocimiento normativo del control interno y la gestión. Según la situación encontrada en UGEL, el conocimiento normativo del control interno guarda cierta relación con la gestión del ámbito administrativo. Se confirmó en la Tabla 2 que el valor de significancia obtenido fue de 0,008, inferior a 0,05 ante los resultados es evidente que es fundamental que toda organización tenga los mejores métodos de control o monitoreo durante el desarrollo de las actividades diarias, la capacitación es muy importante, así como la comunicación para saber hacia dónde se quiere ir para el logro de los objetivos.

Según Cruz & Aguilar (2022), los autores se propusieron en evaluar el rendimiento de los trabajadores y colegas de la Universidad Roosevelt en el año 2022. El estudio mantuvo una orientación descriptiva transversal correlacional,

donde no se hace ninguna experimentación en los elementos en estudio, para recolectar datos a través de una encuesta dirigida a 50 compañeros de la Universidad Roosevelt. El instrumento utilizado para medir las variables, el trabajo remoto y el desempeño de trabajo, incluye sus respectivas estructuraciones dimensionales. Se observa que ambas variables como elementos de estudio mantiene un significativo vínculo, esto se ve en lo que evidencia la correlación del Spearman ($Rho=0,797$). Las premisas no hace ver que para este tipo d trabajo la organización tiene que facilitar de los equipos e implementos necesarios para el trabajador, con el fin que su desempeño sea eficiente.

Huamán & Yojani (2021) argumentan que es esencial que todas las organizaciones establezcan una cultura organizacional que defina su identidad y la forma en que implementan cambios en los procesos, los cuales son influenciados por aspectos internos o externos. Su estudio se basó en métodos cuantitativos en un esquema de estudio descriptivo transversal no experimental o causal transversal. Se estimó que la Unidad de Ejecución constaba de 135 individuos. Los hallazgos denotaron que la cultura organizacional está asociada de forma directa, positiva con el desempeño de las unidades estructurales de la UGEL Utcubamba. El autor nos connota que la cultura de una organización enmarca que tan productiva y operativa es, ya que va de la mano con el tipo de clima que cuenta, sabiendo que este es un factor muy importante que tiene mucho vínculo con su personal, en cuanto a la seguridad y confianza que se les da para sus aportes.

Araujo (2019) se propuso establecer cuál es la asociación entre la evaluación del desempeño laboral pedagógico y la satisfacción laboral, ya que este es un problema que ha sido descuidado en las instituciones educativas y surge como respuesta a los problemas identificados en estas instituciones. Como se sabe en estos organismos públicos, el problema es que muchos ingresan por un tema político, dejando de lado los concursos públicos que deben de hacerse. La falta de cumplir con las competencias en el personal hace que no hay buen desempeño y esté descontentos muchos trabajadores, ya que no todos son competentes ye están

mejores ubicados.

Por otro lado, Ronceros et al. (2018) llevaron a cabo un estudio para identificar la asociación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una unidad de gestión local (UGEL) de la ciudad de Huancavelica. Para hacer la indagación se tuvo que mantener en un estudio básico, con un nivel descriptivo correlativo, ya que se buscó medir los factores que generan una causa u un efecto en la otra variable. La metodología utilizada fueron el método inductivo, el método deductivo y el método de correlación. No hubo ninguna manipulación en el comportamiento de las variables, por ello se dice que es no experimental, con una muestra de tamaño de 87 elementos de estudio. Se pudo determinar ante las evidencias mostradas que hay una relación muy significativa entre los empleados designados y los empleados de Ugel-Huancavelica, demostrando una correlación moderada y proporcional del 88,30%. Estos resultados se respaldan adicionalmente en la correlación parcial entre las dimensiones de satisfacción laboral y felicidad laboral relacionadas con el género de la gestión administrativa, con un índice de 69,4%. El autor nos denota que la satisfacción de los empleados, dependerá de las oportunidades que le brinda de quien lo dirige, es decir tiene que ver mucho la forma de liderazgo que lleva un jefe.

Según Zavaleta y Edites (2018), se busca determinar si la gestión directiva administrativa está relacionada con el clima de trabajo en un centro educativo, ubicado en la ciudad de Lima. La investigación científica es esencial y necesaria. El estudio investigó estas dos variables. Los participantes incluyeron decanos, docentes y administradores de instituciones educativas. El diseño del estudio fue transversal, correlacional, generando una causa y efecto, bivariado y transversal. Las evidencias que se tuvo al aplicar una encuesta se pudo confirmar el rechazo a la hipótesis nula, aceptando la hipótesis principal, ya que se ha demostrado que la gestión rectora afecta el clima organizacional de las instituciones educativas. Esto se pudo ver con el Rho de Spearman, siendo 0,464, mostrando tener una relación moderada entre los factores y es altamente significativa. Si se cuenta con una buena gestión permitirá que los recursos sean de la mejor manera utilizado, generando un buen clima o ambiente de trabajo. En pocas palabras el clima de

trabajo lo desarrolla de quienes lo dirigen, es decir cada unidad orgánica de una organización, por lo tal es necesario contar con personal que cumplan con las competencias de ser un buen líder.

Calizaya & Luz (2020) se propusieron determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la gestión administrativa de la UGEL ubicada en la ciudad de Huánuco. El nivel de la investigación es básicamente descriptivo, no experimental, y correlativo; donde la población considerada fue el total de asociados de la UGEL Huánuco y los instrumentos de encuestas de comportamiento y administración organizacional fueron validados adecuadamente y su confiabilidad fue probada estadísticamente. Las mediciones realizadas permiten determinar si existe asociación muy significativa entre el comportamiento de la organización y la administración de la UGEL Huánuco en el año 2018; esta confirmación se basa en un valor $p = 0,000$. Existe una relación positiva significativa entre las variables analizadas. El autor refiere que habrá un buen comportamiento por parte de los recursos utilizados cuando estos son bien manejados. Va depender mucho de la habilidad del administrador de como gerenciar los recursos que cuente una organización.

Según Leandro et al (2018), propusieron a UGEL Yarowilca, 2018 para identificar el nivel de asociación que hay entre motivación y desempeño de trabajo. Para lograr los objetivos planteados se diseñó un estudio mediante un diseño correlacional transversal no experimental. Se contó con toda la población es decir estuvo conformada por todos los empleados de casa de estudios, con un total de 40 empleados. Después de aplicar la prueba Rho de Spearman, se encontró una correlación significativa entre la motivación y los resultados laborales, con un valor $p = 0,000$, y un coeficiente de correlación de 0,810, demostrando una fuerte correlación positiva entre la motivación y los resultados laborales en UGEL Yarowilca, 2018. El autor nos dice que la motivación es un factor clave para la empresa que debe tener en cuenta, y esto se logra, contando con personal que estén en la dirección o jefaturas, que muestren un buen liderazgo, con el fin que los

trabajadores caminen motivados hacia el logro de los objetivos.

Por otro lado, Quispe y Alberto (2022) propusieron establecer cual es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. Utilizaron diseños correlacionales y no experimentales en su investigación. Los instrumentos de recojo de datos fue por un conjunto de preguntas, validado por revisión de expertos. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación R de Pearson de 0,631 con un nivel de significancia de 0,000. Según los autores, existe una correlación moderadamente positiva entre el liderazgo pedagógico y el esfuerzo laboral de los docentes. Los autores muestran que en muchas instituciones siguen con muchas falencias en la forma de dirigir un organismo público, ya que muchos de ellos no pasan por evaluaciones antes de ingresar a un puesto, en conclusión, si no se cuenta con personal competente, pues no habrá un buen desempeño en las tareas que realizan día a día.

Además, Meza (2019) se propuso como objetivo de detallar cual es la incidencia entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la Dirección de Administración Educativa de Parinacocha en el año 2018. Esta investigación se realizó con un enfoque aplicado, con la intención de encontrar y fortalecer conocimientos para su aplicación, enriqueciendo así el desarrollo de la institución. El nivel de estudio fue adecuado y el diseño correspondió a grupos no experimentales. Este trabajo se llevó a cabo con un grado de confiabilidad al 95% con un margen de error del 5%, considerando una población de 80 trabajadores. El autor hace notar que el clima va depender de quienes dirigen la empresa o la organización, sabiendo que este debe contar con habilidades y destrezas para dirigir a personal y recursos de la empresa optimizando costos y tiempos,

Según Nidia (2021), se propuso explorar la relación entre la gestión administrativa de la UGEL y el desempeño laboral de los funcionarios durante el año 2020, utilizando un enfoque de tipo básico con un método general hipotético-deductivo no experimental. A través de un diseño descriptivo correlativo

transversal, se estudió a todos los individuos considerados funcionarios públicos en la UGEL Angaraes. Los resultados descriptivos indican que las variables administrativas han sido suficientes en su ámbito de aplicación en la institución (62,86%), en cuanto al desempeño de trabajo es considerado normal, describiendo la relación entre ambas (91,43%). La conclusión principal es que existe una correlación directa entre las variables analizadas del objetivo, donde una mejor administración se traduce en mejores resultados laborales para los trabajadores de la UGEL. Sabiendo que cualquier persona no hace una buena gestión por falta de habilidades y destrezas, así como la falta de desarrollar las habilidades directivas.

Asimismo, Lezam et al. (2022) encontraron una asociación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral entre los empleados de la UGEL 06 en Ate. Metodológicamente, se utilizó un enfoque cuantitativo y diseños no experimentales, correlacionales, prospectivos y transversales dentro de los parámetros de un enfoque hipotético-deductivo. Los resultados mostraron un alto grado de ser confiable el primer cuestionario, en su aplicación, ya que el Cronbach = 0,986, y para la otra variable se tuvo un Cronbach = 0,985, pues son considerados excelentes. En resumen, se estableció que existe una relación significativa entre las variables del objetivo principal, con una correlación positiva de 0.342**. El autor denota que este tipo de liderazgo es el óptimo para toda organización, sin generar mucho gasto o inversión para ella, los trabajadores caminan hacia el logro de las metas cuando son valorados, brindándoles todos los recursos importantes para el desarrollo de sus tareas diarias, evitando un mal clima y menos un ambiente con estrés.

Por su parte, Fasanando et al. (2022) se propusieron investigar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral entre el personal de UGEL los autores concluyeron que, si hay una correlación positiva media baja, ya que ($r= 0,489$; $p=0,030$) entre las habilidades sociales y el desempeño laboral. Esto no dice que si el trabajador no está en permanente capacitación no desarrolla laguna

habilidad o destreza que repercuta favorablemente en su desempeño. La experiencia permite que los trabajadores sean mejores.

Villalobos et al. (2019) también intentó determinar el efecto de la motivación en el desempeño laboral de los directivos de la Ugel de Lambayeque según el modelo de Herzberg. El estudio adoptó un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), siendo la investigación descriptiva correlacional y diseños no experimentales. Los resultados mostraron que la motivación tiene un efecto del 60,7% en el desempeño de los administradores de la Ugel de Lambayeque, lo que indica que un mayor nivel de motivación está asociado a un mayor rendimiento de los trabajadores. Los autores enfatizan que si no hay nada que motive a un individuo, pues el trabajo se hará algo rutinario sin ninguna forma de innovación, que la empresa pueda aprovecharlo, obteniendo mejores resultados en su productividad.

Chiavenato (2018) Hoy en día las organizaciones modernas diseñan sus procesos que estén muy enlazados a todos sus procesos, permitiendo que estén interconectados y debe existir cierta sinergia entre ellos. Por ello, en los últimos años, las investigaciones relacionadas con la gestión administrativa han cambiado y fortalecido su principio básico: identificar problemas para dar solución, así como plantear los mejores mecanismos de mejora para alcanzar las metas planteadas y alcanzar las metas planteadas.

Villalobos et al. (2019) creen que la forma de administrar son diversas acciones que están orientadas para que la organización pueda desarrollarse de manera conjunta con sus recursos de forma racional. Cuando esto pasa se puede llevar un mejor control, coordinando todas las actividades, así mismo se determina los roles o responsabilidades que tienen en la empresa, permitiéndoles, dar solución a los problemas que surgen al alcanzar los objetivos. Una adecuada administración de forma sistemática ayuda a la organización a lograr buenos resultados. La importancia de la gestión administrativa es adelantarse a los hechos que puedan perjudicar, es decir en anticiparse para resolver cualquier problema,

hasta incluso puede contar con varios planes necesarios para alcanzar sus objetivos y minimizar los efectos negativos o problemas que puedan surgir.

Nidia (2021) afirma que el directorio o los gerentes son responsable del uso racional y eficiente de los recursos que cuenta una empresa para lograr las metas trazadas. Es importante señalar que una mala gestión puede generar altos costos para una empresa, mientras que una gestión eficaz puede reducir costos y agilizar los procesos. Los procesos administrativos de la empresa para empleados y proveedores pueden ser complejos, por ejemplo, en el lado de la facturación, donde algunos procesos de pago son extremadamente complejos, burocráticos y lentos. Del mismo modo, la gestión de datos y documentos puede manejarse de manera flexible y eficiente, o puede volverse compleja y consumir mucho tiempo.

Adicionalmente, Quispe & Alberto (2022) afirma que el gestor administrativo tiene la responsabilidad de utilizar de manera eficiente y coordinada los recursos empresariales, planificar, dirigir, coordinar y organizar el control directo y general de la empresa. Esta gestión permite agilizar tareas y esfuerzos para lograr el máximo rendimiento y prevenir problemas futuros, generando así resultados beneficiosos para la empresa.

Según Lezam y colaboradores (2022), la gestión administrativa comprende un proceso con cuatro funciones principales. La planificación, que es crucial para orientar las etapas subsiguientes y lograr el éxito, implica la predicción y establecimiento de metas, así como la identificación de recursos y actividades necesarios dentro de un plazo específico. Esta etapa puede involucrar estudios internos y del entorno, así como el uso de metodologías o mecanismo como las "cinco fuerzas de Porter" o el análisis FODA.

Organizar implica establecer una estructura para asignar los recursos humanos y financieros de la empresa, con el fin de desarrollar el trabajo y alcanzar las metas establecidas. En esta etapa se definen las áreas de la organización, se agrupan las tareas según su naturaleza y se selecciona el personal idóneo.

La dirección abarca estrategias para llevar a cabo el plan y canalizar los esfuerzos hacia el logro de las metas mediante el tipo de liderazgo que tiene que servir para tener motivado al trabajador, manteniendo una fluida comunicación. En otras palabras es muy importante que las empresas deben saber que deben contar con personal motivado, el cual se produzca una buena comunicación entre todas las unidades orgánicas de la empresa, de esta manera se hace más fácil medir su desempeño o su desarrollo profesional, o buscar las mejoras de los procesos.

El control implica verificar si las actividades diarias se llevan a cabo de acuerdo con lo planificado planificadas, así mismo se puede detectar donde se debe ajustar y tomar algunas medidas de mejoramiento. El control permite tomar las decisiones, para dar solución a los problemas, evaluando resultados. Cuando se realice el control se debe hacer con profesionales que manejen la ética, ya que tienen que ser muy justos y transparentes al hacer alguna evaluación.

En relación a la teoría base de las variables que afectan en el desempeño laboral, Chiavenato (2018) sostiene que el rendimiento en el trabajo puede estar vinculado con el desempeño que mantiene el empleado al realizar las tareas asignadas. Hay factores clave involucrados.

De manera similar, Deslers y Valera (2018) afirman que el desempeño laboral va depender de la interacción entre el nivel de habilidad técnica de una persona, su actitud hacia el trabajo, así como contar con los recursos indispensables, ya sean materiales o de apoyo. Estos autores también destacan la importancia de la conciencia, el poder y el deseo en este contexto.

Robins (2018) define el desempeño laboral en función de las calificaciones, la educación (es decir, los logros en programas de capacitación) y los datos relacionados con los recursos humanos, como los niveles salariales. Sus investigaciones revelan que la responsabilidad tiene mayor influencia que el desempeño laboral.

Según Velázquez (2018), el rendimiento laboral está vinculado a la relación entre las habilidades técnicas de un individuo, su actitud hacia el trabajo y la disponibilidad de recursos relevantes, ya sean materiales o de apoyo.

En una línea similar, Yucailla et al. (2017) afirmaron que el desempeño laboral se refiere a la manera en que los empleados llevan a cabo sus tareas, siendo evaluado durante una revisión de desempeño, donde el empleador considera aspectos donde identifiquen que liderazgo cuenta, así como ver que tan empáticos son con los tiempos establecidos, por otro lado que habilidades cuentan para el desarrollo de sus actividades, es decir que tan productivos son, pues se hace una análisis de cada colaborador de forma individual.

Para hablar del desempeño laboral, nos enmarca a lo que hace el colaborador de manera real, no solo a cómo sabe hacerlo en tal sentido se mide o se evalúa mediante su eficiencia, que tan bueno es en buscar la calidad, manteniendo una buena productividad, cumplimiento de plazos establecidos, conductas disciplinarias y cualidades personales requeridas para el desempeño de determinadas profesiones o puestos.

Tienen una aproximación metódica; de acuerdo a Paucar (2022), esto se debe a que se atribuye al sistema de gestión de la oficina de recursos humanos que supervisa y da seguimiento a los procesos que se ejecutan, con el fin de mejorar los tiempos, optimizar los resultados y integrar las actividades administrativas para lograr un mayor nivel de influencia y rendimiento del personal. Una organización capacitada necesita retener talento confiable que pueda utilizar sus conocimientos, habilidades y capacidades en beneficio de la organización. En cuanto al rendimiento, se refiere a la calidad del trabajo realizado por los empleados, teniendo una incidencia de forma directa en la productividad de la empresa.

Si hablamos de la importancia del rendimiento, Gil (2014) señala que el mundo está experimentando cambios debido a la innovación y la tecnología, fenómeno conocido como globalización. El ámbito empresarial está compuesto por numerosas organizaciones, todas las cuales requieren una gestión efectiva.

Siguiendo la visión y misión establecidas en el plan estratégico, es importante destacar que el aprendizaje cooperativo surge de la cultura laboral y tiene como objetivo formar grupos con metas comunes para alcanzar objetivos a través del aprendizaje de actitudes, hábitos, creencias, conocimientos, etc. El logro de objetivos está estrechamente relacionado con buenos resultados laborales. En este sentido, el rendimiento de cada individuo se evalúa según su conocimiento y desempeño en el cargo que ocupa.

Se han considerado diferentes aspectos para justificar esta investigación. En el aspecto teórico, este estudio busca aportar conocimiento sobre cómo la formación de los empleados afecta su rendimiento en la gestión administrativa. El objetivo es brindar resultados que orienten hacia una mejora en dicha gestión, con la finalidad de aumentar el desempeño de los empleados mediante la información veraz proporcionada.

En cuanto a la justificación práctica, este estudio tiene como objetivo analizar a las diferentes sub áreas de la gestión administrativa que repercuten en el desempeño laboral, con el fin de ofrecer algunas sugerencias a la UGEL de Barranca para tomar decisiones adecuadas que aumenten la satisfacción del equipo de trabajo.

Desde un enfoque metodológico, la justificación radica en que este estudio utiliza una metodología específica para examinar el compromiso organizacional, lo que permitirá obtener resultados sobre el manejo institucional y el rendimiento de los colaboradores que conforman la Ugel de Barranca. Además, la información obtenida será de gran importancia al compararla con los datos iniciales del estudio.

A nivel científico se justifica, ya que para dar solución al problema se tuvo que utilizar métodos y técnicas debidamente evaluadas en un nivel científico, ya que buscó resolver el problema, ante una hipótesis dada, planteando objetivos para arribar a un análisis y discusión con otras investigaciones, generando nuevo conocimiento científico.

En tal sentido es fundamental resaltar que la implementación de alternativas

y métodos de resolución para abordar el problema de investigación que enfrenta la institución traerá beneficios sociales significativos. Esto se debe a que se buscará mejorar la atención y resolver las consultas de manera oportuna y pertinente, lo cual será de utilidad tanto para los empleados como para las personas que acuden en busca de ayuda.

En el contexto específico de Perú, se encuentra la UGEL, también conocida como unidad de gestión educativa local, que tiene la responsabilidad de supervisar y orientar la dirección de los centros educativos en su jurisdicción. Esta entidad se encarga de planificar, ejecutar y controlar estrategias que ayudan al cumplimiento de los objetivos establecidas por el gobierno peruano.

Sin embargo, es evidente que en ocasiones la UGEL presenta deficiencias en competencias y habilidades de su personal directivo, así como en las directrices establecidas. Esto se debe a que las personas de quienes lo dirigen, no cuentan con formación académica y menos cuentan con la experiencia en el sector público, lo cual tiene un impacto negativo tanto en el rendimiento laboral como en la gestión administrativa (Mora, 2022).

Según el análisis del POI 2020, se han identificado problemas en la gestión administrativa de la UGEL, como retrasos en las respuestas de trámites de los documentos, deficiente gestión de recursos y baja eficiencia en la implementación de objetivos. Además, se ha observado la falta de instituciones adecuadas, que ayuden a complementar las capacidades y competencias para los colaboradores de la UGEL (Choquecahuana, 2022).

La evidencia adicional obtenida del análisis del plan de acción institucional de la UGEL reveló retrasos en los trámites documentales, falta de gestión eficiente de recursos y fondos, ineficacia en la consecución de los objetivos de la UGEL y carencia de habilidades y potencial. Como pregunta de investigación se plantean los temas de los colaboradores de agencia, gestión débil, exceso de legalismo, políticas inadecuadas de desarrollo del personal, falta de capacitación, evidencias presentadas y retrasos constantes en los trámites administrativos: Administración y Ugel de Barranca - 2023 ¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona

con el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 16, Barranca - 2023?

En relación a la gestión administrativa, diversos autores han aportado conceptos que han sido considerados en este estudio. En particular, Gill (2014) ha establecido que la gestión administrativa abarca más que solamente planificar, organizar, dirigir y controlar. Para el autor, implica también la toma de decisiones y acciones relacionadas con distintas situaciones en diversos tipos de organizaciones, así como la coordinación de recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos. Además, implica liderar y dirigir acciones en todos los niveles de una organización con el objetivo de arribar a las metas establecidas.

En primer lugar, se mencionan las siguientes dimensiones: se plantea que la planificación implica que los gerentes anticipen sus objetivos y acciones, basándose en métodos, planes o lógica, en lugar de confiar en la intuición. Estos planes establecen metas para la organización y diseñan los mejores procedimientos para alcanzar dichas metas. Siendo como una guía para obtener e invertir en los recursos necesarios para el logro de los objetivos (Chiavenato, 2018).

Para la segunda dimensión, se menciona **la Dirección**, que consiste en implementar las estrategias establecidas y orientar de forma racional el uso adecuado de los recursos, llevando de la mano la motivación y la comunicación, bajo un buen liderazgo. (Briones, 2019).

Gil (2014) sostiene que otra dimensión importante es **el control**, el cual implica garantizar que lo planeado se ejecute en el tiempo planteado. Los líderes deben asegurarse de que toda actividad realizada por integrantes de la organización conduzca a la consecución de los objetivos establecidos.

En tanto a la definición de la variable de **desempeño laboral**, se consultaron diferentes autores. Según Chiavenato (2018), el desempeño laboral está referido al nivel de rendimiento que los colaboradores mantienen al ejecutar sus actividades asignadas, demostrando un buen desempeño.

La variable de desempeño también considera la dimensión de **recompensas**. William (2018) argumenta que los empleados deben ser compensados a través de salarios, incentivos, reconocimientos, días de vacaciones y seguros que cubran diversos riesgos.

La segunda dimensión, la **eficiencia**, dice Chiavenato (2018), se puede valorar el logro de las metas, haciendo que sus integrantes se encuentren satisfechos.

La última dimensión, la **comunicación**, nos dice Galicia (2019), que se refiere a la divulgación de información a los empleados para transmitirles las decisiones que se tomarán, por lo que debe haber un diálogo adecuado para que el mensaje llegue a todos y se dé cuenta de lo que quiere la empresa conseguir.

Operando las variable con sus dimensiones, se considera a la Gestión administrativa como variable 1; Es el nivel de percepción de una organización en cuanto a la planeación, dirección y control, con lo cual se podrá medir el nivel de gestión administrativa de la Ugel de Barranca, ante la ayuda de un cuestionario valorada ante una escala de Likert.

Operando la variable desempeño laboral y sus dimensiones, podemos decir que es el conjunto de factores que acompañan a la organización para dar cumplimiento a las metas y objetivos, a través de las recompensas, eficacia y comunicación; con lo cual se podrá evaluar cómo se encuentra el desempeño laboral en la Ugel de Barranca, ante la ayuda de un cuestionario valorada ante una escala de Likert.

Como hipótesis de trabajo se han considerado dos: Hipótesis alternativa: H1: la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 16, Barranca-2023.

Y para la hipótesis nula, H0: la gestión administrativa no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 16, Barranca-2023.

El objetivo general fue: Explicar si la gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral del personal administrativo de la Ugel de Barranca – 2023.

Y como objetivos específicos: Describir el nivel de eficiencia de la gestión administrativa de la Ugel de Barranca 2023. Describir el nivel del desempeño laboral que tienen el personal administrativo de la Ugel de Barranca-2023. Identificar la relación entre la gestión administrativa con la dimensión de recompensa en la Ugel de Barranca 2023; establecer la relación entre la gestión administrativa con la dimensión eficacia de la Ugel de Barranca -2023; Detallar la relación entre la gestión administrativa con la dimensión de la comunicación en la Ugel de Barranca. 2023.

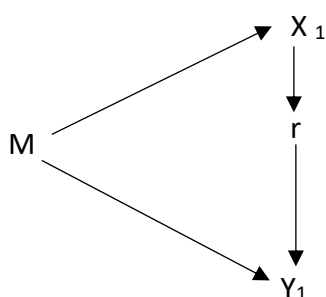
2. Metodología

Tipo de investigación.

Según el problema planteado en esta investigación y los objetivos formulados, se eligió un enfoque descriptivo correlacional y cuantitativo para observar y describir las características que se lo diferencian de una a otra.

El diseño utilizado, mantuvo una orientación no experimental y transversal, por lo que se describirán las evidencias en un mismo instante que actúan los elementos de estudio

presentamos el esquema:



Donde:

M: Muestra

Ox₁: Variable Gestión
administrativa

Ox₂: Variable Desempeño
laboral

Población muestral

Se tuvo una población muestral de estudio de 40 administrativos de la Ugel

Barranca,

Muestra:

No tuvo muestra.

Técnicas e instrumentación de la investigación.

Técnicas

Fue una encuesta, donde su estructura estuvo diseñada para recoger información referente a la problemática mencionada.

Instrumentos.

Se empleó un cuestionario construido para recopilar datos de las variables de estudio. Se llevó a cabo una validación a través de la opinión o juicio de expertos y se midió la confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach.

Para la variable de gestión administrativa, se contó una confiabilidad de ,870, indicando que es confiable.

Para la variable desempeño laboral, se obtuvo una confiabilidad de ,820, lo cual indica que también es confiable.

Procesamiento para analizar la información.

Los datos adquiridos se procesan utilizando el software SPSS, versión 25. Los hallazgos se ordenaron, para ser analizados e interpretados en su tabla respectiva. Para la presentación de los hallazgos se utilizó el programa Microsoft Excel. A partir de las figuras y tablas se obtuvieron conclusiones y se formularon recomendaciones pertinentes.

Para determinar la existencia de relaciones entre las variables se utilizó la técnica de analítica del Chi Cuadrado, mientras que para medir la correlación se empleó el estadístico de Tau b de Kendall.

3. Resultados

Tabla 1

Nivel de eficiencia en la gestión administrativa en la Ugel de Barranca 2023.

NIVELES	Encuestados	% válido
Malo	16	40.0
Regular	8	20.0
Bueno	16	40.0
Total	40	100.0

INTEPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 1, el 40% del personal, afirman que la gestión administrativa que hay en la UGEL de Barranca, es mala; el 40% opinaron que es bueno; y el 20% opinaron que es regular.

Tabla 2

Nivel de la planeación que hay en la Ugel de Barranca 2023.

NIVELES	Encuestados	% válido
Malo	16	40.0
Regular	8	20.0
Bueno	16	40.0
Total	40	100.0

INTEPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 2, el 40% del personal opinan que la planeación es buena en la Ugel; el 40% dijeron que es malo; y el 20% sostuvieron que es regular.

Tabla 3

Nivel de la dirección de la Ugel de Barranca 2023

NIVELES	Encuestados	% válido
Malo	16	40.0
Regular	8	20.0
Bueno	16	40.0
Total	40	100.0

INTEPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 3, el 40% de los trabajadores opinan que la dirección es buena en la Ugel; el 40% dicen que es malo; y el 20% afirmaron que es regular.

Tabla 4

Nivel del control que hay en la Ugel de Barranca 2023

NIVELES	Encuestados	% válido
Malo	16	40.0
Regular	8	20.0
Bueno	16	40.0
Total	40	100.0

INTEPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 4, el 40% del personal dicen que el control es bueno en la Ugel; el 40% indican ser malo; y el 20% afirman ser regular.

Tabla 5

Nivel del desempeño laboral de la Ugel de Barranca 2023

NIVELES	Encuestados	% válido
Bajo	16	40.0
Regular	8	40.0
Alto	16	20.0
Total	40	100.0

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 5, el 40% del personal opinan que el desempeño de trabajo es bajo en la Ugel; el 40% opinaron que es regular; y solo el 20% opinaron que es alto.

Tabla 6

Nivel de la dimensión de Recompensas que hay en la Ugel de Barranca 202

NIVELES	Encuestados	% válido
Malo	16	20.0
Regular	8	40.0
Bueno	16	40.0
Total	40	100.0

INTERPRETANDO:

De acuerdo con la tabla 6, el 40% encuestado afirman que la recompensa es buena en la Ugel; el 40% dicen ser regular; y el 20% indican ser malo.

Tabla 7

Nivel de la Eficacia que hay en la Ugel de Barranca 2023.

NIVELES	Encuestados	% válido
Bajo	16	20.0
Medio	8	40.0
Alto	16	40.0
Total	40	100.0

INTERPRETANDO

De acuerdo con la tabla 7, el 40% encuestado afirman que la eficacia es media en la Ugel; el 40% opinaron que es alto; y el 20% opinaron que es bajo.

Tabla 8

Nivel de comunicación que hay en la Ugel de Barranca 2023

NIVELES	Encuestados	% válido
Regular	16	20.0
Malo	8	40.0
Bueno	16	40.0
Total	40	100.0

INTERPRETANDO

De acuerdo con la tabla 8, el 40% encuestado indican que la comunicación es buena en la Ugel; el 40% dicen ser malo; y el 20% afirman ser regular.

Tabla 9

Explicar si la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Ugel de Barranca – 2023.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	344,179 ^a	260	0.000
	315.102	260	0.545
	47.851	1	0.000
N de casos	40		

Interpretando:

De acuerdo con la tabla 9, se contó con un nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$); siendo menor a los parámetros establecidos, esto hace aceptar a la hipótesis alternativa rechazando la hipótesis nula; es decir, la gestión administrativa tiene una relaciona significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de la Ugel de Barranca – 2023.

Tabla 10:

Prueba de correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral.

		Gestión administrativa	Desempeño laboral	
Tau_b de Kendall	Gestión administrativa	Coeficiente correlativo	1	,820**
		Sig. (bil.)	.	,000
		N	40	40
Kendall	Desempeño laboral	Coeficiente correlativo	,820**	1
		Sig. (bil.)	,000	.
		N	40	40

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

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 10, se encontró que el coeficiente de correlación por el Tau_b de Kendall fue de 0,820, indicando que la gestión administrativa y el desempeño laboral hay una considerable correlación positiva fuerte, y muy significativa ya que su significancia bilateral fue de $(0,000 < 0,005)$

Tabla 11:

Identificar la relación entre la gestión administrativa con la recompensa en la Ugel de Barranca – 2023.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado Pearson	534,170 ^a	440	0.000
	485.450	440	0.755
	67.880	1	0.000
N de casos	40		

Interpretación

De acuerdo con la tabla 11, se comprueba que hay un buen nivel de significancia, ya está por debajo a 0.05 ($0.000 < 0.05$); es decir, está dentro del parámetro, por lo tanto la gestión administrativa mantiene un correlación muy significativa con la recompensa en la Ugel de Barranca – 2022

Tabla 12:

Prueba de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión recompensa.

		gestión administrativa		recompensa
Tau_b	gestión administrativa	Coefficiente correlativo	1	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40	
de Kendall	recompensa	Coefficiente correlativo	,770**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40	

** . Significancia en el nivel (0,01).

Interpretando:

De acuerdo con la tabla 12, nos demuestra que el coeficiente de correlación es 0770, confirmando, que entre la gestión administrativa y la recompensa existe una correlación positiva fuerte en la Ugel de Barranca – 2023, manteniendo una significancia bilateral de 0.05 ($0.000 < 0.05$); es decir, mantienen una relación significativa.

Tabla 13:

Determinar la relación entre la gestión administrativa con la eficacia en la Ugel de Barranca – 2022

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	654,170 ^a	510	0.000
	565.450	510	0.815
	69.750	1	0.000
N de casos	40		

Interpretando:

De acuerdo con la tabla 13, nos muestra una significancia, dentro del parámetro, es decir menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); es decir, la gestión administrativa mantienen una relación muy significativa con la eficacia en la Ugel de Barranca.

Tabla 14:

Prueba de correlación entre la gestión administrativa y a dimensión eficacia.

		Gestión adm.	Eficacia
Tau_b de Kendall	Gestión adm.	1	,790**
	Coeficiente correlativo		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
Eficacia	Coeficiente correlativo	,790**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

** . La correlación de significancia al nivel (0,01)

Interpretando:

De acuerdo con la tabla 14, nos hace referencia que hay un coeficiente correlativo de 0790, confirmando que hay entre la gestión administrativa y la eficacia una correlación positiva fuerte en la Ugel de Barranca – 2023. Mostrando una significancia bilateral de $(0.000 < 0.05)$; es decir, se mantiene una relación significativa.

Tabla 15:

Detallar la relación entre la gestión administrativa con la comunicación en la Ugel de Barranca – 2022

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	620,370a	490	0.000
	535.450	490	0.795
	68.750	1	0.000
N de casos	40		

Interpretando:

De acuerdo con la tabla 15, podemos ver que hay un buen nivel de significancia, estando dentro de los parámetros, ya que es menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$); es decir, la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con la comunicación en la Ugel de Barranca.

Tabla 16:

Prueba de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión comunicación.

		Gestión adm.	Comunicación	
Tau_b de Kendall	Gestión adm.	Coficiente correlativo	1	0,810**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Comunicación	Coficiente correlativo	,810**	1
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

** . La significancia debe ser en el nivel (0,01).

Interpretando:

Vemos en la tabla 16, que hay un resultado de correlación de 0,810, mediante el Tau_b de Kendall, haciendo referencia que entre la gestión administrativa y la comunicación hay una considerable alta correlación positiva, contando con un buen nivel de significancia de ($0.000 < 0.05$), por lo tanto, es muy significativo su correlación.

4. Análisis Y Discusión.

Explicar si la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Ugel de Barranca – 2023.

De acuerdo con la tabla 10, se encontró que el coeficiente de correlación por el Tau_b de Kendall fue de 0,820, indicando que la gestión administrativa y el desempeño laboral hay una considerable correlación positiva fuerte, y muy significativa ya que su significancia bilateral fue de $(0,000 < 0,005)$. Según Culqui (2018), también encontró una relación significativa entre las variables que se mencionan en mi objetivo general, esto fue confirmado por la prueba del chi cuadrado, siendo mayor su correlación tabulada $Rho = (9,488)$. Por otro lado Cruz y Aguilar (2022) destacan que el trabajo de forma remota en casa, se asocia de manera significativa con el desempeño de trabajo, teniendo como evidencia del Rho de Spearman de ,797. Asimismo, Araujo (2019) concluye, ante las evidencias que mostró el Rho de Spearman fue 0,498, manteniendo un buena significancia de 0,000, ante esto se confirma que hay una relación considerable directa y positiva el desempeño docente y la satisfacción laboral de los profesores que pertenecen al grado inicial de la UGEL 01. Estos hallazgos respaldan la idea de que una mayor asociación entre la gestión y el rendimiento del personal en una institución conlleva a un mejor funcionamiento, como se observó en los diferentes resultados presentados. Por lo tanto, se destaca la importancia de llevar a cabo una planificación pertinente que permita dirigir y controlar al personal, fomentando así sus habilidades dentro de la organización.

Los hallazgos evidencian que la gestión administrativa está muy asociada al desempeño, esto nos demuestra que las organizaciones deben tomar más importancia a las formas de gestión que se hace en su empresa, que tan solo no es preocuparse en la rentabilidad, sino también buscar beneficios para el trabajador.

Describir el nivel de eficiencia de la gestión administrativa de la Ugel de Barranca 2023.

De acuerdo con la tabla 1, el 40% del personal indican que la gestión administrativa está en una posición mala; el 40% opinaron que es bueno; y el 20% opinaron que es

regular. Ante los resultados, se puede observar que el desempeño se encuentra en un nivel regular. De acuerdo con Michael (2018), la gestión administrativa se refiere a la evaluación de la estructura y componentes administrativos para determinar la eficiencia y eficacia con la cual se están llevando a cabo la planificación, organización, coordinación, dirección, ejecución y control de los objetivos establecidos por la empresa, con el fin de identificar y corregir posibles deficiencias. Por otro lado, según las conclusiones de Reynoso (2022), se pueden identificar deficiencias en la comunicación y coordinación entre los diferentes departamentos de la Municipalidad de Riobamba, lo que genera un ambiente organizacional negativo caracterizado por baja productividad, falta de puntualidad, relaciones interpersonales negativas, incumplimiento de metas y ausentismo laboral. Por su parte, el estudio de Flores (2020) señala que el objetivo de la gestión administrativa es promover oportunidades de desarrollo para el personal, fomentando actitudes y habilidades que se reflejen en el logro y éxito conseguido por la organización.

La empresa debe ser conscientes que deben contar con personal competente, que cumplan con los perfiles del puesto, ya que de ello dependerá su buena orientación de los objetivos que se proponen, el que dirige una organización debe contar conocimientos de administración.

Describir el nivel del desempeño laboral que tienen el personal administrativo de la Ugel de Barranca-2023.

De acuerdo con la tabla 5, el 40% del personal opinan que el desempeño laboral es bajo en la Ugel; el 40% opinaron que es regular y solo el 20% opinaron que es alto, esto nos hace determinar que el desempeño se encuentra en un nivel regular. Según Chiavenato (2018), señala que el rendimiento laboral se puede evaluar en función del desempeño que demuestre el empleado al llevar a cabo las tareas asignadas. Para lograr un buen desempeño, es necesario tener en cuenta diversos factores. Por otra parte, Dessler y Valera (2018) sostienen que el rendimiento laboral depende de la relación entre las habilidades técnicas del individuo, su actitud hacia el trabajo y los recursos disponibles, ya sea en términos materiales o de apoyo. Una vez más, se hace referencia a la importante trilogía del saber, poder y querer. Por su parte, Palacios (2021) tuvo

como objetivo evaluar el nivel de rendimiento laboral de los empleados y trabajadores, así como conocer las estrategias de gestión del talento humano que se ajusten a las necesidades de las diferentes áreas. La investigación permitió explorar diversas opciones a lo largo del estudio para determinar el tiempo, el lugar y las herramientas necesarias a fin de obtener excelentes resultados, con la participación activa de los funcionarios públicos.

Cada empresa debe contar con sus estrategias que puedan medir el nivel del desempeño, sin tratar de que el trabajador se sienta cuestionado, es decir una supervisión o control debe ser como un estímulo de mejora para el mismo trabajador.

Identificar la relación entre la gestión administrativa con la recompensa en la Ugel de Barranca – 2023.

De acuerdo con la tabla 12, demostró que hay un coeficiente de correlación de 0.770, confirmando que la gestión administrativa y la recompensa existe una correlación positiva fuerte en la Ugel de Barranca – 2023, manteniendo una significancia bilateral de 0.05 ($0.000 < 0.05$); es decir, las variables mantienen una relación significativa con la recompensa. Según el estudio realizado por Ronceros, Condori y Vanessa (2018), encontró en su análisis que hay una relación positiva, directa y significativa entre la primera variable de mi objetivo general con la Satisfacción laboral, dentro de la UGEL de Huancavelica en el año 2017, con un índice de correlación de 88.30% ($\rho = 0.883$, $p < 0.005$, $p = 0.00$). Así mismo se coincide con las conclusiones de Zavaleta y Edith (2018), quienes encontraron que la gestión administrativa del director influye en el clima organizacional de un establecimiento educativo. Por otro lado, Calizaya y Luz (2020) también pudieron evidenciar que entre el comportamiento organizacional y la gestión administrativa existe una correlación muy significativa, ya que el Rho Spearman tuvo un 0.464 ($p = 0.000$). Estos hallazgos respaldan la importancia de brindar recompensas adecuadas al personal, ya que esto puede afectar positiva o negativamente el rendimiento de los trabajadores en la institución, lo cual podría estar relacionado con la calidad de la gestión administrativa.

Cada organización debe manejar o diseñar sus mejores políticas de incentivo para sus trabajadores, sabiendo que estas no deben perjudicar económicamente a la empresa, si no por el contrario estas deben ser inversiones ya que en el tiempo serán recuperadas, ante los buenos resultados de productividad de los trabajadores.

Determinar la relación entre la gestión administrativa con la eficacia en la Ugel de Barranca – 2023

De acuerdo con la tabla 14, que puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.790, lo que significa que entre la gestión administrativa y la eficacia existe una correlación positiva fuerte en la Ugel de Barranca – 2023. Mostrando una significancia bilateral de $(0.000 < 0.05)$; es decir, se mantiene una relación significativa. De acuerdo con Quispe y Alberto (2022), también pudo visualizar que hay una correlación considerable media, positiva entre la gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes, ya que se obtuvo por el coeficiente correlativo de Pearson fue 0.631, manteniendo un buen nivel de significancia, siendo menor a 0.000. Esto indica que a medida que mejora la gestión educativa, también se mejora el desempeño laboral de los docentes. En primer lugar, según Nidia (2021), se ha determinado que existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL Angaraes. Esto implica que a medida que mejora la gestión administrativa, también mejora el desempeño laboral del personal de la institución. Por otro lado, de acuerdo con Lezama et al (2022), se ha concluido que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Se ha encontrado una correlación positiva de 0.342** en este sentido. Los resultados obtenidos en las dimensiones de estudio son similares. Coincidiendo con los investigadores, se destaca la importancia de contar con un buen gestor en la institución para lograr un cumplimiento eficaz de las tareas por parte del personal de la UGEL en la provincia de Barranca.

Se sabe que la eficacia se alcanza cuando el trabajador cuenta con los recursos necesarios, por lo tanto la empresa debe evaluar qué factores internos y externos, debilitan la eficacia del desempeño laboral.

Detallar la relación entre la gestión administrativa con la comunicación en la Ugel de Barranca – 2023

Vemos en la tabla 16, que hay un resultado de correlación de 0,810, mediante el Tau_b de Kendall, haciendo referencia que entre la gestión administrativa y la comunicación hay una considerable alta correlación positiva, contando con un buen nivel de significancia de ($0.000 < 0.05$), por lo tanto, es muy significativo su correlación. Según Fasanando et al (2022), pudo demostrar que hay una relación positiva baja moderada, entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de la UGEL, ya que se tuvo un coeficiente correlativo de $r = ,489$; donde $p = 0,030$; siendo menor a $,005$ pues esto hace nota que mantiene una gran significancia. Según Villalobos et al (2019), se ha podido determinar que existe una influencia positiva y considerable de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la Ugel Lambayeque. Se encontró que esta influencia alcanza el 60.7%, lo cual indica que a mayor motivación, mayor será el desempeño de los trabajadores. De manera similar, Nidia (2021) concluye que hay una relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL Angaraes. Los análisis de datos muestran que las variables se afectan directamente, es decir, a mejor gestión administrativa, mejor será el desempeño laboral del personal de la UGEL Angaraes.

La comunicación es un elemento fundamental y clave en toda organización, ya que de ello dependerá el trabajo en equipo, manteniendo una sola idea, el poder interactuar de forma directa entre trabajadores y jefes, permite transmitir nuevas ideas y sugerencias de mejora en algún procedimiento.

5. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Se concluye que existe una correlación positiva alta fuerte, y muy significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, ya que su significancia bilateral fue de $= (0,000 < 0,005)$. Y su coeficiente de correlación por Tau_b de Kendall fue de 0,820, lo que significa que entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, mantienen una correlación altamente significativa, de acuerdo con la tabla 10.

Se concluye que la eficiencia de la gestión administrativa es regular; ya que se vio que la mayor parte de los encuestados dijeron que es malo y bueno, siendo un 40%; y solo el 20% opinaron que es regular. Esto se ve en la tabla 1.

Se concluye que el desempeño del personal administrativo está en un nivel regular, ya que el 40% de los trabajadores opinan que el desempeño laboral es bajo; otro 40% opinaron que es regular y solo el 20% opinaron que es alto, esto se ve en la tabla 5.

Se concluye que hay una correlación positiva y muy significativa, entre la gestión administrativa y la dimensión de recompensa, ya que el coeficiente de correlación por Tau_b de Kendall fue 0770, lo que significa que existe una correlación positiva fuerte, manteniendo una significancia bilateral de 0.05 ($0.000 < 0.05$); es decir, las variables mantienen una relación significativa, esto se ve en la tabla 12.

Se concluye que existe una correlación positiva fuerte entre la gestión administrativa y la eficacia, ya que el coeficiente de correlación por Tau_b de Kendall fue 0790, mostrando una significancia bilateral de ($0.000 < 0.05$); es decir, se mantiene una relación significativa, esto se ve en la tabla 14.

Se concluye que existe una correlación positiva fuerte entre la gestión administrativa y la comunicación, ya que el coeficiente de correlación por Tau_b de Kendall fue 0,810, manteniendo una significancia de ($0.000 < 0.05$), por lo tanto, es muy significativo su correlación. Esto se ve en la tabla 16.

Recomendaciones

Se recomienda que se tiene que tener en cuenta las necesidades de su personal para así mejorar la gestión poniendo énfasis en la planeación de las estrategias y así direccionar al personal y tener un correcto control el cual será de beneficio en el rendimiento del personal que labora dentro de la Ugel de Barranca.

Para los puestos o plazas, se deberán hacer concursos públicos el cual se deben seleccionar mediante un estricto proceso de selección de personal, con el fin de contar con personal competente, cumpliendo los perfiles del puesto a ocupar.

Para mejorar el desempeño se debe evaluar de manera conjunta entre el personal y jefe de área sobre las debilidades que tienen en su área para desarrollar sus tareas, esto hará que el personal cuente con los recursos necesarios y no tener perdidas de tiempo en sus tareas diarias.

Crear nuevas políticas de incentivo o recompensas, donde haga que el trabajador pueda competir de una manera sana, en beneficio de su área. El área de RRHH, debe revisar los currículos para hacer algún cambio de personal, sabiendo que este debe cumplir con los requisitos.

Se recomienda evaluar los resultados de los objetivos alcanzados, hacer un FODA en cada área de trabajo para corregir de manera oportuna de las falencias que hay. Capacitar al personal según sus requerimientos, para ello se debe preguntar a sus integrantes y tomar acuerdos sobre sus necesidades de los recursos que deben contar.

Asignar en plan operativo, presupuesto para capacitaciones. Hacer talleres donde interactúen jefes y trabajadores en un mismo nivel, con el fin de mejorar la comunicación, sabiendo que esta debe ser fluida, para contar el trabajo en equipo, y dar cumplimiento de los objetivos programados. Hacer la retroalimentación después de las capacitaciones, verificando los niveles de aprendizaje.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi familia por apoyarme en todo momento y por ser nuestro motivo para culminar esta parte de suma importancia de nuestra vida profesional. También quiero expresar mi agradecimiento a nuestros maestros que, con sus conocimientos, consejos y muestra de ética nos ayudaron a crecer profesionalmente en nuestra carrera universitaria. A nuestro asesor por su apoyo profesional en el desarrollo del presente proyecto de trabajo de tesis.

6. Referencias bibliográficas

- Albinagorta, C. (2022). Gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de una UGEL, 2022. Tesis para obtener título profesional. Universidad César Vallejo, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102882>
- Barzola, I, Lujan G, Ortega M, Flores, J. (2022), *Modelo de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en una unidad pública de turismo. Ecuador. 2022.* Centro de Estudios Tecnológico Espíritu Santo. Guayaquil. Ecuador. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. Recuperado de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2925/4642>
- Briones, A. (2019). Ciencias económicas y empresariales bizneo. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/comoevaluar-desempeno-laboral/>
- Berrospi, S. (2021). *Gestión administrativa y clima organizacional en la Ugel de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha.* Obtenido de <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/5607>
- Calizaya, V., y Luz, R. (2020). *Comportamiento organizacional y gestión administrativa en la UGEL Huánuco.* Obtenido de <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/867>
- Cárdenas, J. (2021). *La gestión administrativa y su relación con la calidad de servicio al usuario en la unidad de gestión educativa local - Nauta.* Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8976/C%C3%A1rdenas%20Guevara%20Javier%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos Humanos.* Mexico: Person Educacion.

- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano* (9 ed.). Mexico: Person Educacion.
- Choquecahuana, J. (2021). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-APURIMAC, 2020*. Tesis para obtener título profesional. universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74015>
- Cruz, D., & Aguilar, V. (2022). *El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12074/2/IV_PG_MRHGO_TE_Refugio_Rojas_2022.pdf
- Culqui, J. (2018). *Gestión administrativa y la calidad del servicio en la UGEL Moyobamba*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26053/R%C3%ADos_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dessler, G., & Valera, R. (2018). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: Person educacion.
- Fasanando, P., Olenka, K., Jiménez, M., y Bladimir, J. (2022). *HABILIDADES SOCIALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – UGEL CIUDAD DE REQUENA*. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1635>
- Flores, J. (2020). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de la ferretería San Pedrito de la Ciudad de Riobamba*. Trabajo de Titulación para la obtención del Título de Ingeniera Comercial. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba Ecuador. Recuperado de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7485/1/8.-TESIS%20JENIFFER%20FLORES%20-ING-COM.pdf>
- Galicia, X. (2019). *Dirección estratégica empresarial (manual práctico de gestión)*. (Vol. 1). C.E.E.I.

- García Flores, C. (2018). *Control interno en la gestion administrativa de la UGEL Mariscal Ramon Castilla*. Obtenido de <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/5901>
- Gil, J. (2014). *La orientación al aprendizaje organizacional y su impacto en el desempeño de una empresa del sector financiero*. Obtenido de https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/38753/1/Juan%20Ram%c3%b3n%20Fern%c3%a1ndez%20Gil_jg.pdf
- Guzman. (2018). *Comunicacion organizacional*. Mexico: Person.
- Hellriegel. (2018). *Comportamiento organizacional* (16 ed.). Mexico: Pearson Educacion.
- Huaman, O., & Yojani, C. (2021). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Utcubamba*. Obtenido de <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2391>
- Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano. Universidad Técnica de Ambato Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100%20GTH.pdf>
- Leandro, A., Hermelinda, Manuel, C., & Teodoro, A. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32595>
- Lezama, A., Ricardo, G., Granados, D. I., & Carlos. (2022). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 06 de Ate Vitarte- Lima*. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/7215>
- Meza, Z. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad de gestión*. Obtenido de <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/3262/Clim>

a%20organizacional%20y%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20UGEL%20Parinacochas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Michael, A. (2018). *Análisis de Gestión Administrativa*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/analisis-de-gestion-administrativa-agad/>

Mora, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 665-681. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2613

Nidia, A. A. (2021). *Escuela de posgrado facultad de ciencias empresariales unidad de posgrado*. Obtenido de <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ecf6f26a-d722-4fe4-bc67-e64b173e3a0f/content>

Orduña, H. A. (2020). *La gestion administrativa y su incidencia en la calidad de servicio de la UGEL Huarmey*. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4231/BA-RRENECHEA%20ORDU%C3%91A%20HERBERTH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Palacios, I. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. Proyecto de desarrollo previo la obtención del Grado Académico de Magister en Administración de Empresas. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Quevedo Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6d6946a-48cc-4e29-849a-ac8bf15b382f/content>

Paucar, J. (2022). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35280/1/141%20GTH.pdf>

- Quispe, M., y Alberto, L. (2022). *Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la I.E 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador, UGEL 01*.
Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2108>
- Reynoso, E. (2022). *El clima organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores del Gad de Riobamba*. Trabajo para optar al título de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba Ecuador.
- Robins, S., y Judge. L. (2018). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.
- Roncero, M., Condori, R., y Vannesa, P. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) de la localidad de Huancavelica*. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/items/34661adf-a09b-404a-91da-814c73548b99>
- Silva, L. (2018). *El control interno y la mejora de la gestión en el área de Administración de la unidad de gestión educativa local de Huaylas, Caraz*. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6890/Tesis_60057.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velazquez, M. (2018). *El recurso humano factor de competitividad en el sector salud*. Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacioning/article/view/2778>
- Villalobos, B., Nolberto, J., Calderón, S., y Azucena, R. (2019). *Influencia de la motivación según el modelo de Herzberg en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, UGEL Lambayeque*. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5941>

Werther, W. (2018). *Administración de recursos humanos* (12 ed.). Mexico: Pearson.

Yucailla, E., Guamán, M., y López, R. (2017). El Coaching y el Desempeño Laboral en el Sector Cooperativo de la Provincia de Tungurahua. Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-ElCoachingYEIDesempenoLaboralEnElSectorCooperativo-6324889.pdf>

Zavaleta, V., y Edith, A. (2018). *Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima* . Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2883431>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p align="center">Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 16, Barranca -2023</p>	<p align="center">¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 16, Barranca - 2023?</p>	<p>Objetivo general. Explicar si la gestión administrativa se relaciona con el Desempeño laboral en la Ugel de Barranca – 2023</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir el nivel de eficiencia de la gestión administrativa de la Ugel de Barranca 2023. 2. Describir el nivel del desempeño laboral que tienen el personal administrativo de la Ugel de Barranca-2023. 3. Identificar la relación entre la gestión administrativa con la dimensión de recompensa en la Ugel de Barranca 2023; 4. Determinar la relación entre la gestión administrativa con la dimensión eficacia de la Ugel de Barranca -2023; 5. Detallar la relación entre la gestión administrativa con la dimensión de la comunicación en la Ugel de Barranca. 2023. 	<p>H1: la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 16, Barranca-2023.</p> <p>H0: la gestión administrativa no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 16, Barranca-2023.</p>	<p align="center">“Gestión administrativa y desempeño laboral”</p>	<p>Tipo: Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal y correlacional</p> <p>Población muestral: 40 empleados a encuestar</p> <p>Instrumento: Cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiability con el alfa de Cronbach.</p>

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	Escala Medicion
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Chiavenato (2018), En la actualidad, las organizaciones modernas no realizan procesos de forma aislada, todos sus procesos se encuentran interconectados y es imperante que entre ellos exista cierta sinergia. Es así que durante los últimos años las investigaciones referidas a la gestión administrativa han venido cambiando y fortaleciendo su precepto básico: definir soluciones y mejoras para cumplir las metas establecidas y conseguir los objetivos propuestos	Es el nivel de percepción de una organización en cuanto a la planeación, remuneración, Dirección y control, con lo cual se podrá medir el nivel de gestión administrativa del personal administrativo de la UGEL de Barranca - 2023.	Planear	Misión	1-2	Escala de Likert
				Visión	3	
				Objetivos	4	
			Dirección	Liderazgo	5,6	
				Comunicación	7,8	
			Control	Estándares	9-10	
				Comparación de desempeño	11	
				Correctiva	12	

ANEXO 2: MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

Variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTE MS	Escala Medición
DESEMPEÑO LABORAL	Según Dessler y Valera (2018) El desempeño laboral depende de la relación que existe entre el nivel de competencia técnica del individuo, su actitud frente al trabajo y la disponibilidad de recursos asociados, ya sean materiales y/o de soporte. Nuevamente se repite nuestra triada saber, poder y querer.	Es un conjunto de mecanismos que ayuda a la organización con el fin de lograr las metas y objetivos, a través de las recompensas, eficacia y comunicación; con lo cual se podrá evaluar cómo se encuentra el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL de Barranca – 2023.	Recompensa	Sueldos	13-14	Escala de Likert
				Incentivo	15	
				Ascenso	16	
			Eficacia	Metas	17	
				Productividad	18	
				Especialización	19-20	
			Comunicación	Sistema de sugerencia	21-22	
				Retroalimentación	23-24	

ANEXOS 3°

Cuestionario de Gestión administrativa

Edad: **Sexo:** Masculino () Femenino ()

Tiempo de servicio:(años) (meses)

A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características de la gestión administrativa que usted percibe. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems		Calificación				
		1	2	3	4	5
	El personal tiene claro cuál es la misión de la institución					
	El personal está comprometido con la misión que persigue la institución					
	El personal tiene claro cuál es la visión de la Ugel Barranca					
	Los jefes se comprometen en lograr los objetivos que se propone el equipo de trabajo					
	¿Considera Usted que existe políticas de incentivos dentro de la institución de la Ugel?					
	¿Considera Usted que el líder realiza trabajo en equipo para lograr el cumplimiento de los objetivos y tareas diarias?					
	¿Considera Usted que el jefe de cada area emplea una comunicación honesta y respetuosa con los demás?					
	¿Considera usted que el gerente es una persona receptiva al escuchar las sugerencias que puedan transmitir sus colaboradores?					
	Se cumple con los estándares de calidad que propone Minedu					
0	El personal cumple con el estándares de rendimiento que requiere el perfil del puesto					
1	Se evalúa el rendimiento del personal					
2	Se le sanciona correctivas al personal cuando no cumple con el reglamento de la institución.					

Cuestionario de Desempeño laboral

Edad: **Sexo:** Masculino () Femenino ()

Tiempo de servicio:(años) (meses)

A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características de desempeño laboral que usted percibe. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Ítems		Calificación				
		1	2	3	4	5
3	¿Considera Usted que se le abona a tiempo sus sueldos percibidos?					
4	¿Considera Usted que el sueldo que percibe es conforme?					
5	¿Considera Usted que la Ugel de Barranca realiza un concurso interno para ascender de puesto?					
6	¿Considera Usted que existe políticas de incentivos dentro de la institución de la Ugel?					
7	El personal cumple con sus funciones que se les programa					
8	Se incentiva al personal a que sea mas productivo					
9	El personal se preocupa por especializarse					
0	Se les apoya al personal cuando desea realizar una especialización					
1	¿Los trabajadores que interactúan con los clientes prestan atención a los sugerencias que les dan?					
2	¿Los trabajadores están abiertos a escuchar sugerencias de sus compañeros?					
3	¿Se realiza reuniones para que cada uno exponga cuáles son sus falencias y los demás lo puedan ayudar a mejorar?					
4	¿Se coordinan las actividades que se va realizar durante el día?					

Apéndice 1

Gestión administrativa Resultados de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	12

Apéndice 2

Desempeño laboral

Resultados de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	12

Apéndice 3

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Díaz

Fecha: 14/11/23

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: Wendy Pamela Giraldo Díaz

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre instrumento de la investigación titulada:

Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 16, Barranc 2023

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulad

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				

Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)
--	---

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} \div \boxed{200} = \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Pablo Santos Diaz
Mg. en Administración de empresas y negocios.
DNI.32542582

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergeray

Fecha: 16/11/23

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Wendy Pamela Giraldo Díaz

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre instrumento de la investigación titulada:

"Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 16, Barran-2023"

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulad

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto técnico científico del tema de estudio?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas preguntas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				

Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)
--	---

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+



Carmen Rosa Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración de empresas y negocios MBA
DNI.32857740

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **JORGE DANIEL PÉREZ**

Fecha: 15/11/23

Especialidad: Dr. en ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Wendy Pamela Giraldo Diaz**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 16, Barranca - 2023.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{176} \quad \equiv \quad \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Dr. Jorge Daniel Pérez
Dr. en Administration
DNI 17812596

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL 16, BARRANCA -2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

4%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

5

repositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.unas.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.unapiquitos.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
GIRALDO DIAZ WENDY PAMELA		74698887	niwi1003@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL 16, BARRANCA - 2023.			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (<i>info:eu-repo/semantics/openAccess</i>)		<input type="checkbox"/>
			Acceso restringido ⁴ (<i>info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</i>) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	10	06	2024

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUCIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a la ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).