



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL -
NAUTA, 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

MANUEL ALBERTO OCHOA DEL AGUILA

ASESOR:

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°048-CCGyT-FACEN-UNAP-2023

En la ciudad de Iquitos, a los 10 días del mes de mayo del año 2023, a horas: 04:00 p.m. se dio inicio haciendo uso de la plataforma Google meet la sustentación pública de la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – NAUTA, 2022", autorizado mediante Resolución Decanal N°0785-2023-FACEN-UNAP presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas MANUEL ALBERTO OCHOA DEL AGUILA, para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.	(Presidente)
Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg.	(Miembro)
Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mg.	(Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: SATISFACTORIAMENTE.

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADA** con la calificación MUY BUENA (17).

Estando el Bachiller apto para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 6:05 pm del 10 de mayo del 2023, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.
Presidente

Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg.
Miembro

Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mg.
Miembro

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Aesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO Y ASESOR



Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.
Presidente
CLAD-18911



Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg.
Miembro
CLAD-23774



Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mg.
Miembro
CLAD- 07161



Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor
CLAD N°01929

NOMBRE DEL TRABAJO

**FACEN_TESIS_OCHOA DEL AGUILA MAN
UEL ALBERTO (2da rev).pdf**

AUTOR

MANUEL ALBERTO OCHOA DEL AGUILA

RECuento de palabras

6095 Words

Recuento de caracteres

32031 Characters

Recuento de páginas

37 Pages

Tamaño del archivo

871.0KB

Fecha de entrega

Mar 24, 2023 12:27 PM GMT-5

Fecha del informe

Mar 24, 2023 12:28 PM GMT-5

● **24% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él hemos logrado concluir la carrera, a nuestros padres porque ellos siempre estuvieron a nuestro lado brindándonos su apoyo y sus consejos para hacer de nosotras mejores personas.

A nuestros compañeros y amigos presentes y pasados, quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas y a todas aquellas personas que durante estos cinco años estuvieron con nosotras apoyándonos y logrando que este sueño se haga realidad.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecemos a la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana por habernos aceptado ser parte de ella y abierto las puertas para poder estudiar la carrera, así como también a los diferentes docentes que nos brindaron sus conocimientos y apoyo para seguir adelante día a día.

Agradecemos también a nuestro asesor Lic. Adm. Gilbert Alvarado Arbildo por habernos guiado en este proyecto, en base a su experiencia y sabiduría, así como también habernos tenido toda la paciencia del mundo para guiarnos durante todo el desarrollo de la tesis.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE CUADROS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	2
1.1 Antecedentes	2
1.2 Bases teóricas	4
1.3 Definición de términos básicos	10
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	14
2.1 Formulación de la Hipótesis	14
2.2 Variable y su operacionalización	14
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	17
3.1 Diseño Metodológico	17
3.2 Diseño muestral	17
3.3 Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.4 Procesamiento y análisis de la información	19

3.5 Aspectos éticos	19
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	20
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	33
CAPÍTULO VI: CONCLUSIÓN	34
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	36
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	38
ANEXOS	
1. Matriz de Consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1 Resumen de casos procesados Variable 1: Gestión administrativa	20
Cuadro N° 2 Estadística de fiabilidad Variable 1: Gestión administrativa	20
Cuadro N° 3 Resumen de casos procesados Variable 2: Desempeño laboral	21
Cuadro N° 4 Estadística de fiabilidad Variable 2: Desempeño laboral	21
Cuadro N° 5 Correlación de las variables	22
Cuadro N° 6 Correlación de la hipótesis específica 1	23
Cuadro N° 7 Correlación de la hipótesis específica 2	24
Cuadro N° 8 Correlación de la hipótesis específica 3	25
Cuadro N° 9	26
Cuadro N° 10 Categoría de la Variable 1: Gestión administrativa	27
Cuadro N° 11 Categoría de la Dimensión 1: Planeación de la Variable 1	28
Cuadro N° 12 Categoría de la Dimensión 2: Organización de la Variable 1	29
Cuadro N° 13 Categoría de la Dimensión 3: Dirección de la Variable 1	30
Cuadro N° 14 Categoría de la Dimensión 4: Dirección de la Variable	31
Cuadro N° 15 Categoría de la Variable 2: Desempeño laboral	32

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 1 Frecuencia de la Variable 1: Gestión administrativa	27
Figura N° 2 Frecuencia de la Dimensión 1: Planeación de la Variable 1	28
Figura N° 3 Frecuencia de la Dimensión 2: Organización de la Variable 1	29
Figura N° 4 Frecuencia de la Dimensión 3: Dirección de la Variable 1	30
Figura N° 5 Frecuencia de la Dimensión 4: Dirección de la Variable 1	31
Figura N° 6 Frecuencia de la Variable 2: Desempeño laboral	32

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo conocer cómo se relacionan la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL Nauta, 2022. El estudio es descriptivo con un enfoque cuantitativo. Se calculó que los datos de la encuesta tenían un valor de correlación de Pearson de 0,885**, lo que muestra que las variables 1 y 2 tienen una fuerte relación positiva, no obstante, tiene un grado significativo y un valor sigma bilateral (bilateral) de 0,000; como establece la regla de decisión, se aceptará H_a si el valor Sigma calculado es inferior a 0,05. La hipótesis, que afirma que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, se sustenta en el valor alcanzado.

Palabras clave: La Gestión administrativa y el Desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this study is to know how administrative management and job performance are related at UGEL Nauta, 2022. The study is descriptive with a quantitative approach. The survey data was calculated to have a Pearson correlation value of 0.885**, showing that variables 1 and 2 have a strong positive relationship, however, it has a significant degree and a two-sided (two-sided) sigma value. of 0.000; as the decision rule states, H_a will be accepted if the calculated Sigma value is less than 0.05. The hypothesis, which states that there is a significant correlation between the organizational climate and the work performance of employees, is based on the value achieved.

Keywords: Administrative Management and Job Performance

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL Nauta, 2022. La investigación es de tipo descriptiva correlacional, con enfoque cuantitativo. El diseño es no experimental, debido a que no se manipula la variable y se observa los fenómenos de la forma en que se dan, para después analizarlos.

La población estará conformada por los 25 colaboradores Administrativos de la unidad de gestión educativa. La tesis estará estructurada de tal forma:

Capítulo I: Marco teórico; Capítulo II: Hipótesis y variables; Capítulo III: Metodología; Capítulo IV: Resultados; Capítulo V: Discusión; Capítulo VI: Conclusión; Capítulo VII: Recomendaciones; finalmente Capítulo VIII: Fuentes de información.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

La tesis titulada “Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del Banco de Crédito del Perú, sede Abancay, 2022”, “El objetivo fue determinar cómo incide la gestión administrativa en el desempeño de los empleados del Banco de Crédito. La metodología incluyó un estudio transversal, correlacional y no experimental aplicado. Los 21 participantes debían completar dos cuestionarios. Los resultados de la encuesta muestran que en la sede de Abancay del Banco de Crédito del Perú, el 42% de los encuestados dijo que "casi siempre" realiza su trabajo satisfactoriamente, y el 38% dijo que "siempre" realiza tareas administrativas. Esto sugiere que la gestión administrativa y el desempeño laboral están significativamente correlacionados. Rho de Spearman = 0 punto 956 demuestra una correlación totalmente positiva. (Alanocca & Huamaní, 2022).

La investigación titulada “Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2020. La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral.”, “Su objetivo principal fue determinar cómo se relacionan la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, la gestión administrativa y el desempeño laboral en el 2020. Debido a que las variables se dejan solas, el estudio es transversal, no experimental y puro. Sin considerar aplicaciones potenciales, se recopila información. La muestra estuvo conformada por 208 colaboradores de la organización, ya cada uno se le aplicó un cuestionario con escala tipo Likert. Uno de los hallazgos El

dato más destacable es que el 34,6% de los encuestados tiene una capacidad de gestión administrativa media. Esto es así porque la variable es más afectada por las dimensiones de dirección y control, que interfieren en el logro de las metas previstas. satisfactoriamente. Sin embargo, el 38,5% de los empleados se desempeñan en un nivel medio en términos de sus trabajos. Dado que la habilidad y la motivación son las dos dimensiones que más influyen en la variable, se desempeñan de manera regular y realizan sus funciones de manera ineficaz. Al final se determinó que existe una relación de dependencia entre ambas variables debido a que el coeficiente de correlación de Pearson mostró una correlación positiva muy fuerte de 0,952 entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; esta correlación fue altamente significativa, con un valor de p de 0,05. (Sánchez, 2022).

“La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019” es la tesis, “El objetivo fue establecer la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Pasco durante el año 2019. La población de estudio fue de 49 trabajadores, conformando la muestra de 30. Se evaluaron la gestión administrativa y el desempeño laboral, las dos variables de estudio utilizando dos cuestionarios separados, cada uno de los cuales tenía 23 y 25 preguntas en la misma escala de Likert validada. Se emplearon métodos de investigación correlacional deductivos e inductivos en el estudio. Un diseño transversal, no experimental que solo registró datos una vez. A la luz de los resultados de la investigación que muestran una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de 82.708 (82,7 por

ciento) con un nivel de significancia de 0,000, que es inferior a 0,05, realizamos una prueba de hipótesis mediante el método chi-cuadrado, que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general. Los hallazgos de la investigación son los siguientes: La gestión administrativa y el desempeño laboral de las direcciones regionales de transporte y comunicaciones de la Región Pasco en el año 2019, se correlacionan directa y significativamente. (Lovo, 2022).

1.2 Bases teóricas

a) Teoría Clásica de la Gestión Administrativa

Adam Smith, quien enfatizó la especialización como la clave para la prosperidad económica y la base de la calidad y la eficiencia, tuvo un gran impacto en este modelo. Autores como Frederick Taylor, Henry Fayol y Max Weber, entre otros, respaldaron la especialización como la clave de la prosperidad.

En este modelo, el proceso administrativo se define como el “una serie de pasos tomados por un gerente para desarrollar sus operaciones con el fin de completar las cuatro etapas: Procesos administrativos de planificación, organización, dirección y gestión”. Lo más parecido a lo que ofrece Smith, en opinión de Fayol, es enfatizar la funcionalidad de la gestión, la cual debe regirse por los siguientes principios. La división del trabajo en seis tareas distintas, autoridad, disciplina, unidad de mando y dirección, poner el bien público por delante de los intereses personales, pagar a

los empleados de manera justa, autoridad centralizada, cadena de mando, equidad, estabilidad del individuo e iniciativa son algunas de ellas. de estos principios.

De esta forma, el método clásico busca el mejor curso de acción utilizando este conjunto de principios y recomienda una estructura organizativa que funcione bien en las diversas circunstancias que puedan presentarse. (Carrasco, 2011).

b) Teoría Moderna de la Gestión Administrativa

En este modelo, se involucran agentes externos, de medición y control, adicional a los sustentos fundamentalmente teóricos. Según Carrasco (2011) “el nuevo enfoque de la gestión basada en procesos pretende ampliar la visión del enfoque clásico, entendiendo el proceso como una serie de actividades cuyo propósito es alcanzar resultados que, en la mayoría de los casos, satisfacen las necesidades del cliente. En este punto se suma la implementación de las normas, tales como la ISO: 9000, que enfatiza resultados de calidad, para producir una excelente eficacia y eficiencia en los procedimientos. Los ocho principios que componen esta norma se describen a continuación:

Organización orientada al cliente. Principio en donde el crecimiento de la institución, depende del cliente, por lo que se debe analizar necesidades actuales y futuras para conseguir y en un mejor escenario sobrepasar sus expectativas.

Liderazgo. Principio en el que la visión de la empresa debe ser establecida por los líderes si quieren guiar a la organización, manteniendo las condiciones necesarias para que los colaboradores se comprometan con la consecución de los objetivos.

Implicación del personal. Principio que eleva al colaborador como el recurso más importante en la institución y promueve el uso de sus habilidades, en beneficio de la empresa.

Enfoque hacia el proceso, principio en el que se consiguen los resultados fácilmente, mediante la gestión que permita utilizar los recursos eficientemente.

Enfoque al sistema de gestión, donde se destaca la identificación, comprensión, para una correcta organización.

Mejora continua. Un principio con el objetivo de lograr lo que se indica en el nombre a través de un enfoque orientado al proceso.

El énfasis en la información para el principio de toma de decisiones es el último, pero no menos importante, y establece que el uso y análisis de información oportuna y de alta calidad permite una toma de decisiones efectiva.

Principio de relaciones con proveedores que sean beneficiosas para ambas partes, lo cual beneficia mutuamente a las partes, ya que mejora la capacidad de creación de valor para ambas.

Entonces, dentro de este modelo, es importante señalar que la alta dirección emplea el liderazgo administrativo para llevar a cabo la visión de la institución, teniendo conocimientos, habilidades, y actitudes que motiven al personal, en la aplicación de procesos y procedimientos administrativos descentralizados, para que finalmente los colaboradores puedan alcanzar lo establecido y sobretodo conseguir la plena satisfacción de los clientes o usuarios de los servicios prestados. (Silva, 2018).

c) Desempeño Laboral

Es considerado como el rendimiento al desempeñar los deberes y responsabilidades que le han sido encomendados, el empleado demuestra estas cualidades.

El valor que se espera que organice los diversos episodios de comportamiento en los que se involucra un individuo en el transcurso de un período de tiempo determinado se denomina desempeño laboral. Estas acciones, ya sean tomadas por una o varias personas simultáneamente en varios momentos, mejorarán la eficacia de la organización. (Palaci, 2005).

(Soto , 2001) Afirma y define el desempeño laboral como la forma en que un empleado cambia mientras trabaja allí. Entre los elementos que se tienen en cuenta en la revisión del desempeño de los trabajadores se encuentran el nivel de productividad de cada empleado, así como sus

habilidades de liderazgo, administración del tiempo, organización y otras.

(Robbins & Decenzo, Fundamentos de administración., 2002.)

Define el desempeño laboral como el desarrollo técnico continuo del empleado, evaluando actitudes, comportamiento y desempeño en el desempeño de sus responsabilidades, mencionando también la disponibilidad, alcance y calibre de su trabajo. El contexto del desempeño en el trabajo es crucial. En otras palabras, varía en función de una variedad de factores diferentes para cada individuo y cada situación.

El desempeño en el lugar de trabajo depende mucho del contexto. Para decirlo de otra manera, difiere de persona a persona y de circunstancia a circunstancia porque depende de una variedad de factores (Chiavenato I. , 2018). Algunos ejemplos de las cualidades personales que posee cada persona para su propio desarrollo son la toma de decisiones, el profesionalismo, la aceptación del cambio, la iniciativa, las relaciones interpersonales, las responsabilidades, el trabajo en equipo, las actitudes y el desempeño laboral. Y éxito en todo lo que hagas. Estas habilidades distinguen a una persona de otra.

Las dimensiones de la variable relacionadas con el desempeño laboral. Dimensiones del rendimiento laboral. Desempeño de la tarea. El desempeño de un trabajo implica el desempeño de funciones y la asunción de responsabilidades en función de las capacidades y

conocimientos necesarios para cada cargo, y beneficia directa o indirectamente a la entidad. De acuerdo con esta interpretación, (Bohlander , 2002) Según esta definición, “La eficiencia con la que los empleados llevan a cabo sus funciones para una empresa se conoce como desempeño laboral”, o, dicho de otro modo, los esfuerzos que realizan los empleados para cumplir con sus funciones. Haz tus arreglos. destacando su posición dentro de la empresa para beneficio personal.

El ambiente de trabajo: Las condiciones que se ofrecen a los empleados en un ambiente acogedor que se distingue por el buen estado, la colocación de factores acordes con la productividad de las horas de trabajo y el desarrollo del negocio aseguran que haya armonía entre los empleados y el lugar de trabajo. El personal cumple con los requisitos mínimos, por decirlo de otra manera.

Relaciones interpersonales: Es un componente fundamental de la entidad porque permite que una persona actúe de manera más armoniosa y razonable cuando está en una relación con otra persona. En otras palabras, el trabajador es más cuidadoso y está más contento con su trabajo cuando todos trabajan juntos en armonía, mostrando respeto, cooperación y responsabilidad compartida. Como medio para acostumbrarse más al grupo.

Jornada laboral: Se refiere a la variedad de tareas realizadas y el número de horas dedicadas a trabajar para la empresa. Los empleadores buscan personal durante las horas de trabajo para una variedad de tareas que deben completarse durante este día en un

esfuerzo por aumentar la eficacia y eficiencia de los trabajadores en estas circunstancias. Esto puede significar que estamos tomando medidas para abordar el problema de manera consistente con el horario comercial habitual.

Adicionamos a este modelo, el enfoque de expectativas de Vroom, en donde las habilidades, la percepción de funciones, las destrezas, los rasgos de personalidad y las oportunidades en general, se combinan, para alcanzar resultados que superen lo propuesto y se pueda reconocer el desempeño en el trabajo, lo cual es útil manejar de manera constante. Y es en este punto, donde para aumentar la productividad, los gerentes deben crear el entorno ideal. (Silva, 2018).

1.3 Definición de términos básicos

a) Gestión Administrativa

Se refiere a la agrupación de actividades junto con la coordinación del esfuerzo continuo, para alcanzar objetivos y metas a través de la colaboración del personal y de los recursos asignados, por medio del desempeño, estableciendo etapas de planeación, organización, dirección y control. (Chiavenato I. , 2006).

En resumen, podríamos decir que el conjunto de profesiones y procesos organizados que mejor soportan se conoce como gestión administrativa. (Fernández, 2022).

b) Desempeño Laboral

Es el resultado de la interacción entre el comportamiento de las personas y su resultado, resumido en eficiencia y eficacia, y reflejados en los objetivos finales alcanzados, de acuerdo al desenvolvimiento de sus colaboradores. (Chiavenato I. , 2000). Montalván (2019) lo define como una característica que facilita la ejecución de estrategias, en función a las competencias de los colaboradores, que permiten la mejora continua de la institución, ayudando a reforzar conductas y situaciones que, según Robbins & Judge (2009) deben promover la responsabilidad y satisfacción laboral, dentro de un correcto entorno de trabajo, implementando altos grados de constante comunicación y relaciones interpersonales, respetando las jornadas laborales, para mantener el beneficio que necesita la institución, respetando los derechos de sus colaboradores.

c) Ambiente de trabajo

“Es el conjunto de variables y circunstancias externas que rodean e influyen en cómo evoluciona una actividad laboral”. (Montalván, 2019).

d) Relaciones interpersonales

Es un elemento básico dentro de la entidad, referido a la situación en la que el trabajador puede desenvolverse en armonía, mostrando respeto, cooperación, reflejando total adaptación con equipo, trabajando de una

manera responsable y sobre todo conservando la integridad entre sus pares. (Fernández, 2022).

e) Jornada Laboral

Referido al tiempo de prestación de servicios dentro de la institución, de acuerdo a las funciones desempeñadas. (Fernández, 2022)

f) Planeación

Referido a todas las estrategias que se deben plantear y a los pasos que se deben tomar para lograr los objetivos propuestos, tomando en cuenta los valores institucionales, tales como la misión, visión, objetivos y estrategias, como parte del proceso administrativo. (Chiavenato I. , 2006).

g) Organización

Referido a la distribución de actividades laborales, de forma equilibrada, en donde se reparten y esclarecen funciones para cada uno de los colaboradores y los recursos a utilizar en los distintos puestos de trabajo. En este aspecto, se debe tomar las tareas asignadas, la división de los responsables, la estructura organizativa y los métodos propuestos. (Chiavenato I. , 2006).

h) Dirección

Refiriéndose al procedimiento de transferir el esfuerzo, el talento y las habilidades de los colaboradores a la vez que se les asisten y se

les brindan recursos para atender cualquier problema que se presente dentro de la institución. Los pasos que debe seguir son: liderar el equipo, orientarlo y, si es necesario, resolver problemas. (Chiavenato I. , 2006).

i) Control

Considerada la fase final del proceso administrativo, que consiste en revisar el cumplimiento de todo en su lugar y confirmar si los resultados cumplieron o no con las expectativas. Aquí es donde se eligen los métodos de control apropiados. (Chiavenato I. , 2006).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la Hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

Hipótesis específicas

1. Existe relación directa y significativa entre la planeación y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.
2. Existe relación directa y significativa entre la organización y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.
3. Existe relación directa y significativa entre la dirección y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.
4. Existe relación directa y significativa entre el control y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

2.2 Variable y su operacionalización

Variables

Variable 1: Gestión Administrativa.

Dimensiones: Planeación, organización, dirección, control.

Variable 2: Desempeño Laboral

Dimensiones: Desempeño, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, jornada laboral.

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN

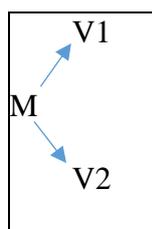
Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Escala de medición	Categorías	Valores de la categoría	Medio de verificación
Gestión Administrativa	Se refiere a la agrupación de actividades junto con la coordinación del esfuerzo continuo, para alcanzar objetivos y metas a través de la colaboración del personal y de los recursos asignados, por medio del desempeño, estableciendo etapas de planeación, organización, dirección y control. (Chiavenato I. , 2006)	Cuantitativa	Planeación	Ordinal mediante escala de likert	Totalmente en desacuerdo	(1)	Encuesta
			Organización		De acuerdo	(2)	
			Dirección		Indiferente	(3)	
			Control		De acuerdo	(4)	
Desempeño Laboral	Es la combinación del comportamiento de las personas con su resultado, resumido en eficiencia y eficacia, y reflejados en los objetivos finales alcanzados, de acuerdo al desenvolvimiento de sus colaboradores. (Chiavenato I. , 2000)		Desempeño		De acuerdo	(4)	
			Ambiente de trabajo		Totalmente de acuerdo	(5)	
			Relaciones interpersonales				
			Jornada Laboral				

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

Utilizando una metodología cuantitativa, la investigación es de tipo descriptiva correlacional. Debido a que no se realizan cambios en las variables y los fenómenos se observan primero en su entorno natural, el diseño no es experimental. También conocido como análisis correlacional, este tipo de análisis vincula ideas, detalles o variables.

Diseño descriptiva – correlacional



Dónde:

M: Muestra

V1: Gestión Administrativa

V2: Desempeño Laboral

3.2 Diseño muestral

Población de estudio

Los 25 colaboradores Administrativos conformarán la población muestra del estudio de la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

Muestra

La población en su conjunto, que consta de 25 trabajadores administrativos, conformará la muestra, a quienes se les aplicará los cuestionarios elaborados para las variables de estudio.

3.3 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Procedimiento

Los datos se recopilarán utilizando el procedimiento que se detalla a continuación:

- Se solicitará autorización a los encargados de gestionar la información necesaria en la unidad de gestión educativa Local-Nauta.
- Las encuestas se entregarán a las personas que componen la muestra de estudio una vez aprobados los distintos accesos.
- Al culminar el proceso de las encuestas, se realizará la centralización de los datos, tabulación y elaboración de la base que sea el soporte del análisis objetivo de la presente investigación.

Técnica e instrumento

El cuestionario será el instrumento y la encuesta será el método de recolección de datos.

3.4 Procesamiento y análisis de la información

- Se utiliza el programa Microsoft Excel y sus gráficos y tablas de cálculo para procesar la información recopilada.
- Luego, los datos se analizan y analizan estadísticamente utilizando el paquete estadístico SPSS 26.
- En la etapa final se elaborarán las tablas y figuras que correspondan, para dar soporte a los resultados para las variables de investigación.

3.5 Aspectos éticos

El trabajo se rige por el último modelo citado por la APA y se lleva a cabo de acuerdo con las normas de organización especificadas por el Instituto. Para las encuestas, se notifica a los contribuyentes las decisiones de los comentarios, enfatizando que hacer estas cosas es completamente anónimo.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Después de procesar los datos en el programa Excel, este programa crea una tabla ordenada para luego importar los datos al programa estadístico SPSS, donde se muestran las tablas y gráficos que presentaré de las Variables 1 y 2 como los resultados obtenidos.

Prueba de confiabilidad de las variables

Cuadro N° 1 Resumen de casos procesados Variable 1: Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

De acuerdo a el cuadro N° 01, son válidos los 25 casos que se tramitaron para la Variable 1, sin que ningún caso sea excluido.

Cuadro N° 2 Estadística de fiabilidad Variable 1: Gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	16

En la tabla N° 02 denota que el coeficiente de confiabilidad de la Variable 1 es igual a 0.956 en la escala de coeficiente de confiabilidad: Gestión administrativa existe un nivel muy alto de confianza para los casos procesados.

Cuadro N° 3 Resumen de casos procesados Variable 2: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El cuadro 03 demuestra que no hubo casos excluidos de los 25 casos que se procesaron para la variable 2.

Cuadro N° 4 Estadística de fiabilidad Variable 2: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	16

Cuadro N 04. Según la escala para la Variable 2, muestra que el coeficiente de confiabilidad para el Alfa de Cronbach en este caso es 0.919 (Alfa de Cronbach): Desempeño laboral existe un nivel muy alto de confianza en los casos procesados de desempeño laboral.

Correlación para la hipótesis general

H₀= No hay ninguna conexión significativa entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

H_a= Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

Cuadro N° 5 Correlación de las variables

		Correlaciones	
		V1: Gestión administrativa	V2: Desempeño laboral
V1: Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,885**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
V2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,885**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Sin embargo, tiene un valor sigma (bilateral) de 0,000, que denota un grado significativo; de acuerdo con la regla de decisión, se aceptará H_a si el valor sigma calculado es inferior a 0,05. De acuerdo con el cuadro 5, el valor de correlación de Pearson calculado de los datos de la encuesta es 0,885**. Esto sugiere una correlación positiva significativa entre la variable 1 y la variable 2. Con base en el valor del resultado, podemos afirmar que se respalda la hipótesis: Existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

Correlación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀= No existe relación directa y significativa entre la planeación y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

H_a= Existe relación directa y significativa entre la planeación y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

Cuadro N° 6 Correlación de la hipótesis específica 1

		D1: Planeación	V2: Desempeño laboral
D1: Planeación	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
V2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

El valor de correlación de Pearson calculado a partir de los datos de la encuesta es igual a 0,761**, como se muestra el cuadro 6. Esto indica que la dimensión 1 de las variables 1 y 2 tienen una correlación positiva significativa. En cambio, tiene un valor sigma (bilateral) de 0,000, lo que indica un grado significativo; de acuerdo con la regla de decisión, se aceptará H_a si el valor sigma calculado es inferior a 0,05. Con base en el valor medido, podemos concluir que la hipótesis es verdadera: Existe relación directa y significativa entre la planeación y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

Hipótesis específica 2

H₀= No existe relación directa y significativa entre la organización y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

H_a= Existe relación directa y significativa entre la organización y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

Cuadro N° 7 Correlación de la hipótesis específica 2

		D2: Organización	V2: Desempeño laboral
D2: Organización	Correlación de Pearson	1	,802**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
V2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,802**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Por otro lado, tiene un valor sigma (bilateral) de 0,000, que denota un grado significativo; de acuerdo con la regla de decisión, se aceptará H_a si el valor sigma calculado es inferior a 0,05. El valor de correlación de Pearson calculado de los datos de la encuesta es 0.802**, como se muestra en el cuadro 7. Esto demuestra una fuerte correlación positiva entre las dimensiones 2 de las variables 1 y 2. Con base en el valor obtenido, podemos concluir que la hipótesis es verdadera: Existe relación directa y significativa entre la organización y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

Hipótesis específica 3

H₀= No Existe relación directa y significativa entre la dirección y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

H_a= Existe relación directa y significativa entre la dirección y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

Cuadro N° 8 Correlación de la hipótesis específica 3

		D3: Dirección	V2: Desempeño laboral
D3: Dirección	Correlación de Pearson	1	,777**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
V2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,777**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Cuadro 8 demuestra que el valor de correlación de Pearson calculado a partir de los datos de la encuesta es igual a 0,777**, lo que demuestra que la dimensión 3 de las variables 1 y 2 tienen una correlación positiva estadísticamente significativa. En cambio, tiene un valor sigma (bilateral) de 0,000, lo que indica un grado significativo; de acuerdo con la regla de decisión, se aceptará H_a si el valor sigma calculado es inferior a 0,05. En base al valor obtenido, podemos afirmar que se acepta la hipótesis: Existe relación directa y significativa entre la dirección y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

Hipótesis específica 4

H₀= No existe relación directa y significativa entre el control y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

H_a= Existe relación directa y significativa entre el control y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

Cuadro N° 9

		Correlaciones	
		D4: Control	V2: Desempeño laboral
D4: Control	Correlación de Pearson	1	,844**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
V2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,844**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

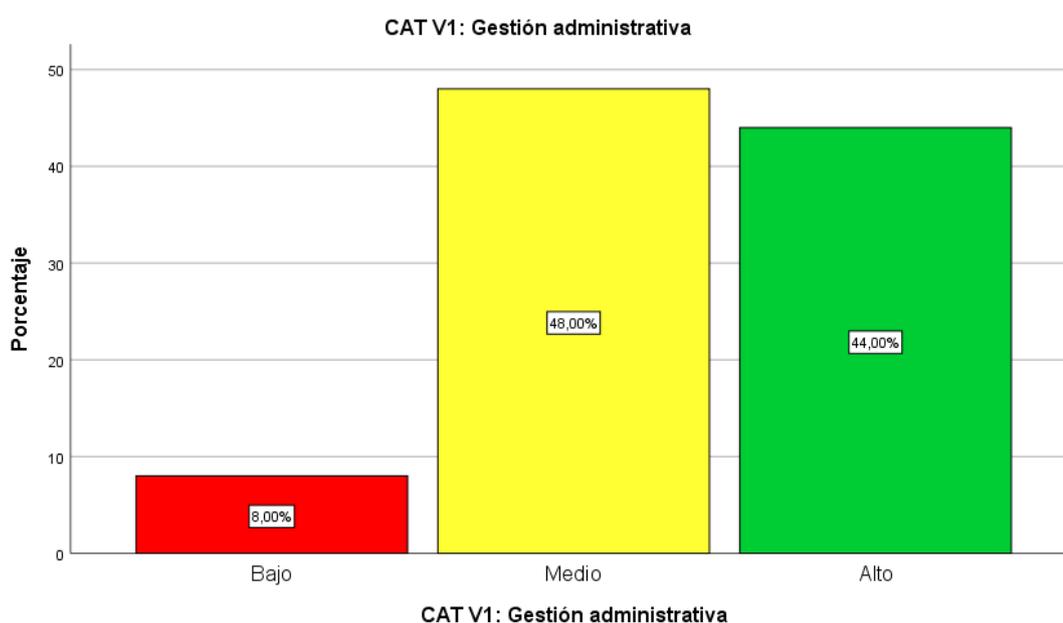
La regla de decisión establece que se aceptará H_a si el valor sigma calculado es inferior a 0,05. Por otro lado, tiene un valor sigma (bilateral) igual a 0,000, lo que denota un grado significativo. Según el cuadro 9, el valor de correlación de Pearson calculado para los datos de la encuesta es 0,761**. Esto demuestra que existe una correlación positiva significativa entre la dimensión 1 de las variables 1 y 2. Podemos declarar que la hipótesis es correcta en base al valor obtenido: Existe relación directa y significativa entre el control y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

Categorías de la variable 1; variable 2 y dimensiones de la variable 1

Cuadro N° 10 Categoría de la Variable 1: Gestión administrativa

CAT V1: Gestión administrativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	8,0	8,0	8,0
	Medio	12	48,0	48,0	56,0
	Alto	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura N° 1 Frecuencia de la Variable 1: Gestión administrativa

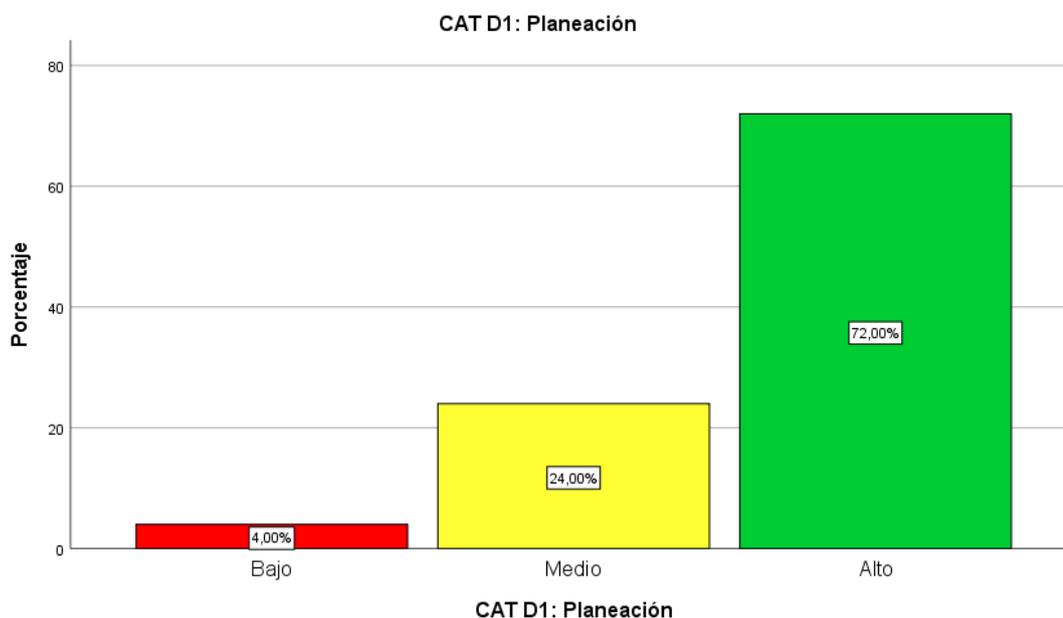


El cuadro No. 10 así como la Figura No. 1 Respecto a la variable 1: Gestión administrativa, se ha calculado la media de las respuestas de los encuestados, el 8 por ciento, o 2 personas, opinan que la gestión administrativa de la empresa es baja, mientras que el 48 por ciento, o 12 personas, piensan que está en el rango "medio", y el 44 por ciento, o 11 personas, piensan que es alto.

Cuadro N° 11 Categoría de la Dimensión 1: Planeación de la Variable 1

		CAT D1: Planeación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	4,0	4,0	4,0
	Medio	6	24,0	24,0	28,0
	Alto	18	72,0	72,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura N° 2 Frecuencia de la Dimensión 1: Planeación de la Variable 1



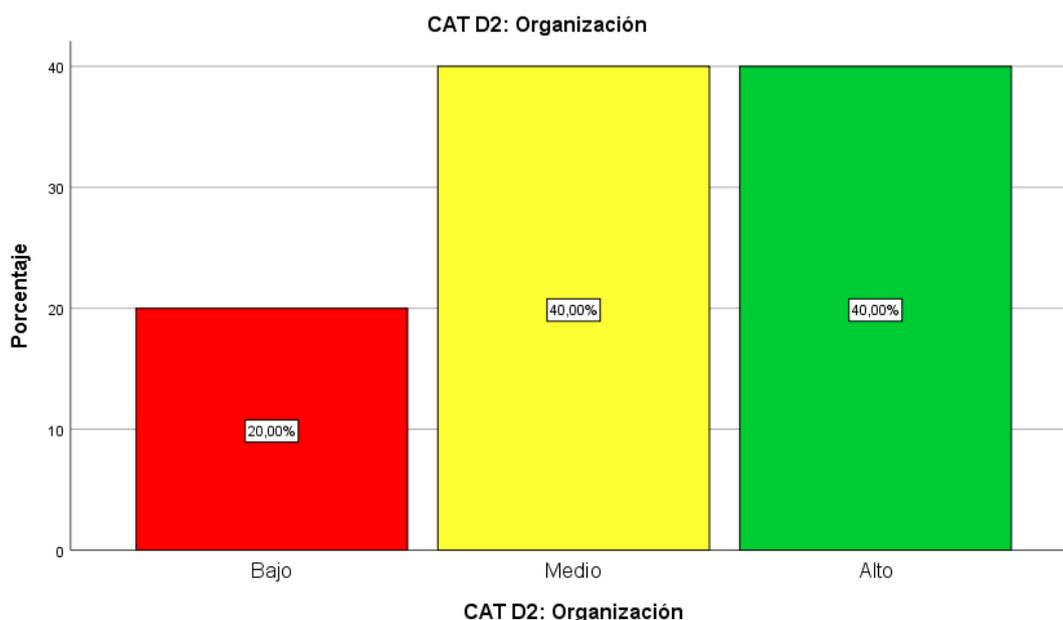
Cuadro No. 11 así como Figura No. 2. Se promediaron las respuestas de los encuestados a la variable 1: Gestión administrativa para determinar lo que pensaba cada uno de ellos - Dimensión 1: Planificación, el 4%, o 1 persona, considera que el nivel de planificación en la empresa es "bajo, el 24%, o 6 personas, cree que está en el rango "medio" y el 72%, o 18 personas, cree que está en el rango "alto".

Cuadro N° 12 Categoría de la Dimensión 2: Organización de la

Variable 1

		CAT D2: Organización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	20,0	20,0	20,0
	Medio	10	40,0	40,0	60,0
	Alto	10	40,0	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura N° 3 Frecuencia de la Dimensión 2: Organización de la Variable 1

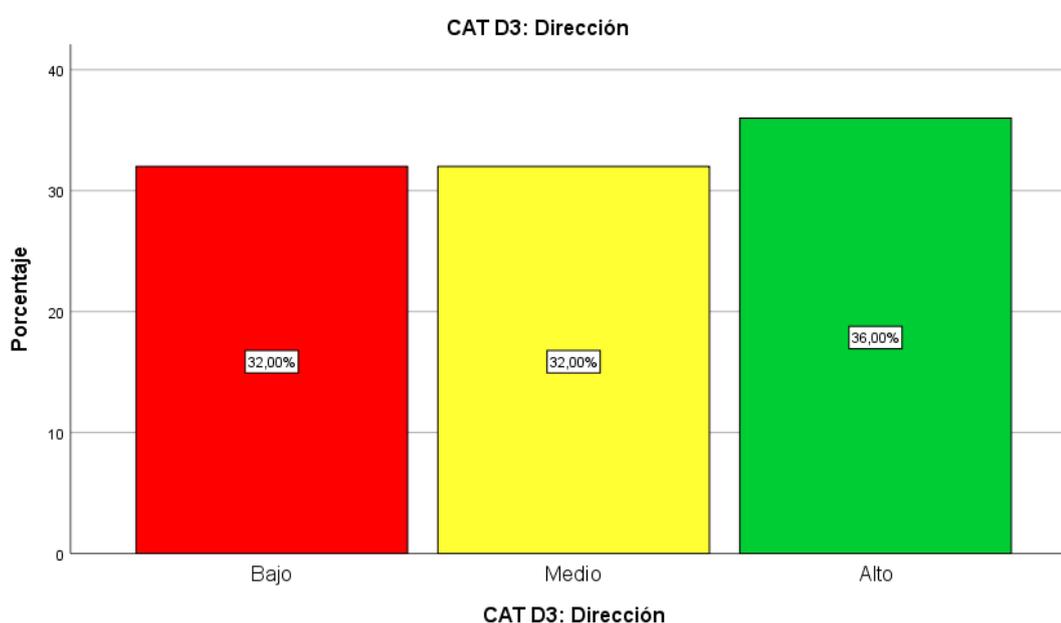


El Cuadro No. Doce y el Gráfico No. Según el promedio calculado de las respuestas de los encuestados a la variable 1 Gestión administrativa - Dimensión 2: Organización, el 20 por ciento, o 5 encuestados, piensa que la dimensión es "baja", el 40 por ciento, o 10 encuestados, piensan que está en el rango "medio", y el 40 por ciento, o 10 encuestados, piensan que está en el rango "alto".

Cuadro N° 13 Categoría de la Dimensión 3: Dirección de la Variable 1

		CAT D3: Dirección			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	32,0	32,0	32,0
	Medio	8	32,0	32,0	64,0
	Alto	9	36,0	36,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Figura N° 4 Frecuencia de la Dimensión 3: Dirección de la Variable 1

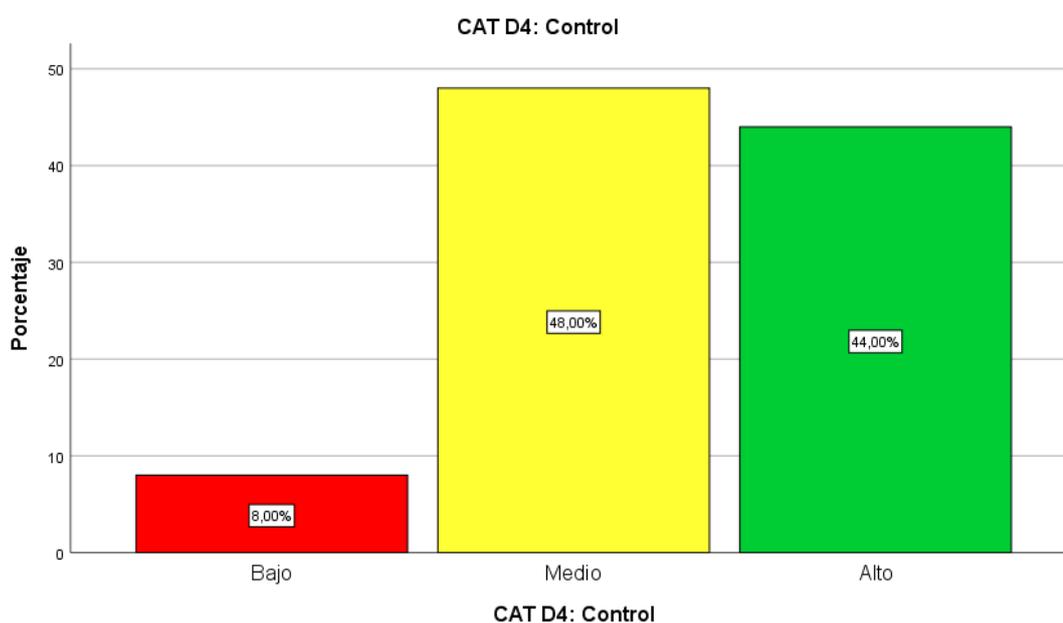


El cuadro n° 13 y el figura n° 04 muestran que del total de respuestas de las personas que realizaron consultas, sobre el cambio 1 Gestión Administrativa - Dimensión 3: Gestión, el 32% corresponde a 8 personas que consideran la Dirección parte de la empresa es “.bajo”, el 32% corresponde a 8 personas, tomado en el rango “medio” y el 36% corresponde a 9 personas, tomado en el rango “alto”.

Cuadro N° 14 Categoría de la Dimensión 4: Dirección de la Variable

		CAT D4: Control			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	8,0	8,0	8,0
	Medio	12	48,0	48,0	56,0
	Alto	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura N° 5 Frecuencia de la Dimensión 4: Dirección de la Variable 1

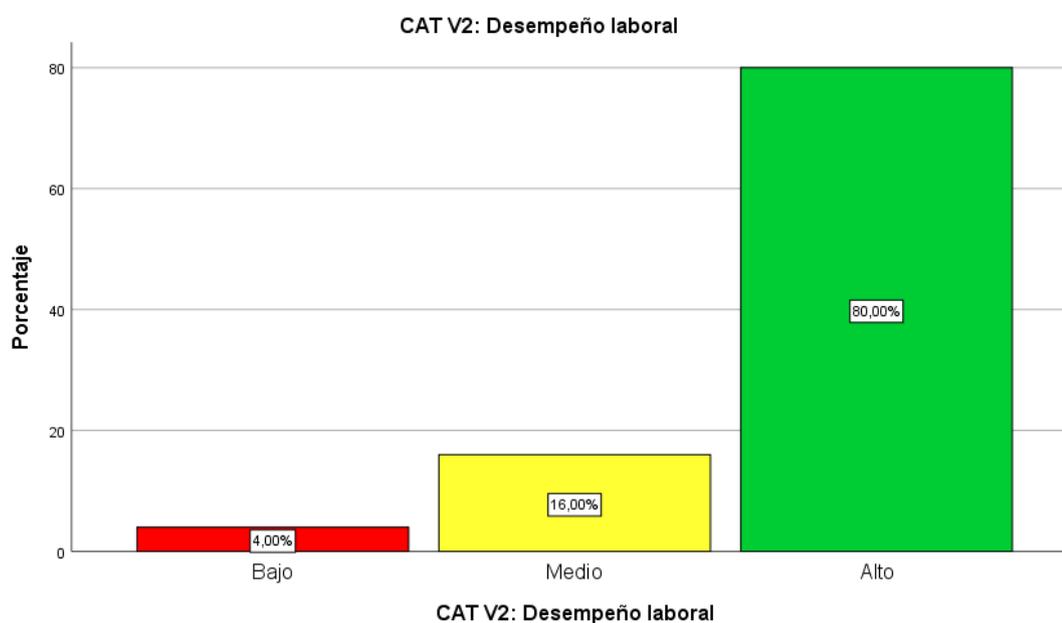


El cuadro n° 14 y la figura n° 05 muestran que del total de respuestas de las personas que realizaron consultas, sobre el cambio 1 Gestión administrativa – Dimensión 4: Control, el 8% que corresponde a 2 personas consideran la dimensión Control y empresa. es “bajo”, el 48% corresponde a 12 personas, lo consideran en el rango “medio” y el 44% corresponde a 11 personas, lo consideran en el rango “alto”.

Cuadro N° 15 Categoría de la Variable 2: Desempeño laboral

		CAT V2: Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	4,0	4,0	4,0
	Medio	4	16,0	16,0	20,0
	Alto	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura N° 6 Frecuencia de la Variable 2: Desempeño laboral



El cuadro n° 15 y la figura n° 6 muestran que del total de respuestas de las personas que hicieron preguntas, sobre la variable 2 Desempeño en el trabajo, el 8% corresponde a 2 personas que consideran que la empresa es débil, el 48% corresponde a 12 gente a considerar. está en "medio" y el 44% corresponde a 11 personas que lo consideran "alto".

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En el caso de (Alanocca & Huamaní, 2022) con tesis titulada “Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del Banco de Crédito del Perú, sede Abancay, 2022”, En cuanto a los resultados, se concluyó que el control de gestión está muy relacionado con el desempeño laboral. Con Rho de Spearman = 0.956, posicionándose como una correlación perfectamente buena.

En contraste, la conclusión de la tesis de (Sánchez, 2022) “La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2020”, reveló, entre otros hallazgos altamente significativos, que existe una relación de dependencia entre el control organizacional y el desempeño laboral, como lo indica el número de correlación de Pearson de 0,952 y el nivel de significancia de $p < 0,05$.

Nuestro estudio se diferencia de los otros tres en que pudimos demostrar mediante el uso de la correlación de Pearson que nuestras variables — gestión administrativa y desempeño laboral— se correlacionaron positiva y significativamente, con un coeficiente de 0.885**. Por el contrario, el 80% de la población que elegimos para nuestro estudio cree que el desempeño laboral es "alto" y que el tipo de cambio 1 es "moderado", respectivamente.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIÓN

Como calculamos el valor de la correlación de Pearson de los datos recogidos en las variables 1 y 2, que es igual a 0,885**; Además, el valor de sigma en ambos lados es 0.000, menos de 0.05 de la regla de decisión, concluimos que existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.

Nuestras conclusiones con respecto a las hipótesis específicas son:

1. Determinar cómo calcular la relación entre la variable 1 de la variable 2 y la dimensión 1. Llegamos a la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre la planeación y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022, con base en el Pearson el valor de correlación de 0,761** y el valor sigma bilateral de 0,000, que es inferior a 0,05.
2. Encuentre una estimación de la relación entre la dimensión de la variable 2 y la dimensión de la variable 1. De acuerdo con la regla de decisión, se concluye que existe una relación directa y significativa entre la organización y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022, con base en el valor de correlación de Pearson de 0.802** y el valor sigma de 0,000, que es inferior a 0,05.
3. De acuerdo con la regla de decisión se llegó a la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre la dirección y el

desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022. Se calculó el valor de correlación de Pearson, que determina la relación entre la variable dimensión 1 y la variable 2, es igual a 0,777** y el valor sigma bilateral, que es igual a 0,000, es inferior a 0,05.

4. El valor de correlación de Pearson calculado para establecer la relación entre la Dimensión 4 de la Variable 1 y la Variable 2 es igual a 0.844**, lo cual está de acuerdo con la regla de decisión: Existe una relación directa y significativa entre el control y el desempeño laboral en la Unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022. El valor sigma bilateral calculado es igual a 0,000, que es inferior a 0,05.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

De acuerdo con nuestros resultados obtenidos recomendamos crear un plan de negocios, capacitar al personal para así tener una buena gestión y obtener buenísimos resultados. También recomendamos generar desafíos, proponer expectativas claras, mejorar la comunicación y proveer de un buen espacio de trabajo.

Recomendaciones de nuestras hipótesis específicas:

1. Recomendamos utilizar un lenguaje sencillo y claro estableciendo objetivos estratégicos, alinear un capital humano e innovar en ello y procurar no limitarse a modelos establecidos.
2. Referente a la organización, recomendamos crear un horario en papel, buscar cuales son las mayores distracciones, identificar las horas de mayor productividad y dividir la jornada en metas para así priorizar los trabajos más importantes.
3. Como esto nos ayudará en el proceso, recomendamos aprender a tomar decisiones acertadas, manejar información confiable, comprender riesgos y oportunidades, y tener una comprensión general del mercado y la competencia.
4. Relacionado con el control, recomendamos fijar normas de rendimiento, evaluar el desempeño e implementar un sistema de

administración de riesgos comparando el desempeño con el estándar establecido.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alanocca, R., & Huamaní, E. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del Banco de Crédito del Perú. Sede Abancay, 2022. Abancay: Repositorio UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95786>
- Bohlander , G. (2002). Administración de recursos humanos (12a. Edición ed.). Ediciones Paraninfo.
- Carrasco, F. (2011). Estudio sobre implementación de gestión basada en procesos en bancoestado. Repositorio UCH. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/102690/cf-carrasco_fz.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). Introducción a la Teoría General de la Administración. Mexico: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE MEXICO - 9789701027868.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración (7ma ed.). Mexico: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, I. (2018). Introducción a la teoría general de la administración. McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/iadmon->
- Fernández, W. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022. Lima: Repositorio UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99616/Fern%C3%A1ndez_PWW-SD.pdf?sequence=1
- gob.pe/ugelnauta. (s.f.). gob.pe. Obtenido de gob.pe: <https://www.gob.pe/institucion/ugelnauta/institucional>

- Hernandez, R. (2018). Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (108-109, Ed.) Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Lovo, Y. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019. Cerro de Pasco: Repositorio UNDAC. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2637>
- Montalván, A. (2019). Selección del personal y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019. Pucallpa: Repositorio UAP. Obtenido de https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8991/Tesis_Selecci%c3%b3n_Personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización: . España: Pearsn Prentice Hall.
- Robbins, S., & Decenzo, D. (2002.). Fundamentos de administración. (2da. Edición. ed.). México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson Educación. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Sánchez, D. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2022. Tacna: Repositorio UNJBG. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4474>
- Silva, L. (2018). Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa Anita, 2016. Lima, Perú: Repositorio UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22289/Silva_VL.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Soto , E. (2001). Comportamiento organizacional: Impacto de las emociones. (1ra. Edición) (1ra. Edición. ed.). Estados Unidos: Editorial Thomson Learning.

Tito, G. (2019). Gestión administrativa y desempeño laboral en el área de mantenimiento de infraestructura e instalaciones de la Universidad de Lima, 2019. Lima, Perú: Repositorio Universidad Autónoma. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1410/Tito%20Valle%2c%20Guadalupe%20Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y muestra.	Instrumento de recolección de datos
<p>Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.</p>	<p>General:</p> <p>¿Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022?</p> <p>¿Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022?</p> <p>¿Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022?</p> <p>¿Existe relación entre el control y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.</p> <p>Específicos:</p> <p>Describir la relación entre la planeación y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.</p> <p>Analizar la relación entre la organización y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.</p>	<p>General:</p> <p>Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.</p> <p>Específicas:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la planeación y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la organización y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la dirección y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el control y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Descriptiva-Correlacional</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p>	<p>Población:</p> <p>La población del presente estudio estará conformada por los colaboradores de la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022, que son 25 en el área específica de estudio</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra estará conformada por 25 colaboradores de la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UGEL NAUTA, 2022

Observe las preguntas realizadas en el presente cuestionario y responda con total honestidad, con la seguridad que el tratamiento de datos será con discreción y solo con los fines que la investigación demande. Las respuestas deben ser marcando una "X" sobre la opción elegida.

Sexo: M() F()

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado ()

La escala de respuesta es la siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	-------------	------------	-----------------------

Gestión Administrativa

Planeación		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	¿Se tiene conocimiento de cuáles son los documentos de gestión de la Institución?					
2	¿Tiene total conocimiento de sus funciones?					
3	¿Se realiza evaluación continua del cumplimiento de sus funciones?					
4	¿Se plantean o utilizan cronogramas o agendas de actividades, como indicadores de planes de trabajo?					
Organización		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
5	¿La ejecución de los presupuestos se da de acuerdo a lo establecido?					
6	¿Los trabajadores de la unidad de gestión educativa Local-Nauta, tienen conocimiento del Reglamento Interno?					

7	¿Los trabajadores de la unidad de gestión educativa Local-Nauta, tienen claro cuáles son las actividades y funciones que deben realizar?					
8	¿Los trabajadores reciben capacitación para mejoras, de manera continua?					
Dirección		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
9	¿Se capacita y evalúa a los trabajadores de la unidad de gestión educativa Local-Nauta?					
10	¿Los trabajadores forman parte en la toma de decisiones y emiten opinión respecto a manejos?					
11	¿La unidad de gestión educativa Local-Nauta, reconoce los logros y el compromiso laboral?					
12	¿La unidad de gestión educativa Local-Nauta, recompensa el trabajo de los colaboradores?					
Control		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
13	¿Los trabajadores reciben instrucciones para mejorar sus labores?					
14	¿La relación de la unidad de gestión educativa Local-Nauta? con sus usuarios es buena?					
15	¿La unidad de gestión educativa Local-Nauta, es vigilante con las necesidades de los usuarios?					
16	¿La unidad de gestión educativa Local-Nauta, promueve acciones correctivas para erradicar motivos de inconformidad y evitar complicaciones?					

Desempeño Laboral

Desempeño de labores		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	¿Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones de su puesto?					
2	¿Es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo?					
3	¿Busca conseguir resultados que contribuyan a la mejora de la entidad?					
4	¿Utiliza los recursos que se le asignan, con la mayor eficiencia posible?					
Ambiente de trabajo		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
5	¿Existen oportunidades de crecer en la Institución?					
6	¿La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea?					
7	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?					
8	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
Relaciones interpersonales		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
9	¿Cumplir con las actividades laborales representa una tarea estimulante para los colaboradores?					
10	¿Existe una adecuada comunicación con los compañeros de la unidad de gestión educativa Local-Nauta?					
11	¿Existe una buena comunicación con los directivos y líderes de la unidad de gestión educativa Local-Nauta?					

12	¿Los compañeros de trabajo de la unidad de gestión educativa Local-Nauta, muestran predisposición para el desarrollo del trabajo en equipo?					
Jornada laboral		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
13	¿Los servicios prestados son solamente para las funciones contratadas?					
14	¿Existen momentos específicos de acumulación de carga laboral?					
15	¿Existen tiempos de descanso por las funciones adicionales realizadas?					
16	¿En su jornada laboral existen momentos de excesiva presión?					

3. Consentimiento informado

Yo _____,
acepto participar voluntariamente en el estudio "GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-NAUTA, 2022".

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones
de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer
preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante

Firma Investigadora
Responsable

Firma Investigadora
Responsable

Iquitos, de del 2023