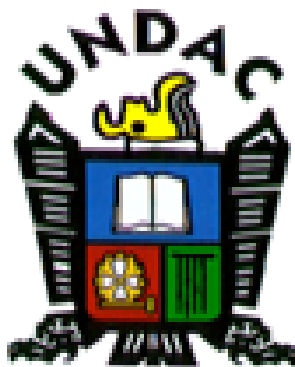


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**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**

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor: Bach. Yadyra Massiel LOVO TERRAZOS

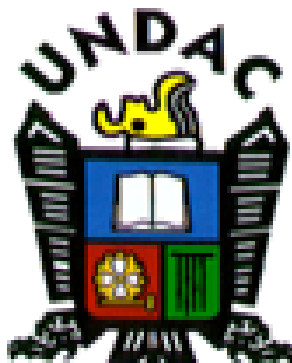
Asesor: Mg. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA

Cerro de Pasco - Perú - 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**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**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

**Dr. José Luis GUERRERO FEBRES
PRESIDENTE**

**Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
MIEMBRO**

**Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO**

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso, por darme la vida.

A mi señor padre, Neri Felipe, por haberme forjado comola persona que soy; muchos de mis logros los debo a él,entre los que incluyo este, en él tengo el espejo que me quiero reflejar, pues sus virtudes infinitas y su grancorazón me llevan a admirarlo cada día más, y por permitirme verlo disfrutar cada día a su lado.

A mi señora madre Elizabeth Maritza. Que Dios le tengaen su gloria, ella me bendice cada día de mi vida.

Yadyra Massiel

AGRADECIMIENTO

Agradezco de todo corazón a nuestra alma máter la “Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión”.

A la Facultad de Ciencias Empresariales.

A la Escuela de Formación Profesional de Administración.

A los señores docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración, por impartirnos valores, y sus conocimientos como parte de nuestra formación universitaria, la misma que redundara en beneficio de nuestra población.

Mi especial gratitud a la Mg. Nelly FUSTER ZUÑIGA, al brindarme su asesoría y orientación para culminar mi trabajo de investigación.

A los colaboradores de Dirección Regional del Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Pasco, por su apoyo incondicional al responder la encuesta de mi investigación.

A todos los que me brindaron su apoyo desinteresado para la culminación de mi informe final de la presente tesis.

La Autora.

RESUMEN

Nuestra investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

La población materia de nuestro estudio estuvo conformado por 49 trabajadores y nuestra muestra de la investigación fue de 30 personas, se utilizó como instrumento dos cuestionarios, uno por cada variable de estudio: Gestión administrativa y desempeño Laboral, las que estaban compuesto por 23 y 25 preguntas respectivamente, con respuestas en la escala de Likert (del 1 al 5) las mismas que fueron validadas por un juicio de expertos,

La investigación fue de tipo Correlacional, método inductivo, deductivo correlacional. Con un diseño no experimental transversal de tipo Descriptivo correlacional. que recogió la información en un período específico

La prueba de hipótesis se realizó con un análisis de chi cuadrado, La investigación de acuerdo a los resultados, muestran que existe una relación de 82,708 (82.7%) entre la Gestión administrativa y desempeño Laboral. con un grado de significancia igual a 0,000 menor de 0,05 lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general. Se concluye que: Existe relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, planeación, organización, dirección, control.

ABSTRACT

Our research had the general objective: To determine the relationship that exists between administrative management and the work performance of the workers of the Regional Directorate of Transport and Communications of the Pasco Region, 2019.

The subject population of our study was made up of 49 workers and our research sample was 30 people, two questionnaires were used as an instrument, one for each study variable: Administrative management and Labor performance, which were composed of 23 and 25 questions respectively, with answers on the Likert scale (from 1 to 5) which were validated by an expert judgment,

The research was of the correlational type, inductive method, deductive correlational. With a non-experimental cross-sectional descriptive-correlational design. who collected the information in a specific period.

The hypothesis test was carried out with a chi-square analysis. According to the results, the investigation shows that there is a relationship of 82,708 (82.7%) between Administrative Management and Labor performance. with a degree of significance equal to 0.000 less than 0.05 which allows us to reject the null hypothesis and accept the general hypothesis. It is concluded that: There is a direct and significant relationship between administrative management and the work performance of the workers of the Regional Directorate of Transport and Communications of the Pasco Region, 2019

Keyword: Administrative management, job performance, planning, organization, direction, control.

INTRODUCCIÓN

La capacidad de gestión de muchos de los que dirigen las organizaciones públicas en nuestro país está llena de limitaciones y lo tienen tanto los gobernantes, como los gestores y los trabajadores, al momento de realizar sus actividades y cumplir con sus funciones. Muchas veces a pesar de que se ha dado algunas iniciativas en este sentido, tales como la política de modernización de la gestión pública, el Presupuesto por Resultados o la reforma del servicio civil, con la finalidad de mejorar la gestión administrativa de las entidades públicas. Los resultados aún son desalentadores en los diferentes niveles de la administración pública, mucho se escucha las quejas de los usuarios, los vecinos o pobladores, acerca de la gestión administrativa de las instituciones y del desempeño laboral de sus trabajadores, los cuales en la gran mayoría de casos no satisfacen las expectativas de los conciudadanos.

Es por ello que consideramos, realizar la presente investigación enfocada a la Dirección Regional de Transportes - Pasco, ya que esta realidad no le es ajena, somos testigos de cómo en los últimos años ha ido decreciendo su gestión, producto del mal manejo de alguna de sus autoridades, así como un desempeño laboral de sus trabajadores, que no están a la altura de lo que se espera por parte de la entidad.

Somos conscientes de que las autoridades regionales, no ha podido forjar una respuesta sistémica e integral para resolver este problema, en lo referente a mejorar su gestión y lograr posicionarse como una entidad al servicio de las grandes mayorías, es nuestra esperanza y propósito que, con el presente trabajo, contribuyamos a dar algunas luces acerca de la problemática en cuanto a la gestión de la dirección regional de transportes y comunicaciones.

De acuerdo al reglamento de grados y títulos de nuestra Universidad, presentamos nuestra investigación, de acuerdo a el esquema siguiente:

Capítulo I Identificación y determinación del Problema: Principiamos con la Identificación y planteamiento del problema materia de nuestro estudio, del mismo se trazan los problemas específicos, así mismo la formulación de objetivos, la respectiva justificación y las limitaciones de la investigación.

Capitulo II Marco Teórico de la Investigación, Se examinan los antecedentes de nuestra investigación, el marco teórico que sostiene los conceptos de la Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, para ello utilizamos conceptos actualizados de ambas variables, los conceptos que dan respaldo a nuestra investigación han sido tomados de fuentes confiables, la formulación de hipótesis busca dinamizar y agilizar el estudio, así como nos permite identificar las variables e indicadores de nuestra investigación

Capitulo III Metodología y Técnicas de Investigación, mostramos nuestro tipo y nivel de investigación, así como el diseño empleado. Se presenta la población y muestra, así mismo se determinó los instrumentos de recolección de datos para nuestro estudio, la selección, validación y confiabilidad de nuestros instrumentos de investigación por los expertos y finalmente se ve la orientación ética.

Capítulo IV Análisis e Interpretación de los Datos. Se exterioriza los datos de la aplicación de una encuesta tipo Likert dirigida hacia los integrantes de nuestra muestra, para el análisis y procesamiento de los resultados se empleó el Excel, así como software estadístico SPSS 26 que es el más usado en las ciencias sociales, presentamos los resultados con tablas y figuras para una mejor visualización, del mismo modo se presenta la prueba de hipótesis y la discusión de resultados.

Finalmente exteriorizamos nuestras respectivas conclusiones, así como presentamos las respectivas recomendaciones.

La Autora

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

INDICE DE FIGURAS

CAPITULO I.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	4
1.3. Formulación del problema.....	4
1.3.1. Problema General	4
1.3.2. Problemas Específicos	4
1.4. Formulación de objetivos	5
1.4.1. Objetivo General.....	5
1.4.2. Objetivos Específicos	5
1.5. Justificación de la investigación	6
1.6. Limitaciones de la investigación.....	8

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	9
2.2. Bases teóricas – científicas	16
2.3. Definición de términos básicos.....	38
2.4. Formulación de hipótesis.....	433
2.4.1. Hipótesis general:	43
2.4.2. Hipótesis específicas:.....	43

2.5. Identificación de variables.....	43
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	44

CAPITULO III.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación:.....	46
3.2. Nivel de Investigación	46
3.3. Métodos de investigación	46
3.4. Diseño de investigación.....	47
3.5. Población y muestra.....	48
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	49
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	50
3.9. Tratamiento estadístico.....	50
3.10.Orientación ética filosófica y epistémica.....	51

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	52
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.	53
4.3. Prueba de Hipótesis	64
4.3.1. Prueba de Hipótesis General.....	65
4.3.2. Prueba de Hipótesis Especificas	65
4.4. Discusión de resultados	72

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable: Gestión Administrativa.....	53
Tabla 2 Dimensión: Planeación.....	54
Tabla 3 Dimensión: Organización.....	55
Tabla 4 Dimensión: Dirección.....	56
Tabla 5 Dimensión: Control.....	57
Tabla 6 Variable: Desempeño Laboral.....	58
Tabla 7 Dimensión: Conocimiento del trabajo.....	59
Tabla 8 Dimensión: Calidad del trabajo.....	60
Tabla 9 Dimensión: Responsabilidad.....	61
Tabla 10 Dimensión: Productividad.....	62
Tabla 11 Dimensión: Habilidad y destreza.....	63
Tabla 12 Dimensión: Actitud.....	64
Tabla 13 Prueba de chi-cuadrado Gestión Administrativa Desempeño Laboral.....	66
Tabla 14 Prueba de chi-cuadrado Planeación Desempeño Laboral.....	67
Tabla 15 Prueba de chi-cuadrado Organización y Desempeño Laboral.....	68
Tabla 15 Prueba de chi-cuadrado Dirección y Desempeño Laboral.....	70
Tabla 16 Prueba de chi-cuadrado Control y Desempeño Laboral.....	71

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proceso Administrativo	19
<i>Figura 2 Variable: Gestión Administrativa</i>	<i>53</i>
<i>Figura 3 Dimensión: Planeación</i>	<i>54</i>
<i>Figura 4 Dimensión: Organización</i>	<i>55</i>
<i>Figura 5 Dimensión: Dirección</i>	<i>56</i>
<i>Figura 6 Dimensión: Control</i>	<i>57</i>
<i>Figura 7 Variable: Desempeño Laboral</i>	<i>58</i>
<i>Figura 8 Dimensión: Conocimiento del trabajo</i>	<i>59</i>
<i>Figura 9 Dimensión: Calidad del trabajo</i>	<i>60</i>
<i>Figura 10 Dimensión: Responsabilidad</i>	<i>61</i>
<i>Figura 11 Dimensión: Productividad</i>	<i>62</i>
<i>Figura 12 Dimensión: Habilidad y destreza</i>	<i>63</i>
<i>Figura 13 Dimensión: Actitud</i>	<i>64</i>

CAPITULO I.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Consideramos que la gestión administrativa es un mecanismo primordial para las que las instituciones públicas, consigan un crecimiento eficiente, eficaz y efectivo, logrando así los diversos objetivos establecidos y cumpliendo con las metas expuestas en sus diversos instrumentos de gestión, “del mismo modo se refiere a los principios, normas, medios y metodologías diseñadas para alcanzar un propósito. Por su aplicación debe estar siempre concebida y orientada al desarrollo constante y al mejoramiento continuo de la entidad” (Escuela de Gobierno R&C Consulting, 2018).

Esto está fuertemente ligado con el desempeño laboral, en cual se aprecia el rendimiento laboral de los trabajadores públicos, cuando desempeñan las funciones, los cargos asignados y el cumplimiento de su rol, es allí donde se apreciará sus actitudes, aptitudes y capacidades como trabajador.

Es importante mencionar a Sánchez (2002) Cuando manifiesta que: “La Gestión Pública no es una ciencia autónoma, debido a que tiene un objeto

de estudio que comparte con la Administración Pública y el estudio del objeto es reciente, empírico, factual y de carácter institucional”. En realidad, es un conjunto de metodologías que pueden aplicarse al sector público, con las consiguientes limitaciones y especificaciones en cada caso. Para que la Gestión Pública pueda lograr un mayor rigor científico requerirá de estudios con mayor consistencia y argumentación, que permitan alcanzar conocimiento acumulable y aplicable a la Gestión Pública. (p. 123)

El grado de la aplicabilidad de una correcta gestión administrativa en las entidades públicas, repercute en el buen discernimiento que tiene la población de los servicios que brindan, ya que mediante las diversas formas y herramientas de administración, como pueden ser los sistemas, metodologías aplicadas en base a normas y procedimientos establecidos, las herramientas administrativas gerenciales, entre otros medios, las instituciones públicas logren cumplir su rol primordial para el desarrollo de su sector y lograr el bienestar de la población, mediante una buena gestión.

Considéranos que uno de los mayores problemas de la mayoría de organismos e instituciones públicas, guarda relación con una buena gestión administrativa, ya que se caracteriza porque la gran mayoría de sus trabajadores desconocen de los procedimientos administrativos y de gestión pública, ya que son personas que ocupan el lugar de trabajo sin tener conocimiento de gestión pública, ni mucho menos contar con experiencia laboral, ya que en su mayoría ocupan los puestos donde laborar gracias al clientelismo político (están ligados al partido o grupo político que está en el poder); esto hace que la institución en nuestro caso la Dirección regional de transportes y comunicaciones, tenga una deficiente y mala

gestión administrativa; generando así un malestar a los usuarios por falta de capacidad, responsabilidad y carencia de conocimientos en el área administrativa.

De igual forma el desempeño laboral, es otro inconveniente que se presenta en esta entidad, principalmente ocasionado por la falta de rendimiento laboral y capacidad técnica de los trabajadores al momento de ejercer sus funciones dentro del área correspondiente. Esto primordialmente a que no existe una convocatoria de personal adecuada, así como al momento de seleccionar a personas no se cumplen con los perfiles respectivos (ya que en muchos casos son contratados por favores políticos), por lo que no son idóneos al momento de cumplir sus funciones laborales a cabalidad, lo que se refleja en un deficiente ejercicio laboral.

Es preocupante como las instituciones públicas, no ponen énfasis por hacer unas mejoras en los procesos administrativos y en el rendimiento del personal que labora, esto a pesar de los constantes cambios y normativas que se tratan de aplicar a las instituciones públicas como la Ley N° 30057 (2013), ley servir, “orientado a sentar las bases para mejorar el desempeño de los servidores públicos, mediante la meritocracia y con respeto de los derechos laborales, con el fin que las entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, además presten servicios de calidad”.

“Para analizar el rendimiento de los trabajadores se debe considerar no solo los resultados, sino también sus habilidades blandas y su estabilidad profesional. Así se garantizará su crecimiento y el de la entidad”. (ESAN, 2019)

Por lo anteriormente expresado, y de acuerdo a los antecedentes encontrados a nivel académico, como institucional, es que nuestro problema de investigación se plantea: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la Gestión

administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2020?

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación Espacial

La investigación se llevará a cabo en las instalaciones de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, ubicado en la Av. El Minero N°506 - San Juan - Distrito de Yanacancha - Pasco

1.2.2. Delimitación Temporal

El periodo de análisis de la presente investigación comprenderá el año 2019.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

En nuestra investigación para la variable 1: Gestión administrativa se toma en cuenta la teoría que plantea Idalberto Chiavenato y Anzola- Mientras que para la variable 2: “Desempeño Laboral” la teoría de Robbins y Coulter.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019?

1.3.2. Problemas Específicos:

- a) ¿Qué relación existe entre la Planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019?

- b) ¿Qué relación existe entre la Organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019?
- c) ¿Qué relación existe entre la Dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019?
- d) ¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019?

1.4. Formulación de Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación que existe entre la Planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.
- b) Determinar la relación que existe entre la Organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.
- c) Determinar la relación que existe entre la Dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

- d) Determinar la relación que existe entre el Control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

1.5. Justificación de la Investigación

Según Bernal (2010) en una investigación, “la justificación se refiere a las razones del porqué y el para qué de la investigación que se va a realizar”, es decir, justificar una investigación consiste en exponer los motivos por los cuales es importante llevar a cabo el respectivo estudio.

A continuación, le presentemos las siguientes justificaciones de nuestra investigación.

1.5.1. Justificación Teórica

Los resultados que se obtendrán en la presente investigación sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, busca incorporar conocimientos científicos sobre las variables y dimensiones de nuestro estudio La presente investigación, tiene como base construir un aporte teórico, basándose en la comparación de conocimientos con evidencia científica relacionada con estas dos variables: gestión administrativa y Desempeño Laboral.

Con nuestro estudio de investigación se busca conocer el nivel de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores, con sus comportamientos y desempeño profesional.

Se ha utilizado dos tipos de definiciones de los conceptos de nuestras variables, uno de tipo conceptual, que es la que se ha llevado a

cabo a través del proceso de revisión científica de las definiciones de ambas variables, así como de su importancia y antecedentes, y otro operacional ya que para comprender la medición y lo que abarca cada variable se ha consultado las definiciones de varios autores, que han realizado en sus investigaciones científicas llevadas a cabo con anterioridad a la nuestra.

1.5.2. Justificación Práctica

Se cimienta en que los que dirigen la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, al tener un diagnóstico sobre la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, su relación es directa entre ambas variables, por lo que, si se logra implementar las recomendaciones presentadas en la presente tesis, servirán para poder mejorar la gestión de dicha institución y poder así aumentar el desempeño laboral de sus colaboradores. Lo cual redundara en un mejor servicio a sus usuarios.

1.5.3. Justificación Metodológica

La investigación aplica procedimientos y técnicas del análisis, del mismo modo a través del juicio de expertos se validará los instrumentos respectivos (dos cuestionarios), uno sobre gestión administrativa que consta de 23 ítems y el otro cuestionario sobre desempeño laboral que consta de 25 ítems, los mismos que podrán servir a futuras investigaciones.

1.5.4. Justificación Social

Nuestra investigación permitirá dar a conocer la realidad en cuanto a la problemática de la gestión administrativa de la DRTC, y como está influye en el desempeño laboral de sus trabajadores, así como sus implicancias en sus usuarios y la sociedad en general.

1.5.5. Justificación de Conveniencia

Consideramos que nuestro estudio es conveniente porque describe la realidad de la gestión administrativa por la que atraviesa la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, para que, en función a estos resultados, sus autoridades realicen los cambios y correcciones en su gestión para incidir en el desempeño laboral de sus colaboradores.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las principales limitaciones para desarrollar el presente trabajo de investigación, consideramos que fueron, el poder adecuar los horarios de los informantes de nuestra muestra de investigación (debido a los problemas producto del COVID 19), para realizar las distintas actividades necesarias para el desarrollo del mismo. Así como el acceso a documentos de gestión.

Para alcanzar los objetivos trazados, se aplicaron estrategias y técnicas a nuestras debilidades y limitaciones, con la finalidad de superarlos y hacer que estas se conviertan en nuestras fortalezas.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Castillo et al. (2019) en la tesis de pregrado, “Incidencia de la Gestión Administrativa en la Higiene y Seguridad del personal de servicios municipales en la Alcaldía de San Juan de Limay en el primer semestre del año 2019”, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Fue una investigación Cualitativa, de tipo descriptivo, la población y muestra fue de 10 trabajadores, como técnica se usó la encuesta, con su instrumento el cuestionario.

La conclusión principal pone de manifiesto que:

La seguridad e higiene laboral de los servidores públicos de ornato y limpieza de la alcaldía municipal de San Juan de Limay no prestan las condiciones óptimas para el cumplimiento de sus actividades, además que no cuentan con el equipamiento adecuado de protección mientras ejercen su trabajo en la vía pública ni al momento de

depositar en el vertedero municipal lo que ponen en riesgo su salud al estar expuestos a contaminaciones que les hacen vulnerables a contraer enfermedades así como a accidentes laborales. (Castillo et al., 2019, p. 61)

Banchón y Jordán (2019) en el trabajo de pregrado “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño Laboral de la compañía “Renesa S.A” de la ciudad de Guayaquil”, de la Universidad de Guayaquil, el tipo de investigación empleada fue descriptiva explicativa, su principal conclusión manifiesta, que:

A nivel administrativo, ciertos procesos carecían de orden y control, por ello se requería de una organización tanto estructural como funcional para definir los mandos altos y medios dentro de la compañía, además con la ayuda de un manual de funciones se incluyeron las funciones y responsabilidades de cada uno de los empleados. (Banchón y Jordán, 2019, p. 72)

Espaderos (2016) en la tesis de pregrado titulada: “Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucia Cotzumalguapa” de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, tuvo como objetivo “determinar si existe relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucia Cotzumalguapa”, La investigación es de tipo descriptivo correlacional, se contó con una muestra de 30 personas, las conclusiones de dicha indagación fueron:

Los colaboradores de la dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, manifestaron que no existe relación entre satisfacción y desempeño laboral, ya que poseen un nivel de incidencia de $r= 0.1256$, lo cual conlleva que los empleados cumplen con los requisitos del trabajo y manifiesten eficiencia, eficacia o pro actividad.

El nivel de desempeño laboral en los individuos se encuentra alto, por lo tanto, manifiestan actitudes tales como responsabilidad, productividad, motivación, eficiencia y trabajo en equipo. (Espaderos, 2016, p. 50)

Veintimilla (2016), en su tesis de grado titulada: “La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje”, de la Universidad Técnica de Machala, que tiene por objetivo, “Determinar la Gestión Administrativa para el buen desempeño laboral de las secretarias en la empresa Agrícola Prieto S.A.”. El tipo de investigación es exploratorio, descriptivo y explicativo, se desarrolló con una muestra de 125 usuarios, las principales conclusiones de dicha investigación son:

Las secretarias que laboran en la empresa Agrícola Prieto S.A. del cantón Pasaje no administran su tiempo correctamente para las tareas que debe ejecutar en el día.

Los trámites que realizan los usuarios están considerados poco ágil. No existe comunicación entre secretarias y departamentos de la empresa. (Veintimilla, 2014, p. 73)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Machaca (2022) En la tesis de maestría, “Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público distrito fiscal Tacna, 2021”, fue una investigación de tipo básico de nivel correlacional, el método empleado fue el hipotético deductivo, de diseño No experimental, enfoque cuantitativo y corte transversal, la muestra estuvo constituida por 90 personas.

Entre sus principales conclusiones, expresa que:

Sobre lo establecido como objetivo general en la presente tesis, y de acuerdo al hallazgo obtenido correlación positiva moderada, se concluye que existe relación entre las variables Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021. (Machaca, 2022, p. 29)

Huamán y Quispe (2020). En la tesis de pregrado cuyo título es: “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa Oficina Regional Sur Oriente Cusco – INPE Puerto Maldonado ,2019”, cuyo Objetivo General fue: “Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede administrativa Oficina Regional Sur Oriente Cusco-INPE Puerto Maldonado, 2019.” La investigación pertenece al tipo básico, de corte no experimental. Se realizo con una muestra de 16 trabajadores, dentro de las conclusiones nos manifiestan que:

En “la sede administrativa Oficina Regional Sur Oriente Cusco-INPE Puerto Maldonado”, se determinó que la Gestión Administrativa se desarrollan a un nivel alto con un promedio de 4.18 y la satisfacción laboral se manifiesta en un nivel alto, de

acuerdo a la tabla N° 09 de escala de interpretación, con dichos resultados estadísticos se determinó que de acuerdo a la hipótesis planteada, mediante el estadístico $Z_t=7.87$, se afirma que existe correlación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral, siendo su coeficiente de correlación $\rho=0.821$, de acuerdo a la escala de valores de correlación indica que existe una correlación positiva alta demostrando que la gestión administrativa incide en la satisfacción laboral. (Huamán y Quispe, 2020, p. 85)

Serna y Arévalo (2018), en la tesis titulada: La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año 2016. De la Universidad Nacional de San Martín- Tarapoto, cuyo objetivo general fue el de “determinar la incidencia de la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral”. El diseño de la investigación es no experimental descriptiva Correlacional, el tipo de investigación es aplicada, la muestra fue de 12 trabajadores, las conclusiones de dicha investigación fueron:

Se concluye que en la empresa Agropecuaria Lucero – Lamas actualmente existe una mala gestión administrativa, debido a que los procesos administrativos están siendo ineficientes, con una mala planificación, ya que no establecen objetivos y políticas así mismo no tienen metas claras, mal establecimiento de los objetivos, ya que actualmente no cuenta con objetivos establecidos, las metas no están establecidas en el plan estratégico, no cuenta con un programa de actividades, donde los colaboradores puedan seguir un orden cronológico para un mejor desarrollo de las actividades laborales,

no cuenta con planes diarios, semanales mucho menos mensuales, no tiene una buena organización, ya que no cuenta con una estructura de tareas debidamente establecida, no hay una buena dirección, ya que no cuenta con estrategias establecidas, los colaboradores no conocen a cabalidad sus funciones, no tiene un buen control, ya que no tiene estándares establecidos de calidad y control. (Serna y Arévalo, 2018, p. 62)

García y Huamán (2018), en la tesis de posgrado titulada: “Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018”. De la Universidad César Vallejo, que tuvo como finalidad de “determinar la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los empleados de la Municipalidad Distrital del Rondos-Lauricocha, 2018”. El tipo de investigación fue no experimental-descriptiva, con el diseño correlacional de corte transversal, se ha contado con una muestra de 25 empleados. Las conclusiones que nos presentan fueron:

Se determinó la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos Lauricocha, 2018. Puesto, que $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$, existe relación significativa, siendo positiva fuerte, con un nivel de significancia de $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$. $Rho = 0,833$. Puesto que: $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. (García y Huamán, 2018, p. 71)

2.1.3. Antecedentes Locales

Quispe (2020) en la tesis titulada: “Gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018”, de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, que tuvo como objetivo, “conocer de qué manera influye la gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018”. La investigación realizada fue con un enfoque mixta, de tipo descriptiva y explicativa, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra de la investigación fue de 81 trabajadores, el muestreo fue probabilístico.

La conclusión principal nos manifiesta que:

La variable gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral del personal, de acuerdo a los resultados obtenidos se afirma que existe influencia entre las 2 variables debido a que el p-valor es 0.000, este resultado según la hipótesis estadística indica que si el p-valor $< 0,05$ se establece una relación estadísticamente significativa. Esto indica que la gestión del talento humano por competencias del personal, de acuerdo a los resultados obtenidos se afirma que existe influencia entre las 2 variables debido a que el p-valor es 0.000, este resultado según la hipótesis estadística indica que si el p-valor $< 0,05$ se establece una relación estadísticamente significativa. (Quispe, 2020, p. 73)

Albero (2020) en la tesis titulada: “El clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Huayllay 2018”, Para optar el título profesional de: Economista de la

Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, tuvo como objetivo general: “Identificar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco 2018”. La muestra es probabilística, se utilizó el muestreo aleatorio simple, utilizando la fórmula para poblaciones finitas se encontró una muestra de 65 trabajadores, la principal conclusión de su investigación nos manifiesta:

Existe una relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay-Pasco 2018; confirmada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,539; así como la primera prueba de hipótesis específica realizado con el estadístico Chi Cuadrado; donde el $\chi^2 = 21,936 > \chi^2_{t} = 12,5916$; demostrándose que Existe una relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay- 2018.

El desempeño laboral representado en niveles (agrupado) en la municipalidad distrital de Huayllay 2018. El 52% de los encuestados (34 trabajadores), consideran que el nivel de desempeño laboral (agrupado) es regular; un 45% de los encuestados (29 trabajadores), manifiestan que el nivel de desempeño laboral es bueno en la municipalidad distrital de Huayllay. (Albero, 2020, p. 96)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Gestión Administrativa

“Al fin de al cabo, gestionar bien no es otra cosa que dar el mejor de los usos a unos recursos que son escasos y siempre tendrán usos alternativos”.

Ana Cabezas

Henry Fayol, define la administración como “el conjunto de procesos orientados a planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar los recursos de la organización para el logro de objetivos de manera eficiente y eficaz”

La Gestión administrativa es un proceso característico de las organizaciones, que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, y que es desempeñada a través de tareas o actividades para determinar y lograr los objetivos o metas preestablecidos, mediante una apropiada utilización de su capital humano combinado con los otros recursos (económicos, materiales y otros).

La gestión administrativa conlleva a un nivel elevado de requerimiento tanto en el desarrollo de funciones como son: planificación, organización, dirección y control de la organización, así como para una excelente administración de los bienes de la organización, entre ellos los materiales, financieros y por supuesto gestión al talento humano, orientado a la consecución de metas y objetivos trazados.

Robbins y Coulter, (2010), mencionan que: “Una adecuada gestión administrativa no implica un manejo eficiente de los recursos, sino también a los procesos que permita a la institución desarrollarse y mejorar, con la visión que establezca una perspectiva que signifique una ventaja y una posición favorable”. (p. 321)

Gestionar un proceso administrativo bien definido se constituye como principio fundamental de la labor de quien dirige la organización, aunque dichas labores se realicen de forma empírica en la mayoría de las veces. Por lo que es importante para quien dirige los recursos y ejecuta las acciones que llevan al logro de los objetivos predeterminados.

El autor Anzola Rojas, (2002), menciona que

“Gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control”. (p. 135)

El autor considera que la gestión administrativa es una de las actividades más significativas dentro de una organización, pues mediante ella se logra el cumplimiento y el logro de los objetivos institucionales, con la unión de esfuerzos coordinados o una adecuada gestión del talento humano.

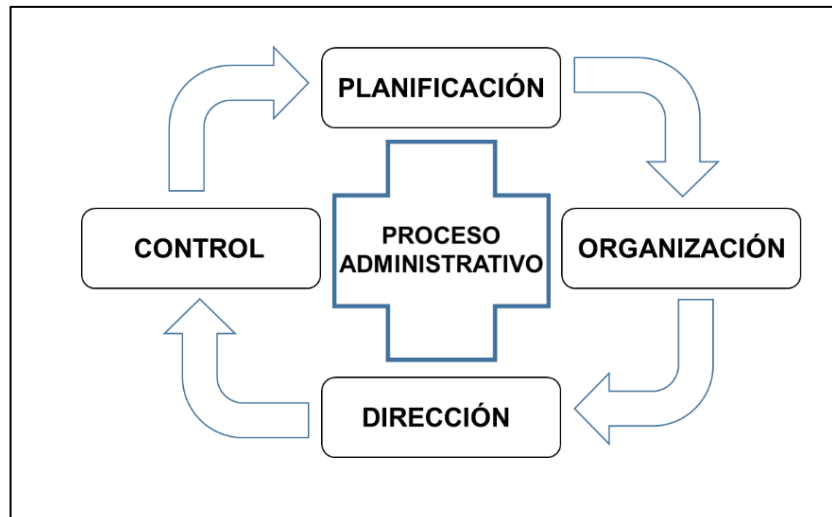
Koontz et al. (2012), mencionan que:

La gestión administrativa, es definida como proceso que, en su relación, comporta varias acciones, encadenadas, como un conjunto coherente y ejecutado para obtener el máximo rendimiento posible, constituye, fundamentalmente a las, actividades, medios, actores involucrados en el trabajo. (p. 167)

La gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos

a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: “planear, organizar, dirigir y controlar”, como se muestra en el siguiente gráfico:

Figura 1 Proceso Administrativo



Elaboración propia

2.2.2. Importancia de la Gestión Administrativa

Consideramos que el mayor reto que afronta la gestión administrativa moderna. Es la tarea de construir una sociedad económicamente excelente; con reglas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz y eficiente.

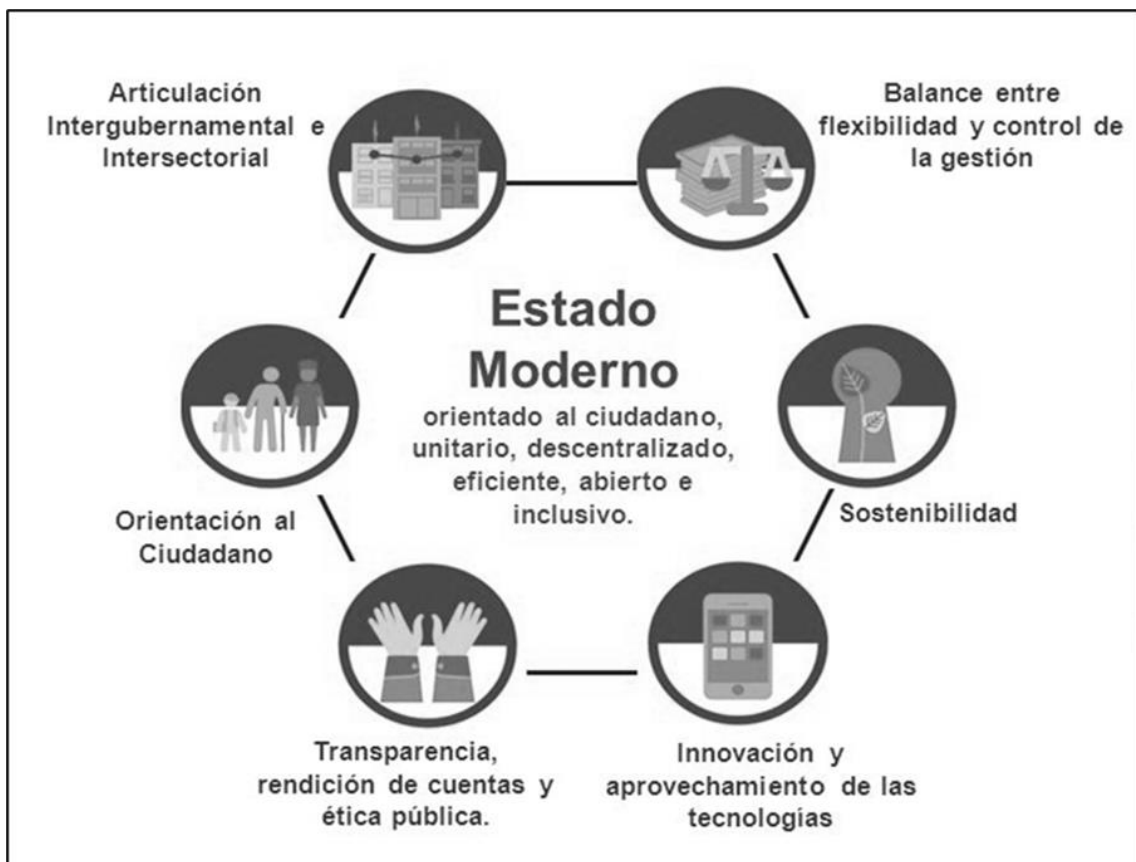
La supervisión de las organizaciones está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador. En situaciones complejas, donde se requiera un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos. (Mora et al., 2017)

Una correcta administración pública contribuye en el desarrollo económico, cultural y social de un país, donde cada vez más se acentúan las actividades que precedentemente estaban relegadas al sector privado, las organizaciones administrativas públicas se han establecido como las entidades más trascendentales de una nación.

En la búsqueda del bienestar de la población, es donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental. Es por ello la importancia de la gestión administrativa en los actuales momentos y más aún cuando se busca un estado moderno tal como se aprecia en el gráfico 2.

Gráfico 1

Procesos para un Estado Moderno



Fuente: Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública

2.2.3. Etapas del Proceso Administrativo

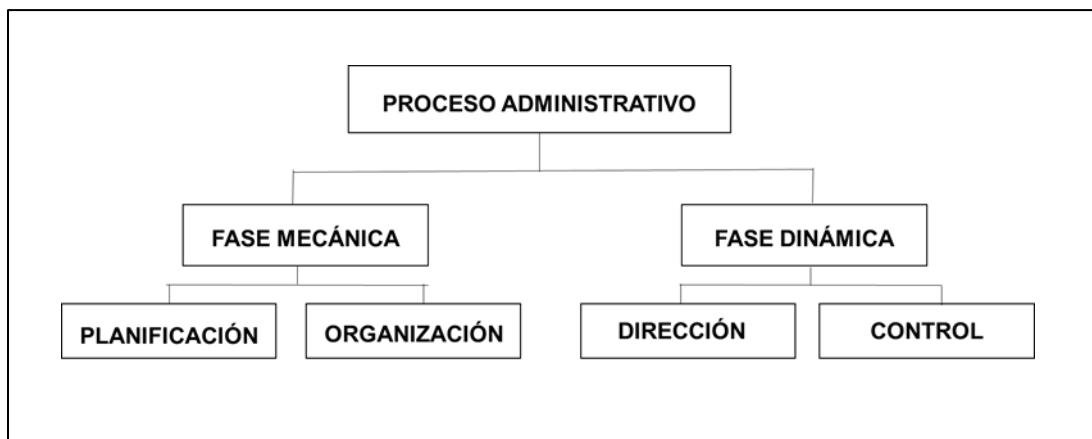
Debemos manifestar, que el proceso administrativo está formado por una serie de etapas: planificación, organización, dirección y control. Y que estas se separan en estas dos fases:

a) Fase mecánica: La fase mecánica “está compuesta por la planificación y la organización. Podríamos decir que es una parte estática del proceso”.

b) Fase dinámica: La fase dinámica, por su parte, “está compuesta por la dirección y el control. En este sentido, la palabra dinámica hace referencia al movimiento”.

Es decir, una vez hemos planificado y organizado, toca ejecutar y ponerse manos a la obra, para luego realizar el control. Tal como se aprecia en el gráfico de abajo.

Gráfico 2
Proceso administrativo



Elaboración propia

2.2.4. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública y la Gestión Administrativa.

Esta política, según la PCM, (2013) “tiene por objetivo general orientar, articular e impulsar, en todas las entidades públicas, el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país”.

Un Estado moderno es aquel “que está orientado al ciudadano, que es eficiente, unitario, descentralizado, inclusivo y abierto” (transparente y que rinde cuentas).

- a) **Orientado al ciudadano:** “El Estado asigna sus recursos, diseña sus procesos y define sus productos y resultados en función de las necesidades de los ciudadanos. En tal sentido, sin perder sus objetivos esenciales, es flexible para adecuarse a las distintas necesidades de la población y a los cambios sociales, políticos y económicos del entorno. Por lo tanto, se expresa en una gestión pública en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan por entender y responder a las necesidades de los ciudadanos”. (PCM. 2013)
- b) **Eficiente:** “El Estado genera mayor valor público a través del uso racional de los recursos con los que cuenta, buscando proveer a los ciudadanos lo que necesitan al menor costo posible, con un estándar de calidad adecuado y en las cantidades óptimas que maximicen el bienestar social”. (PCM. 2013)
- c) **Unitario y Descentralizado:** “El Estado busca satisfacer a la ciudadanía adaptando sus políticas a las diferentes necesidades y condicionantes existentes en cada espacio territorial, a través de los gobiernos descentralizados que aplican las políticas, rectorías y normas

nacionales en cumplimiento de los derechos constitucionales”. (PCM. 2013)

- d) Inclusivo:** “El Estado busca asegurar en todas sus acciones que todos los ciudadanos tengan igualdad de oportunidades en el acceso a sus servicios y en la elección de sus opciones de vida, buscando cerrar las brechas existentes. Procura brindar servicios de calidad y en la cantidad necesaria para satisfacer sus necesidades”. (PCM. 2013)
- e) Abierto:** “El Estado es transparente y accesible a los ciudadanos, fomenta la participación ciudadana, la integridad pública y rinde cuentas de su desempeño”. (PCM. 2013)

Los atributos antes mencionados, serán los que respondan a todos los ciudadanos, con un progresivo acceso a bienes y servicios públicos de calidad y eficientes, los mismos que corresponden ser de manera equitativa, oportuna y pertinente, admitiendo así reducir las brechas sociales y económicas y ejerciendo con compromiso su rol promotor de progreso del país.

Gráfico 3
Estado Moderno



Fuente: PNMGP

2.2.5. Dimensiones de la Gestión Administrativa

Fayol definió en su tiempo, “la gestión administrativa como: Prever, Organizar, Comandar, Coordinar y Controlar”. Dentro de la línea propuesta por Fayol, los autores Clásicos y neoclásicos adoptan el Proceso Administrativo como núcleo de su teoría; con sus Cuatro Elementos: Planificar, Organizar, Dirigir y Controlar.

Según Hitt et al. (2006) en su libro de Administración, señalan que “las cuatro funciones administrativas principales que parecen más aplicables a las organizaciones modernas son: planeación, organización, dirección y control”.

2.2.5.1. Planeación

“El general que gana la batalla hace mil cálculos en su templo antes de luchar. El general que pierde hace solo unos cuantos cálculos de antemano”.

Sun Tzu

Según Chiavenato, (2014) “La planeación es necesaria para la obtención de los objetivos y metas propuestas utilizando varios cursos de acción de manera eficiente, se caracteriza por ser el primer paso para seguir dentro de una empresa, la misma que responde a varias interrogantes para su creación”.

Según Münch (2010) las ventajas de la planeación son:

- Define el rumbo de la organización de tal forma que todos los esfuerzos y recursos se dirijan hacia su consecución.
- Establece alternativas para hacer frente a las contingencias que se pueden presentar en el futuro.
- Reduce al mínimo las amenazas, se aprovechan las oportunidades del entorno y las debilidades se convierten en fortalezas.
- Establece la base para efectuar el control. (Münch, 2010, p. 231)

La planeación es muy importante para el adecuado funcionamiento de cualquier grupo social, ya que a través de ésta se minimizan riesgos. Münch, (2010) señala que algunas de las ventajas de la planeación son:

- Permite encaminar y aprovechar mejor los esfuerzos y recursos.
- Reduce los niveles de incertidumbre que se pueden presentar en el futuro.
- Permite hacer frente a las contingencias que se presenten.
- Es un sistema racional para la toma de decisiones a futuro, evitan las corazonadas o empirismos.
- Reduce al mínimo los riesgos y aprovecha al máximo las oportunidades.
- Al planear se define el rumbo y las bases a través de las cuales operará la empresa.
- Es la base de los elementos para efectuar el control.
- La motivación se eleva.
- Optimiza los recursos. (Münch, 2010, p. 248)

2.2.5.2. Organización

“La administración es el órgano de las instituciones, el órgano que convierte a una multitud en una organización y a los esfuerzos humanos en acciones”.

Peter Druker

La organización es el sistema que se encuentra delineado con el propósito de conseguir un determinado objetivo o metas de la institución, estos sistemas casi siempre están conformados por otros subsistemas que comprometen en estar relacionados entre sí, con el propósito de cumplir específicas funciones.

Chiavenato, (2014) menciona que La organización consiste en: “Dividir el trabajo, es determinar las actividades para alcanzar los objetivos planeados, agrupar las actividades en una estructura lógica, designar a las personas para que las lleven a cabo (cargos y tareas), asignar los recursos necesarios y coordinar los esfuerzos”. (p. 254)

Para Münch, (2010). La organización aporta múltiples ventajas que fundamentan su importancia en:

- Suministra los métodos para que se puedan desempeñar las actividades eficientemente, con un mínimo de esfuerzos.
- Reduce los costos e incrementa la productividad.
- Reduce o elimina la duplicidad. (Münch, 2010, p. 298).

2.2.5.3. Dirección

“Juntarse es un comienzo. Seguir juntos es un progreso. Trabajar juntos es un éxito”.

Henry Ford

Es la encargada de ayudar a los dirigentes, a que se den cuenta de cuales son los objetivos de la organización, de que pueden satisfacer las necesidades y motivarlos a que den su mayor potencial para el logro de las metas institucionales, como también a favorecer con el propósito y la misión con que cuenta la organización.

Chiavenato, (2014), menciona que: “Su función es poner en acción y dinamizar la empresa; está relacionada con la acción, con la puesta en marcha, y tiene que ver con las personas. Está

directamente relacionada con la disposición de los recursos humanos de la empresa”. (p. 153)

La dirección es la encargada de integrar y coordinar cuales son los factores que sean fructíferos dentro de la organización, principalmente a los trabajadores que laboran en ella, debido a que es su activo más valioso.

Münch, (2010), manifiesta que:

La administración moderna postula que un adecuado estilo de dirección promueve las condiciones necesarias para que el personal se auto motive y se auto dirija. Precisamente, la distinción básica entre un líder y un gerente consiste en que al primero la gente lo sigue porque inspira un sentimiento de confianza y compromiso; mientras que el segundo (el gerente) tiene que empujar o motivar al personal para que trabaje. (p. 278)

2.2.5.4. Control

“Que todo se efectúe de acuerdo al plan que ha sido adoptado, a las órdenes dadas y a los principios establecidos”

Henry Fayol

Mediante el control se garantiza el cumplimiento de los planes. Es considerado como la última etapa del proceso administrativo, pero ello no conlleva a que en la práctica sea así; pensamos que la planeación y el control son afines a tal grado,

que en muchas ocasiones el administrador difícilmente puede delimitar si está planeando o controlando; incluso para algunos autores el control forma parte de la planeación misma.

Las etapas del control son: establecimiento de estándares, medición, corrección y retroalimentación.

Münch, (2010) Considera que el control es de vital importancia, dado que:

- Sirve para comprobar la efectividad de la gestión.
- Promueve el aseguramiento de la calidad.
- Protege los activos de la empresa.
- Se garantiza el cumplimiento de los planes.
- Establece medidas para prevenir errores, y reducir costos y tiempo.
- Sirve para determinar y analizar las causas que originan las desviaciones, y evitar que se repitan.
- Es el fundamento para el proceso de planeación. (Münch, 2010, p. 304).

2.2.6. Desempeño Laboral

El desempeño laboral es el grado en el que el colaborador cumple los requisitos y expectativas que su puesto de trabajo exige, asimismo asevera que la evaluación de desempeño sea un proceso de disminución de inseguridad y al mismo tiempo de búsqueda de armonía.

Chiavenato (2001), define el desempeño, “como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen

desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.

El desempeño laboral es el lugar donde la persona pone de manifiesto las competencias de su experiencia laboral alcanzada y que viene integrada no sólo como conocimientos sino también como habilidades, sentimientos, valores, actitudes y otras motivacionales, así como los niveles de educación, capacitación y similares, que contribuirán para alcanzar resultados y metas, a fin de tener una relación claramente proporcional a las exigencias que refleje la misión y la visión de la organización, así como los objetivos planeados.

Werther y Davis, (2000), manifiestan que es, “el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado se define como desempeño laboral, siendo indispensable que este cuente con las condiciones objetivas y subjetivas adecuadas que le permitan desarrollar su trabajo correctamente”.

2.2.7. Factores que Influyen en el Desempeño Laboral

Independientemente del modelo de rendimiento que consideremos, es innegable que hay factores que afectan a nuestro desempeño laboral; y los factores de los que vamos a hablar aquí están relacionados con la organización en la que trabajemos, su cultura y sus condiciones.

- **La motivación.** Sin duda es uno de los elementos claves que inciden en el desempeño laboral, diversos estudios revelan que una persona que está motivada es más eficiente y eficaz al momento de realizar su trabajo, la motivación no es algo que dependa exclusivamente de la entidad, ya que también se conoce que también existe una motivación

intrínseca, la misma que depende de cada uno de nosotros, por lo que cuando no existe un sentimiento que tu trabajo tiene valor y razón de ser, posiblemente te cueste mucho más ejecutarlo.

- **Clima laboral.** Otro factor concluyente en nuestro rendimiento laboral. A quien no le gusta trabajar teniendo un buen clima laboral que ofrezca tranquilidad, donde se exprese con libertad, con lo cual busque que el trabajador se sienta bien. Un ambiente agradable lógicamente mejora la producción, y por ende la calidad del trabajo.
- **La comunicación.** Es otro factor a tener en cuenta para un buen rendimiento. Si no existe una buena comunicación en la organización o si la misma solo está en una sola dirección, es posible que el rendimiento de los colaboradores se reduzca. Diversos estudios han demostrado que aquellas entidades en las que la comunicación es sincera y fluye en todas las direcciones, los trabajadores son más felices y productivos.
- **Los horarios.** Otro elemento determinante, para mejorar el desempeño de los trabajadores. Favorablemente desde hace algunos años aquella idea de que trabajar más horas suponía rendir más, ha ido cambiando con el paso de los años. Esto ha producido que muchas organizaciones busquen introducir cambios en sus horarios, como una mayor flexibilidad o la reducción de la jornada laboral. Muchas organizaciones van introduciendo también el trabajar desde casa (tal como se pudo apreciar en esta pandemia), confinando aquella máxima de que la presencialidad en la oficina era fundamental para lograr un mayor rendimiento.

- **Factores Ambientales.** O higiénicos. Desde que la prevención de riesgos laborales alcanzó la importancia que siempre debió tener, estos factores son considerados fundamentales para un buen rendimiento. Factores como el clima (frío o calor excesivos afectan negativamente), del mismo modo el ruido, la iluminación (escasa o mucha), la calidad del aire, la ergonomía laboral y todo aquello que afecte a la salud física o mental del colaborador.
- **Desarrollo profesional.** Desarrollo profesional y promoción de los empleados; las plantillas rígidas son otro factor que sin duda afecta al rendimiento del trabajador. Una manera de incentivar y motivar a los empleados es promoverlos. Tienen que tener la posibilidad de desarrollarse profesionalmente a través de planes de carrera que aumenten su motivación y su rendimiento.
- **Herramientas necesarias.** No disponer de las herramientas indispensables para realizar las tareas, es otro motivo que induce la falta de rendimiento. Para poder hacer las tareas debemos disponer de todos los equipos y herramientas necesarias. La falta de estos medios conlleva a un bajo rendimiento y en muchos casos lleva a cometer errores y hasta accidentes fatales.

2.2.8. Dimensiones de Desempeño Laboral

2.2.8.1. Conocimiento del trabajo

Muchos autores coinciden en que, cuán importante es saber lo que uno debe de hacer para así poder hacerlo bien. esto parece una cosa obvia, pero en las organizaciones, muchas veces lo que debe hacer cada uno no es conocido. No se les da inducción, así como

no les dan a conocer el ROF, el MOF y otros instrumentos de gestión. Tan solo se contrata el personal para pagar favores políticos o por afinidad a quienes dirigen las instituciones públicas.

Es la comprensión de un conjunto de responsabilidades específicas para un trabajo, así como la capacidad permanente para mantenerse al tanto de cambios en funciones de trabajo. El conocimiento colectivo de trabajo del personal de una organización o empresa es un activo de recursos humanos de gran valor en el mercado. Refiere a veces como "capital intelectual", conocimiento de un trabajador de un trabajo en particular debe coincidir estrechamente el desempeño en el trabajo real requerido. Hay beneficios de productividad para evaluar periódicamente el conocimiento de trabajo dentro de una organización. Responsabilidades laborales pueden evolucionar con el tiempo de manera incremental, como la tecnología y los nuevos procedimientos se integran en el flujo de trabajo para un puesto de trabajo en particular, comprende la comprensión de tareas, de los procedimientos, así como la toma de decisiones.

En la evaluación de conocimiento de trabajo de un trabajador, el objetivo es evaluar cómo la descripción del trabajo actual parezca a las tareas asignadas al trabajador o que este desarrolle su trabajo de acuerdo a lo que estipula el ROF y el MOF, o a las actividades encomendadas.

2.2.8.2. Calidad del trabajo

Es considerado como la piedra angular en el desempeño laboral de una persona.

Patlán Perez, (2017), Menciona que:

La calidad del trabajo se considera como un concepto multifacético y un constructo multidimensional que ha tomado mayor importancia por las crecientes demandas del entorno a que se enfrentan las empresas, organizaciones y negocios de muchas partes del mundo, lo que ha provocado un amplio interés por parte de muchas disciplinas y profesiones. (p. 75)

Aguado et al., (2009), manifiestan que, “La calidad en el empleo es un concepto multidimensional que engloba muchos y variados aspectos por lo que resulta difícil ofrecer una noción unánimemente aceptada de la misma”. Es así que se señala que existen tres talentos diferentes en el trabajo, los cuales son: los relacionados con el empleador, los referidos al empleado y los relativos a la colectividad

2.2.8.3. Responsabilidad

Raffino (2021) nos menciona que la responsabilidad “es la cualidad que tiene aquel individuo que cumple sus obligaciones o promesas y asume las consecuencias de sus actos, cuando los realiza de manera consciente e intencionada”.

La página web de Equipo editorial, Etecé (2021) nos menciona que la responsabilidad “Es la cualidad que tiene aquel individuo que cumple sus obligaciones o promesas y asume las

consecuencias de sus actos, cuando los realiza de manera consciente e intencionada”

Esta característica debe ser un factor importante en cada uno de los colaboradores, mediante la responsabilidad se ejecutaría las actividades de una manera eficiente y eficaz y así poder culminar con todos los objetivos de la empresa.

Responsabilidad no significa sólo reconocer ante uno mismo, hemos de responder también ante los demás.

La persona responsable es aquella que asume las consecuencias de sus actos intencionados, como resultado de las decisiones que tome o acepte; y también de sus actos no intencionados, de tal modo que los demás queden beneficiados lo más posible o, por lo menos, no perjudicados; preocupándose a la vez de que las otras personas en quienes puede influir hagan lo mismo.

2.2.8.4. Productividad

Es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo.

La OIT (2016), manifiesta que: “La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios”..

La productividad tiene que ver con la habilidad, motivación y el compromiso de nuestro personal.

2.2.8.5. Habilidad y Destreza

Según algunos autores, “la habilidad, es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio” y la destreza reside en la capacidad o habilidad para realizar algún trabajo, primariamente relacionado con trabajos físicos o manuales.

La habilidad es el talento innato que un individuo posee al realizar una determinada actividad sin importar cuál sea física mental o social

En cambio, la destreza tiene a relacionar más bien con lo relacionado al cuerpo y los objetos.

2.2.8.6. Actitud

La actitud (del latín *actitūdo*), puede ser definida “como la manifestación de un estado de ánimo o bien como una tendencia a actuar de un modo determinado”.

Rodriguez, (1991) distingue tres componentes de las actitudes:

- **Componente cognitivo:** para que exista una actitud, es necesario que exista también una representación cognoscitiva de objeto. Está formada por las percepciones y creencias hacia un objeto, así como por la información que tenemos sobre un

objeto. En este caso se habla de modelos actitudinales de expectativa por valor, sobre todo en referencia a los estudios de Fishbein y Ajzen. Los objetos no conocidos o sobre los que no se posee información no pueden generar actitudes. La representación cognoscitiva puede ser vaga o errónea, en el primer caso el afecto relacionado con el objeto tenderá a ser poco intenso; cuando sea errónea no afectará para nada a la intensidad del afecto.

- **Componente afectivo:** es el sentimiento en favor o en contra de un objeto social. Es el componente más característico de las actitudes. Aquí radica la diferencia principal con las creencias y las opiniones (que se caracterizan por su componente cognoscitivo).
- **Componente conductual:** es la tendencia a reaccionar hacia los objetos de una determinada manera. Es el componente activo de la actitud. (Rodríguez, 1991, ps. 133 - 135)

2.2.9. Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Pasco.

Visión Institucional

“Ser una Unidad Ejecutora que garantice una moderna y adecuada infraestructura vial, brindando eficientes servicios a la población en general en materia de Transportes y Comunicaciones”. (Portal web del MTC – Pasco)

Misión Institucional

“La dirección Regional de Transportes y Comunicaciones es integrar la Red Vial, Vecinal, Regional y Nacional, optimizando la

intercomunicación e interrelacionando a las poblaciones, para coadyuvar y fortalecer el desarrollo socio económico de la Región, mejorando la calidad de vida de las poblaciones de toda la Región Pasco”. (Portal web del MTC – Pasco).

2.3. Definición de términos básicos

- **Acción correctiva:** Se distingue de una simple corrección debido a estar relacionada con la eliminación de las causas de una no conformidad, mientras que la corrección se refiere solo a la reparación o ajuste de un determinado trabajo.
- **Actividad:** Es el conjunto de tareas necesarias para mantener, de forma indeleble y continua, el curso de un proceso.
- **Ambiente físico:** Relativo al entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación.
- **Autoridad:** Atributo de una persona, cargo u oficio que otorga un derecho a dar órdenes; como una relación entre los cargos de superior y subordinado; como una cualidad que hace que una orden se cumpla, y como base de un comportamiento.
- **Celeridad:** “La gestión debe asegurar que todo procedimiento cumpla su trámite regular dentro de los plazos establecidos, evitando actuaciones que dificulten su desenvolvimiento, bajo responsabilidad”. (LOPE - Congreso de la República, 2007)
- **Clima organizacional:** Se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los

empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.

- Comunicación: Es el proceso de transmitir significados que van del emisor al receptor.
- Continuidad: “La gestión adopta como referentes de actuación las políticas de Estado acordadas, así como los objetivos y metas de planeamiento y programación multianual establecidos”. (LOPE - Congreso de la República, 2007)
- Control: Es la etapa primordial en la administración, el ejecutivo no podrá verificar cual es la situación real de la organización sino existe un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos.
- Desempeño: Como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta la organización.
- Dirección: Este consiste en dirigir las operaciones mediante la cooperación de esfuerzo de los subordinados, para obtener altos niveles de productividad mediante la motivación y la supervisión.
- Efectividad. Concepto que involucra la eficiencia y la eficacia. Consistente en alcanzar los resultados programados a través de un uso óptimo de los recursos involucrados.
- Eficacia: Es la capacidad administrativa para alcanzar las metas o resultados propuestos. Grado en que un proceso o actividad alcanza sus objetivos en el plazo establecido.

- Eficacia: “La gestión se organiza para el cumplimiento oportuno de los objetivos y las metas gubernamentales”. (LOPE - Congreso de la Republica, 2007)
- Eficiencia: “La gestión se realiza optimizando la utilización de los recursos disponibles, procurando innovación y mejoramiento continuo”. (LOPE - Congreso de la República, 2007)
- Estándares: Son principios orientadores o guías para evaluar los informes de evaluación y no reglas fijas que se pueden o deben aplicar mecánicamente; los estándares, por lo general, identifican practica sobre las cuales existen acuerdos o conocimientos generalizados de aceptabilidad.
- Estrategia. Determinación de los objetivos o propósitos de largo plazo de la organización y los planes de acción a seguir para alcanzarlos.
- Funciones: Es la capacidad de las personas de niveles inferiores constituye la capacidad profesional y la capacidad esencial de la directiva constituye la capacidad administrativa, respecto se asciende en la escala jerárquica dentro de la organización.
- Gestión administrativa: Es el conjunto de acciones que se utilizan a fin de movilizar recursos, para que se cumpla los objetivos propuestos de la institución esto implica la planeación, distribución de tareas y responsabilidades.
- Gestión: Es un conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente definidos.
- Liderazgo: Es el proceso de influir y apoyar a los demás para que trabajen entusiastamente a favor del cumplimiento de objetivos.
- Metas: “Documentos que describen como lograr los objetivos2. (MEF 2018).

- Misión: Describe el rol que desempeña actualmente la organización para el logro de su visión, es la razón de ser de la empresa.
- Motivación: El deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual.
- Objetivos: “Resultados deseados o propósitos”. (MEF 2018).
- Organización: “Es la unidad en sociedad que ha sido coordinada en forma racional y que abarca dos o más sujetos, quienes funciona sobre una base de relativa constancia, para alcanzar un mismo objetivo o conjunto de objetivos comunes”. (Chiavenato, 2014)
- Percepción: La percepción es un proceso de organización e interpretación de la información sensorial, la cual permite reconocer sucesos que tengan sentido.
- Planificación: “Viene a ser un proceso administrativo que especifica los objetivos que se anhelan conseguir y en determinar anticipadamente las acciones y actividades propicias que se deben llevar a cabo para ello”. (Chiavenato, 2014)
- Predictibilidad: “La gestión brinda información veraz, completa, confiable y oportuna, que permita conciencia bastante certera acerca del resultado de cada procedimiento”. (LOPE - Congreso de la República, 2007)
- Prevención: “Gestión para enfrentar los riesgos que afecten la vida de las personas, y para asegurar la prestación de los servicios fundamentales”. (LOPE - Congreso de la República, 2007)
- Proceso: Conjunto de actividades lógicamente interrelacionadas para lograr un objetivo. Usuario. Que usa ordinariamente un servicio en espera de un beneficio.

- Programación: Es establecer una serie de actividades en un contexto y un tiempo determinados para enseñar unos contenidos con la pretensión de conseguir varios objetivos.
- Rendición de cuentas: “Los responsables de la gestión dan cuenta periódicamente, a la población, acerca de los avances, logros, dificultades y perspectivas”. (LOPE - Congreso de la República, 2007)
- Responsabilidad: Designa la capacidad y el deber de un sujeto de reconocer y aceptar las consecuencias de su moral, civil o penalmente.
- Satisfacción laboral: Es la actitud del empleado frente a su propio trabajo encomendado y está en sus principios y valores que al trabajador desarrolla de su propio trabajo.
- Simplicidad: “La gestión elimina todo requisito y procedimiento innecesario. Los procesos deben ser racionales y proporcionales a los fines que se persigue cumplir”. (LOPE - Congreso de la República, 2007)
- Sistema. Conjunto de procesos interrelacionados entre sí que operan con un objetivo común.
- Sostenibilidad ambiental: “La gestión se orienta al uso racional y sostenible de los recursos naturales”. (LOPE - Congreso de la República, 2007)
- Trabajo en equipo: “Número reducido de persona con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con objetivo de trabajo y un planeamiento común y con responsabilidades mutua compartida”. (Chiavenato, 2014)
- Valores. “Son los cimientos de la organización que tienden a tener carácter de permanentes”. (Chiavenato, 2014, p. 234).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general:

Existe relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

2.4.2. Hipótesis específicas:

- a) Existe relación directa y significativa entre la Planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.
- b) Existe relación directa y significativa entre la Organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019
- c) Existe relación directa y significativa entre la Dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.
- d) Existe relación directa y significativa entre el Control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

2.5. Identificación de variables

Variable Independiente:

(x) = Gestión Administrativa.

Variable Dependiente:

(y) = Desempeño Laboral.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CATEGORIA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	Visión y misión	1,2,	
		Objetivos	3,3,	
		Planes	5.6.	
		Estrategia	7,8.	
	Organización	Autoridad	9,10	
		Función	11,12,	1)Nunca
		Responsabilidad	13,14,	2)Casi nunca
	Dirección	Comunicación	15,16,	3)A veces
		Motivación	17.18.	4)Casi siempre
		Liderazgo	19,20	5)Siempre
		Estándares	21	
	Control	Desempeño	22	
		Acciones		
Correctivas		23		

DESEMPEÑO LABORAL	Conocimiento del trabajo	Comprensión de tareas	1,	1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
		procedimientos	2,3	
		Toma de decisiones	4,5,	
	Calidad del trabajo	Eficacia laboral	6,	
		Eficiencia laboral	7,	
		Cumplimiento de estándares	8,9,	
	Responsabilidad	Desempeño	10	
		Capacitación	11,12,	
	Productividad	Habilidad	13,	
		Motivación	14,	
		Compromiso	15	
	Habilidad y destreza	Liderazgo	16,	
		Solución a problemas	17,18	
		Manejo de funciones	19,20,	
	Actitud	Colaboración	21,22,	
Identificación		23,		
Apertura para el cambio		24,25.		

CAPITULO III.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación:

Por las características que presenta nuestra investigación, es de tipo correlacional. Según, Hernández y Mendoza (2018) “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”.

3.2. Nivel de Investigación

Por las particularidades de nuestra investigación es descriptiva porque busca describir el nivel de relación entre nuestras variables estudiadas.

3.3. Métodos de investigación

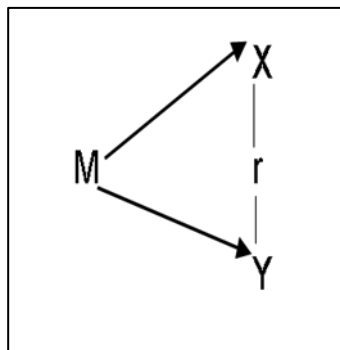
Para realizar la presente investigación se empleó los métodos inductivo, deductivo y correlacional; para determinar cuál es el nivel de la relación de nuestras variables en estudio: Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Pasco, para ello se utilizará:

- **Método Inductivo:** Es la obtención de conocimientos de lo particular a lo general. Estableciendo proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares.
- **Método Deductivo:** Es el razonamiento mental que conduce de lo general a lo particular. Nos Permitirá partir de proposiciones o supuestos generales que se deriva a otra proposición o juicio particular.
- **Método Correlacional:** Es el estudio de la relación entre nuestras dos variables de la investigación: Gestión administrativa y desempeño laboral.

3.4. Diseño de investigación

Nuestra investigación asume un diseño no experimental transversal de tipo Descriptivo correlacional, ya que el estudio tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre nuestras dos variables.

De acuerdo con Bernal, (2010) uno de los puntos importantes respecto de la investigación correlacional “es examinar la relación entre las variables o sus resultados, sin embargo, los estudios correlacionales si bien es cierto examinan asociaciones, no establecen relaciones causales entre ellas”. El diagrama de este estudio será el siguiente:



Se describe la relación (X Y). Donde:

M: Muestra de estudio

X: Gestión administrativa

Y: Desempeño Laboral

r: Relación entre las variables de estudio

3.5. Población y muestra

La población está constituida por los funcionarios y trabajadores nombrados y contratados de la Dirección Regional de Transportes –Pasco que hacen la cantidad de 49 personas.

La muestra estará constituida por aquellos funcionarios y trabajadores que desean participar en la investigación, y que fueron elegidos de acuerdo al perfil de nuestra investigación, siendo en número de 30 personas.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que utilizamos en nuestra investigación son:

3.6.1. Observación:

Proceso mediante el cual se percibió rasgos característicos de nuestro objeto de estudio, el mismo que sirve para complementar nuestras técnicas, lo cual nos llevó a asumir una visión global del estudio.

3.6.2. Análisis Bibliográfico y Documental:

Se revisó libros, ensayos y artículos u otros documentos, relacionados a nuestras variables estudiadas (Gestión administrativa y desempeño laboral) consultando para ello fuentes de información.

Los textos en consulta para la elaboración de la investigación, fueron tomadas de la biblioteca de nuestra universidad y biblioteca especializada de la facultad, del mismo modo se consultó en internet, específicamente en sitios y

páginas que se refiere al campo de la investigación, para encontrar los antecedentes y reforzar nuestra teoría.

3.6.3. Encuesta:

Marradi et al. (2010) mencionan que el sondeo o encuesta “es un método científico de recolección de datos de carácter cuantitativo que permite recopilar información sobre opiniones, creencias y/o actitudes de los sujetos estudiados e indagar acerca de temas múltiples”, tales como pautas de conducta o consumo, prejuicios sociales, trayectorias académicas, laborales, sociales, entre otros aspectos.

La encuesta llevada a cabo se dirigió a los trabajadores de la Dirección de Transportes y Comunicaciones Pasco. Para la recolección de los datos se utilizarán dos instrumentos, siendo el primero de ellos El cuestionario sobre gestión administrativa que consta de 23 ítems y el Cuestionario sobre desempeño laboral que consta de 25 ítems

El propósito de la encuesta es determinar cuantitativamente la relación existente entre nuestras variables de estudio.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Según Kerlinger y Lee (2002) la validez. “es el Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales”.

La validación de nuestros instrumentos de Investigación, se facilitó a través de juicio de expertos. Los mismos que estuvo a cargo de profesionales conocedores del tema de nuestra investigación, quienes con sus sapiencias y experiencia procedieron a la respectiva evaluación, así como a calificar y validar los

instrumentos para desarrollar nuestra investigación, en nuestro caso fue un cuestionario por cada variable (ver anexo 2)

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez recopilada la información, se procedió a ordenar y sistematizar la información teniendo en cuenta las dos variables consideradas en la investigación, cada una con su respectivo cuestionario.

Luego se elaboró una matriz de la base de datos teniendo en cuenta los cuestionarios. Se realizará a través del sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el Microsoft office Word y el Microsoft Excel.

Para analizar la información, se utilizó la distribución de frecuencias con sus respectivas tablas y figuras.

La correlación entre variables se realizó a través del coeficiente de correlación de Pearson; por ser un estadístico que se puede usar con variables aleatorias continuas o discretas. Así mismo la contrastación de las hipótesis se hará a través de la prueba de correlación de Pearson; para ello utilizaremos el programa estadístico SPSS en su versión 26.

3.9. Tratamiento estadístico

Zurita (2010) nos menciona que, “los datos, como tales, no son más que materia prima dispuesta a ser procesada, ellos por sí solo poco o nada pueden decirnos. Para que podamos tomar decisiones racionales, necesitamos procesarlos, esto es convertirlos en información”.

Por ello la importancia de su respectivo tratamiento. Las técnicas utilizadas para realizar el tratamiento estadístico de nuestra investigación son:

- Identificación de la muestra.
- Validación del instrumento, por parte de los expertos.

- Elaboración de los cuestionarios.
- Recolección de datos, mediante la aplicación de las encuestas
- Tabulación de datos. Mediante el paquete estadístico SPSS
- Análisis e interpretación de los resultados.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Nuestra investigación fue desarrollada teniendo en cuenta el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, que actualmente se encuentra en vigencia.

Se respeta la autoría de la información bibliográfica (derechos de autor) que se utilizó; los mismos que se incluyen en la bibliografía de la presente investigación.

Al efectuarse la encuesta se mantiene el anonimato de nuestros informantes que respondieron las preguntas consideradas en el cuestionario; así mismo no se manipulo intencionalmente las respuestas que se obtuvieron, es decir se considera tal como fue recopilada.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

Una vez validados los instrumentos por los expertos, se procedió con la impresión de los cuestionarios, para luego proceder a recolectar la información en el centro laboral, para lo cual se le proporciono un cuestionario a cada trabajador para que anotaran sus respectivas respuestas, luego de ello se procedió con la tabulación y el traslado de resultados a nuestra base de datos para el análisis respectivo.

La recolección de los datos duró aproximadamente 30 días, luego de los cuales fueron trasladadas al Excel, y al software estadístico SPSS 26, para ser analizadas, considerando para ello las siguientes etapas.

- a) Una representación de tablas de frecuencias por cada una de las variables con sus respectivas dimensiones
- b) Presentación de los resultados con sus respectivos gráficos (barras)
- c) aplicación de la prueba de Hipótesis utilizando chi cuadrado.
- d) Discusión de resultados.

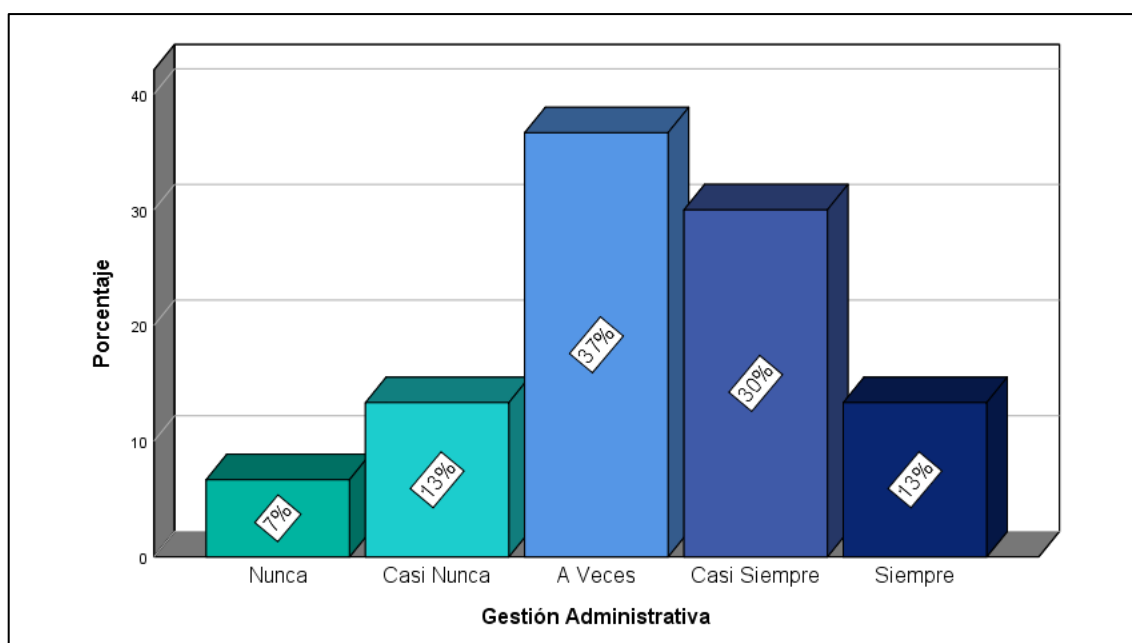
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Tabla 1 Variable: Gestión Administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	6,7	6,7	6,7
Casi Nunca	4	13,3	13,3	20,0
Válido A Veces	11	36,7	36,7	56,7
Casi Siempre	9	30,0	30,0	86,7
Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Gestión administrativa

Figura 2 Variable: Gestión Administrativa



Fuente: Cuestionario de Gestión administrativa

Interpretación:

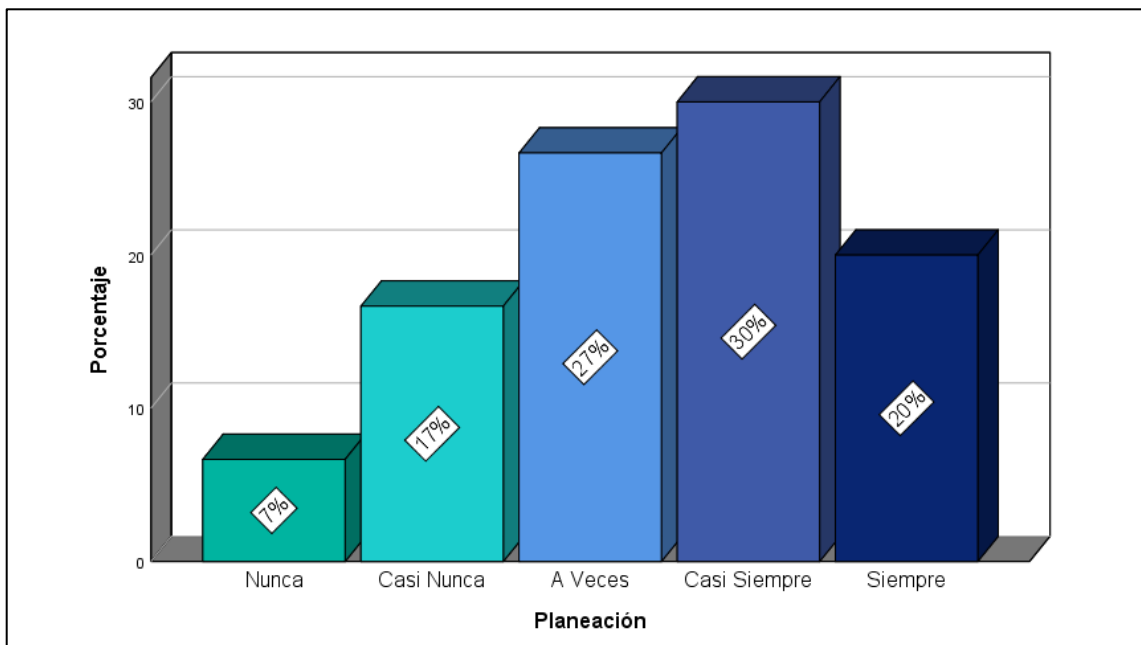
Según los resultados, que se observan en la tabla 1 y Figura 1, respecto a la variable: Gestión administrativa, de un total de 30 encuestados, se observa que un 37% respondieron que a veces, un 30% contestaron que casi siempre estarían de acuerdo con la variable, un 13% indicaron que siempre, al igual que el 13% que casi nunca y un 7% nunca están de acuerdo.

Tabla 2 Dimensión: Planeación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7
	Casi Nunca	5	16,7	23,3
	A Veces	8	26,7	50,0
	Casi Siempre	9	30,0	80,0
	Siempre	6	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de Gestión administrativa

Figura 3 Dimensión: Planeación



Fuente: Cuestionario de Gestión administrativa

Interpretación:

Los resultados, que podemos apreciar en la tabla 2 y Figura 2, respecto a la dimensión: Planeación, de un total de 30 encuestados, se aprecia que un 30% respondieron que casi siempre, un 27% contestaron que a veces, un 20% indicaron que siempre, el 17% que casi nunca y un 7% nunca están de acuerdo.

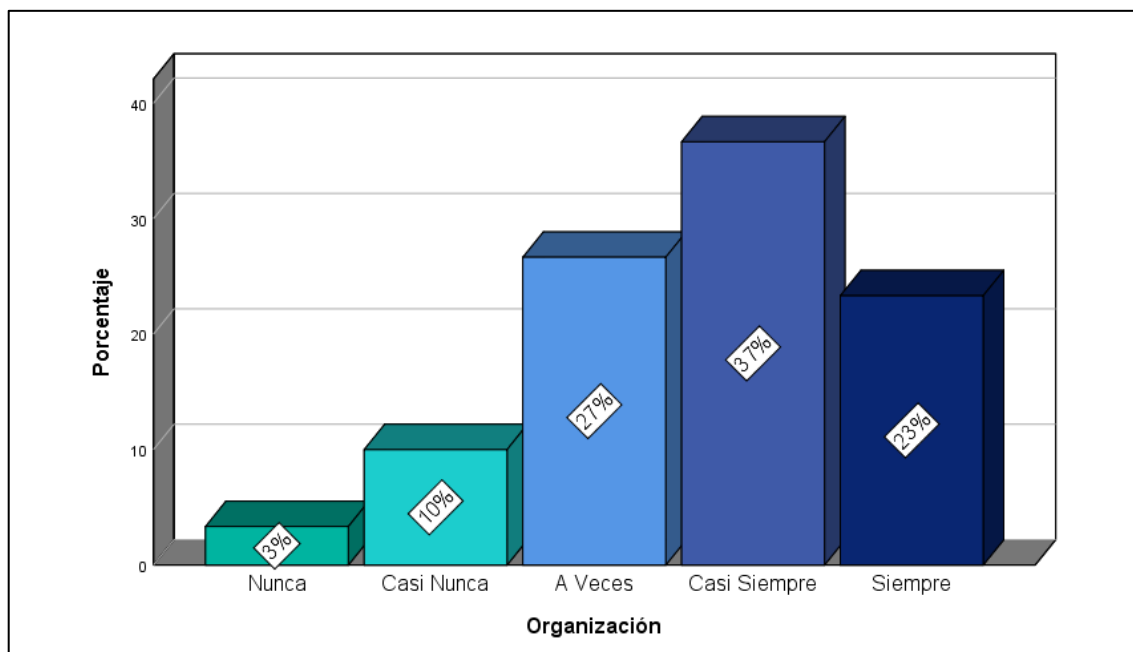
Tabla 3

Dimensión: Organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Casi Nunca	3	10,0	10,0	13,3
Válido A Veces	8	26,7	26,7	40,0
Casi Siempre	11	36,7	36,7	76,7
Siempre	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Gestión administrativa

Figura 4 Dimensión: Organización



Fuente: Cuestionario de Gestión administrativa

Interpretación:

Según los resultados, que se observan en la tabla 3 y Figura 3, respecto a la dimensión: Organización, de un total de 30 encuestados, se observa que un 37% respondieron que casi siempre, un 27% contestaron que a veces, un 23% indicaron que siempre, el 10% que casi nunca y un 7% nunca están de acuerdo. Lo que nos demuestra que la gran mayoría está de acuerdo con la organización.

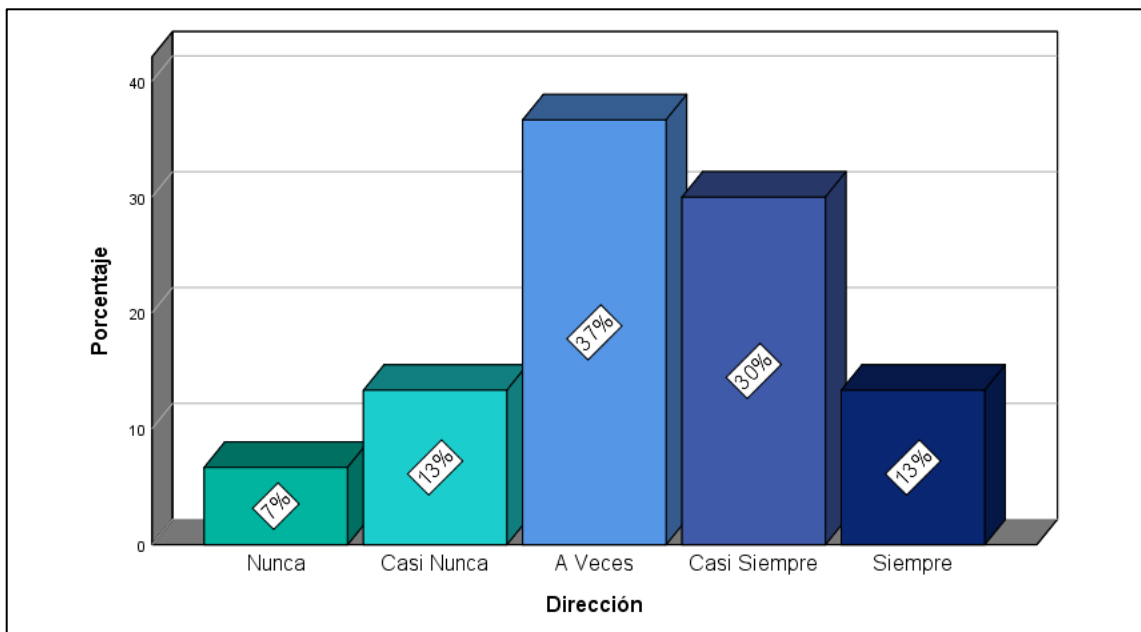
Tabla 4

Dimensión: Dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	6,7	6,7	6,7
Casi Nunca	4	13,3	13,3	20,0
Válido A Veces	11	36,7	36,7	56,7
Casi Siempre	9	30,0	30,0	86,7
Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Gestión administrativa

Figura 5 Dimensión: Dirección



Fuente: Cuestionario de Gestión administrativa

Interpretación:

Según los resultados, que se observan en la tabla 4 y Figura 4, respecto a la dimensión: Dirección, de un total de 30 encuestados, se observa que un 37% respondieron que a veces, un 30% contestaron que casi siempre, un 13% indicaron que siempre, igual que el 13% que contestaron casi nunca y un 7% nunca están de acuerdo.

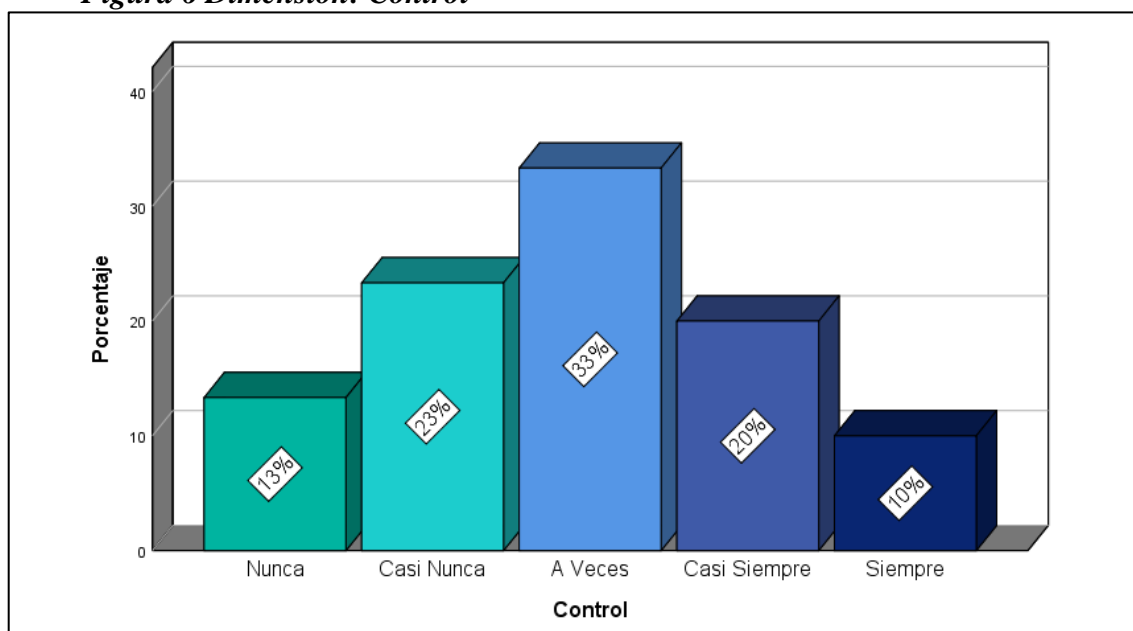
Tabla 5

Dimensión: Control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	13,3	13,3	13,3
Casi Nunca	7	23,3	23,3	36,7
Válido A Veces	10	33,3	33,3	70,0
Casi Siempre	6	20,0	20,0	90,0
Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Gestión administrativa

Figura 6 Dimensión: Control



Fuente: Cuestionario de Gestión administrativa

Interpretación:

Según los resultados, que se aprecian en la tabla 5 y Figura 5, respecto a la dimensión: Control, de un total de 30 encuestados, se observa que un 33% respondieron que a veces, un 23% contestaron que casi nunca, un 20% indicaron que casi siempre, el 13% que nunca y un 10% siempre están de acuerdo. Según este cuadro una mayoría no están de acuerdo con la organización de la Dirección Regional de Transportes Pasco.

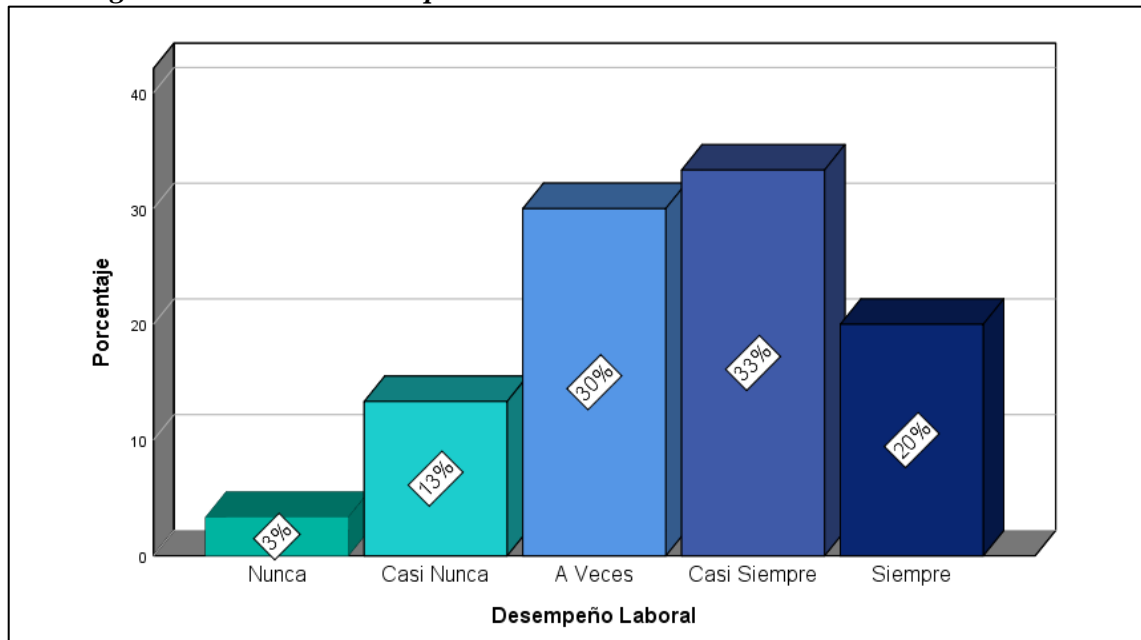
Tabla 6

Variable: Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Casi Nunca	4	13,3	13,3	16,7
Válido A Veces	9	30,0	30,0	46,7
Casi Siempre	10	33,3	33,3	80,0
Siempre	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral

Figura 7 Variable: Desempeño Laboral



Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral

Interpretación:

Según los resultados, que se observan en la tabla 6 y Figura 6, respecto a la variable: Desempeño Laboral, de un total de 30 encuestados, se observa que un 33% respondieron que casi siempre, un 30% contestaron que a veces estarían de acuerdo con el desempeño laboral, un 20% indicaron que siempre, el 13% que casi nunca y un 3% nunca están de acuerdo.

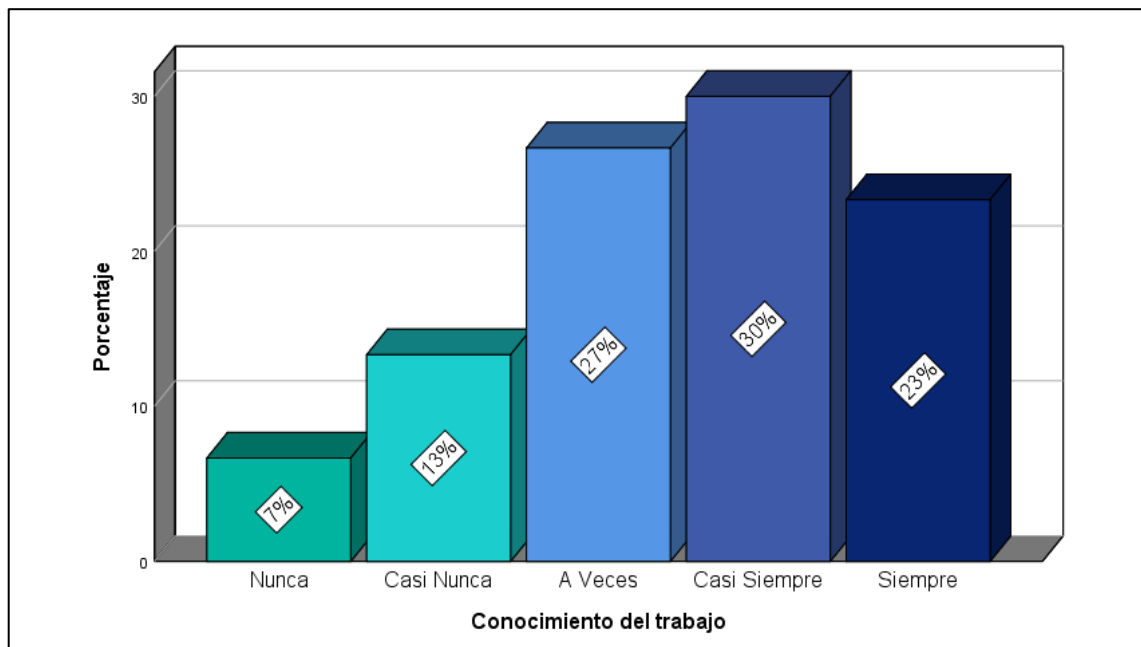
Tabla 7 Dimensión:

Conocimiento del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7
	Casi Nunca	4	13,3	20,0
	A Veces	8	26,7	46,7
	Casi Siempre	9	30,0	76,7
	Siempre	7	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral

Figura 8 Dimensión: Conocimiento del trabajo



Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral

Interpretación:

Según los resultados, que se observan en la tabla 7 y Figura 7, respecto a la dimensión: Conocimiento del trabajo, de un total de 30 encuestados, se observa que un 30% respondieron que casi siempre, un 27% contestaron que a veces, un 23% indicaron que siempre, el 13% que casi nunca y un 7% nunca están de acuerdo.

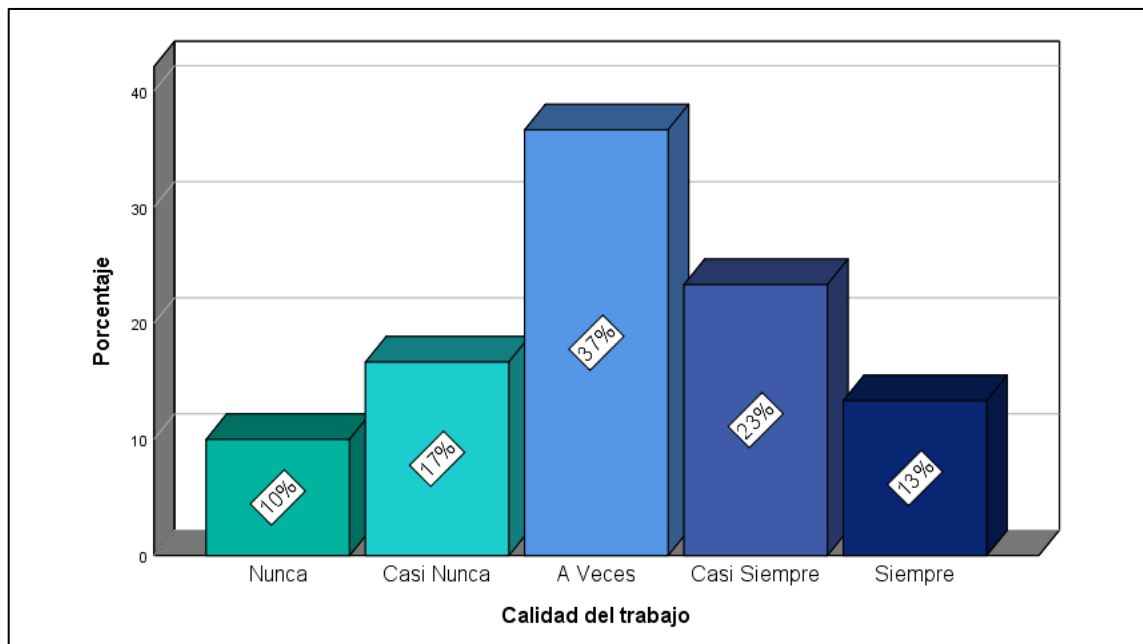
Tabla 8

Dimensión: Calidad del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	10,0	10,0	10,0
Casi Nunca	5	16,7	16,7	26,7
Válido A Veces	11	36,7	36,7	63,3
Casi Siempre	7	23,3	23,3	86,7
Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral

Figura 9 Dimensión: Calidad del trabajo



Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral

Interpretación:

Según los resultados, que se observan en la tabla 8 y Figura 8, respecto a la dimensión: Calidad del trabajo, de un total de 30 encuestados, se observa que un 37% respondieron que a veces, un 23% contestaron que casi siempre, un 17% indicaron que casi nunca, el 13% que siempre y un 10% nunca están de acuerdo.

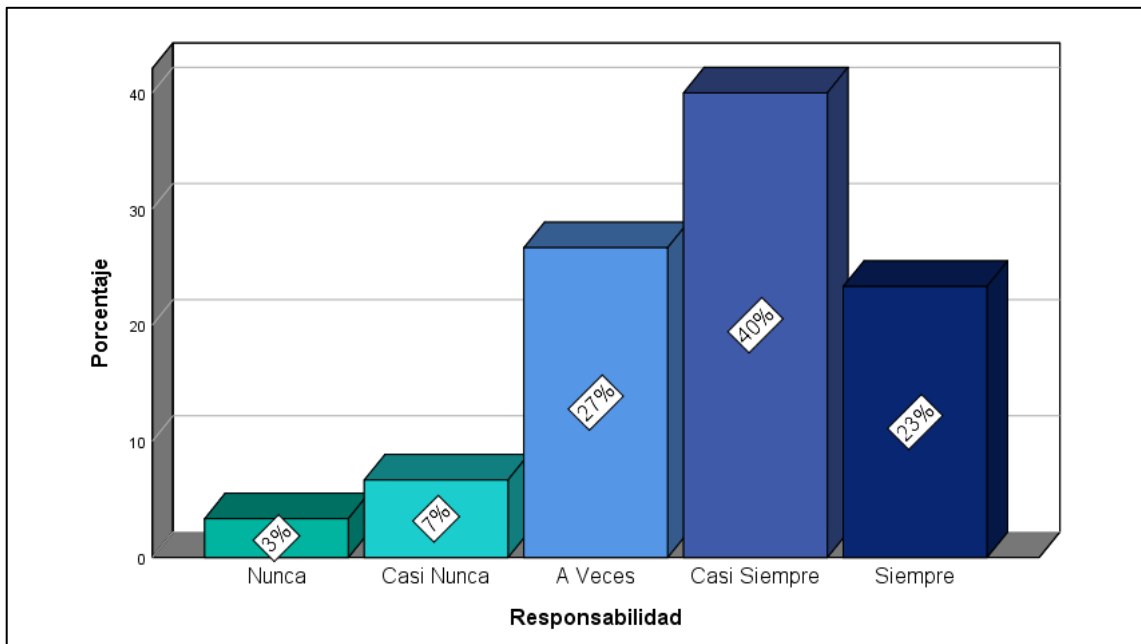
Tabla 9

Dimensión: Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Casi Nunca	2	6,7	6,7	10,0
Válido A Veces	8	26,7	26,7	36,7
Casi Siempre	12	40,0	40,0	76,7
Siempre	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral

Figura 10 Dimensión: Responsabilidad



Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral

Interpretación:

Según los resultados, que se observan en la tabla 9 y Figura 9, respecto a la dimensión: Responsabilidad, de un total de 30 encuestados, se observa que un 40% respondieron que casi siempre, un 27% contestaron que a veces, un 23% indicaron que siempre, el 7% que casi nunca y un 3% nunca están de acuerdo.

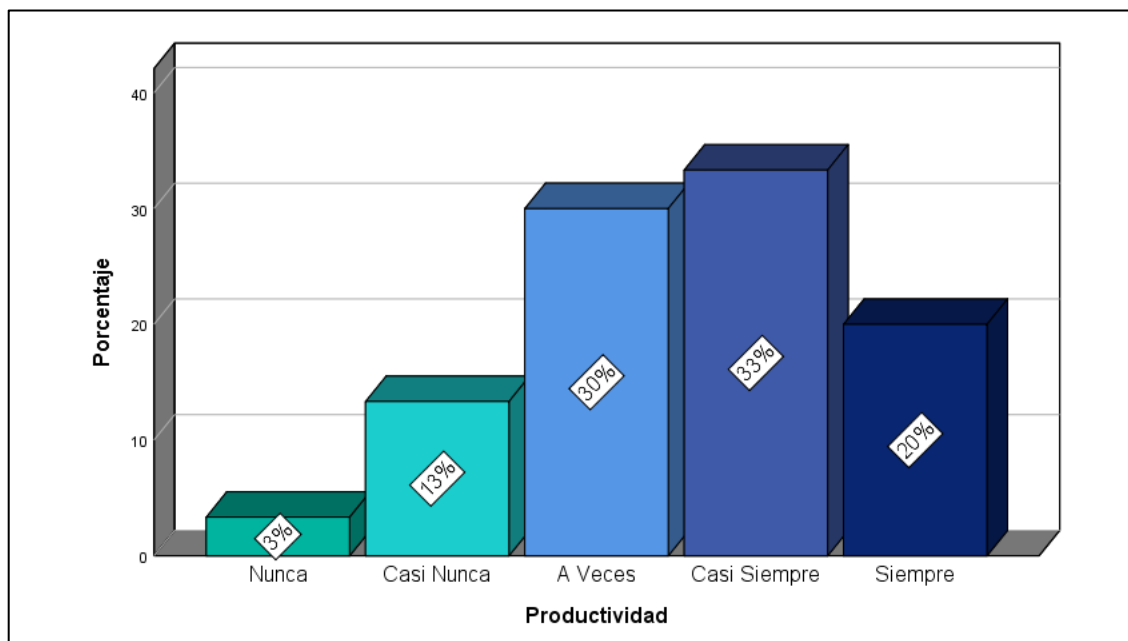
Tabla 10

Dimensión: Productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3
	Casi Nunca	4	13,3	16,7
	A Veces	9	30,0	46,7
	Casi Siempre	10	33,3	80,0
	Siempre	1	3,3	83,3
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral

Figura 11 Dimensión: Productividad



Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral

Interpretación:

Según los resultados, que se observan en la tabla 10 y Figura 10, respecto a la dimensión: Productividad, de un total de 30 encuestados, se observa que un 33% respondieron que casi siempre, un 30% contestaron que a veces, un 20% indicaron que siempre, el 13% que casi nunca y un 3% nunca están de acuerdo.

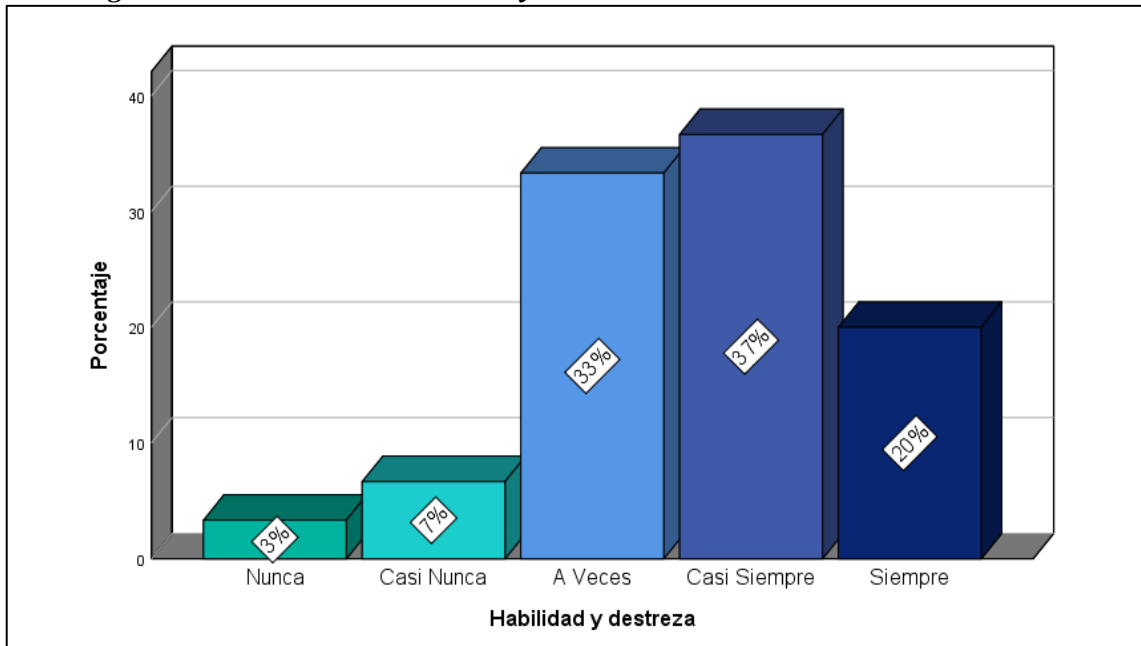
Tabla 11

Dimensión: Habilidad y destreza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3
	Casi Nunca	2	6,7	10,0
	A Veces	10	33,3	43,3
	Casi Siempre	11	36,7	80,0
	Siempre	6	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral

Figura 12 Dimensión: Habilidad y destreza



Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral

Interpretación:

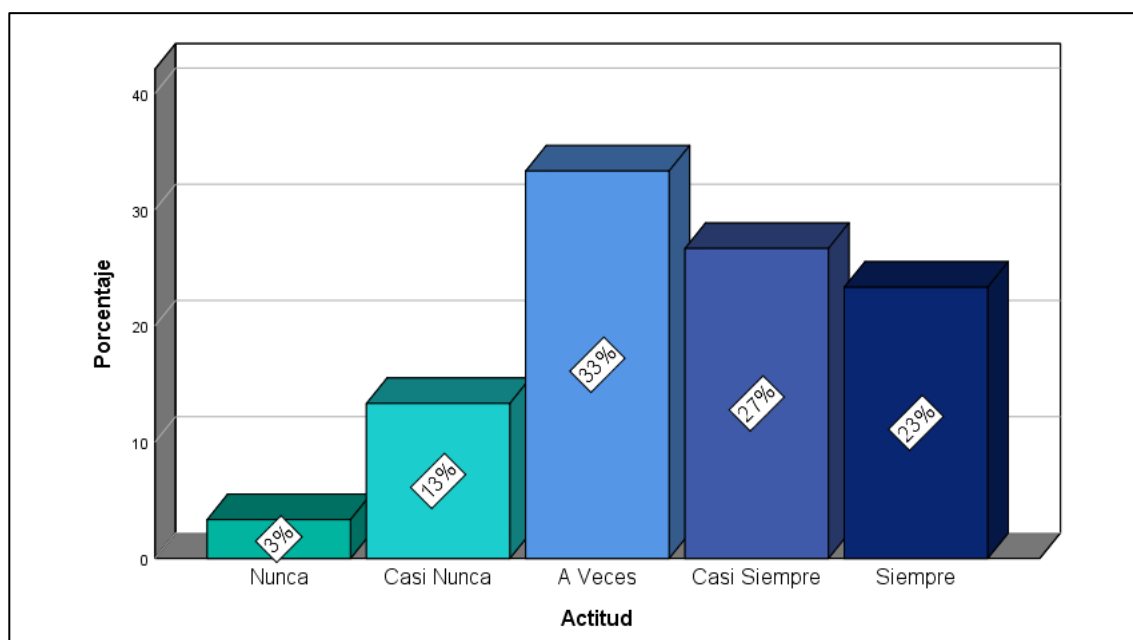
Según los resultados, que se observan en la tabla 11 y Figura 11, respecto a la dimensión: Habilidad y destreza, de un total de 30 encuestados, se observa que un 37% respondieron que casi siempre, un 33% contestaron que a veces, un 20% indicaron que siempre, el 7% que casi nunca y un 3% nunca están de acuerdo

Tabla 12
Dimensión: Actitud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Casi Nunca	4	13,3	13,3	16,7
Válido A Veces	10	33,3	33,3	50,0
Casi Siempre	8	26,7	26,7	76,7
Siempre	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral

Figura 13 Dimensión: Actitud



Fuente: Cuestionario de Desempeño laboral

Interpretación:

Según los resultados, que se observan en la tabla 12 y Figura 12, respecto a la dimensión: Actitud, de un total de 30 encuestados, se observa que un 33% respondieron que a veces, un 27% contestaron que casi siempre, un 23% indicaron que siempre, el 13% que casi nunca y un 3% nunca están de acuerdo.

4.3. Prueba de Hipótesis

En el estudio se aplicó La prueba de independencia del Chi-cuadrado, que partió de la hipótesis que las variables (gestión administrativa y desempeño laboral) son independientes; es decir, que no existía ninguna relación entre ellas y por lo tanto ninguna ejercía influencia sobre la otra.

Para poder determinar el nivel de significación de nuestras variables, fue necesario determinar un nivel de confianza o grado en que los resultados obtenidos en una muestra se pudieran interpretarse como representativos de nuestra población de estudio.

En este trabajo se utilizó el nivel de confianza que caracterizan a las encuestas de opinión que están alrededor del 95%, y, con un determinado margen de error que oscila entre 2.5 y 5%.

Con estos parámetros establecidos, el objetivo de esta prueba fue comprobar nuestras hipótesis del estudio mediante el nivel de significación.

Si el valor de la significación era menor o igual que 0,05 (5/100), se aceptaba la hipótesis alternativa H_1 , pero si era mayor se rechazaba la hipótesis alternativa H_1 y se aceptaba la hipótesis nula H_0 .

4.3.1. Prueba de Hipótesis General

a) Formulación de las hipótesis estadísticas:

H_0 = No existe relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

H₁= Existe relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

b) Establecemos el nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05 \text{ o } 5\%$$

c) Estadístico de prueba:

En nuestro caso es Prueba de chi-cuadrado

Tabla 13

Prueba de chi-cuadrado Gestión Administrativa y Desempeño Laboral

	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión Administrativa	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
* Desempeño Laboral						
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)			
Chi-cuadrado de Pearson	66,862 ^a	16	,000			
Razón de verosimilitud	56,182	16	,000			
Asociación lineal por lineal	24,592	1	,000			
N de casos válidos	30					

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente: SPSS 26.

Interpretación

Como el valor de significancia o valor crítico observado es 0,000 y es < 0,05 se rechazó la Hipótesis Nula (H₀) y se aceptó la Hipótesis Alternativa (H₁), es decir que:

Existe relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019 en un 66.86%.

4.3.2. Prueba de Hipótesis Específicas

Prueba de Hipótesis Específicas 1

a) Formulación de las hipótesis estadísticas:

H₀= No existe relación directa y significativa entre la Planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

H₁= Existe relación directa y significativa entre la Planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

b) Establecemos el nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05 \text{ o } 5\%$$

c) Estadístico de prueba:

En nuestro caso es Prueba de chi-cuadrado.

Tabla 14

Prueba de chi-cuadrado Planeación Desempeño Laboral

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Planeación * Desempeño Laboral	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)			
Chi-cuadrado de Pearson	82,708 ^a	16	,000			
Razón de verosimilitud	70,348	16	,000			
Asociación lineal por lineal	26,656	1	,000			
N de casos válidos	30					

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente: SPSS 26.

Interpretación

Como el valor de significancia o valor crítico observado es 0,000 y es < 0,05 se rechazó la Hipótesis Nula (H_0) y se aceptó la Hipótesis Alternativa (H_1), es decir que:

Existe relación directa y significativa entre la Planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019 en un 82.71%.

Prueba de Hipótesis Específicas 2

a) Formulación de las hipótesis estadísticas:

H_0 = No existe relación directa y significativa entre la Organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019

H_1 = Existe relación directa y significativa entre la Organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

b) Establecemos el nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05 \text{ o } 5\%$$

c) Estadístico de prueba:

En nuestro caso es Prueba de chi-cuadrado.

Tabla 15
Prueba de chi-cuadrado Organización y Desempeño Laboral

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Organización *	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
Desempeño Laboral						
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)			
Chi-cuadrado de Pearson	93,300 ^a	16	,000			
Razón de verosimilitud	63,678	16	,000			

Asociación lineal por lineal	26,043	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación

Como el valor de significancia o valor crítico observado es 0,000 y es < 0,05 se rechazó la Hipótesis Nula (H_0) y se aceptó la Hipótesis Alternativa (H_1), es decir que:

Existe relación directa y significativa entre la Organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019 en un 93.30%

Prueba de Hipótesis Especificas 3

a) Formulación de las hipótesis estadísticas:

H_0 = No existe relación directa y significativa entre la Dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

H_1 = Existe relación directa y significativa entre la Dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

b) Establecemos el nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05 \text{ o } 5\%$$

c) Estadístico de prueba:

En nuestro caso es Prueba de chi-cuadrado.

Tabla 16

Prueba de chi-cuadrado Dirección y Desempeño Laboral

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Dirección *	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
Desempeño Laboral						
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)			
Chi-cuadrado de Pearson	66,862 ^a	16	,000			
Razón de verosimilitud	56,182	16	,000			
Asociación lineal por lineal	24,592	1	,000			
N de casos válidos	30					

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente: SPSS 26.

Interpretación

Como el valor de significancia o valor crítico observado es 0,000 y es < 0,05 se rechazó la Hipótesis Nula (H₀) y se aceptó la Hipótesis Alternativa (H₁), es decir que:

Existe relación directa y significativa entre la Dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

Prueba de Hipótesis Específicas 4

a) Formulación de las hipótesis estadísticas:

H₀= No existe relación directa y significativa entre el Control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.

H₁= Existe relación directa y significativa entre el Control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019

b) **Establecemos el nivel de significancia:**

$$\alpha = 0.05 \text{ o } 5\%$$

c) **Estadístico de prueba:**

En nuestro caso es Prueba de chi-cuadrado.

Tabla 17

Prueba de chi-cuadrado Control y Desempeño Laboral

	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Control * Desempeño Laboral	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)			
Chi-cuadrado de Pearson	57,289 ^a	16	,000			
Razón de verosimilitud	55,103	16	,000			
Asociación lineal por lineal	24,036	1	,000			
N de casos válidos	30					

a. 25 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Interpretación

Como el valor de significancia o valor crítico observado es 0,000 y es < 0,05 se rechazó la Hipótesis Nula (H₀) y se aceptó la Hipótesis Alternativa (H₁), es decir que:

Existe relación directa y significativa entre el Control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019 en un 57.29 %.

4.4. Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados encontrados en la investigación, en relación al objetivo general, sobre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral, afirmamos que estadísticamente son significativas, ya que el valor de “p” encontrado fue de 0,000 menor de 0,05. Por ser el valor de chi cuadrado de 66,862. Al ser el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre las variables de nuestro estudio en un nivel alto de correlación, con lo que podemos sostener que nuestras variables se asocian y relacionan significativamente como lo observamos en la parte descriptiva donde el 66,9% considera que existe una relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco.

En relación al objetivo específico 1, sobre la relación entre la dimensión planificación y la variable desempeño laboral, afirmamos que estadísticamente son significativas, ya que el valor de “p” encontrado fue de 0,000 menor de 0,05. Por ser el valor de chi cuadrado de 82,708. Al ser el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre las variables de nuestro estudio en un nivel muy alto de correlación, con lo que podemos sostener que nuestras variables se asocian y relacionan significativamente como lo observamos en la parte descriptiva donde el 82.7% considera que existe una relación directa y significativa entre la Planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco.

Respecto al objetivo específico 2, sobre la relación entre la dimensión organización y la variable desempeño laboral, afirmamos que estadísticamente son significativas, ya que el valor de “p” encontrado fue de 0,000 menor de 0,05. Por ser el valor de chi cuadrado de 93,300. Al ser el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre las variables de nuestro estudio en un nivel muy alto de correlación, con lo que podemos sostener que nuestras variables se asocian y relacionan significativamente como lo observamos en la parte descriptiva donde el 93.3% considera que existe una relación directa y significativa entre la Organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco.

En relación al objetivo específico 3, sobre la relación entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral, afirmamos que estadísticamente son significativas, ya que el valor de “p” encontrado fue de 0,000 menor de 0,05. Por ser el valor de chi cuadrado de 66,862. Al ser el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre las variables de nuestro estudio en un nivel muy alto de correlación, con lo que podemos sostener que nuestras variables se asocian y relacionan significativamente como lo observamos en la parte descriptiva donde el 66.9% considera que existe una relación directa y significativa entre la Dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco.

En relación al objetivo específico 4, sobre la relación entre la dimensión control y la variable desempeño laboral, afirmamos que estadísticamente son significativas, ya que el valor de “p” encontrado fue de 0,000 menor de 0,05. Por ser el valor de chi cuadrado de 57,289. Al ser el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre las variables de nuestro estudio en un nivel muy

alto de correlación, con lo que podemos sostener que nuestras variables se asocian y relacionan significativamente como lo observamos en la parte descriptiva donde el 57.3% considera que existe una relación directa y significativa entre la Planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco

CONCLUSIONES

- a) Producto de los datos obtenidos en nuestra investigación se ha determinado que la gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019. En un 66.9%, lo cual nos indicaría que, a mejor gestión administrativa, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores.
- b) Del mismo modo de los datos obtenidos en la investigación se ha determinado que la planificación se relaciona directa y significativamente con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019. En un 82.7%, lo cual nos indicaría que, una buena planificación mejora el desempeño laboral de los colaboradores.
- c) Así mismo de los datos obtenidos en la investigación se ha determinado que la organización se relaciona directa y significativamente con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019. En un 93.3%, lo cual nos indicaría que, a una mejor organización mejor será el desempeño laboral de los colaboradores.
- d) Del mismo modo de los datos obtenidos en la investigación se ha determinado que la dirección se relaciona directa y significativamente con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019. En un 66.9%, lo cual nos indicaría que, una buena dirección logra un mejor desempeño laboral de los colaboradores.
- e) Del mismo modo de los datos obtenidos en la investigación se ha determinado que el control se relaciona directa y significativamente con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la

Región Pasco, 2019. En un 57.3%, lo cual nos indicaría que, un buen control mejora el desempeño laboral de los colaboradores.

RECOMENDACIONES

- a) Se recomienda a quienes dirigen la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Pasco, enfocarse en tener una entidad moderna al servicio de las personas, con buenas prácticas de gestión pública, adecuándose a los lineamientos de modernización que las actuales circunstancias ameritan.
- b) Optimizar su estructura organizacional, reorientándolo para prestar un eficiente servicio a los usuarios, así como buscando evitar la duplicidad y esparcimiento de funciones. Buscando optimizar la comunicación, la coordinación y el logro de los objetivos.
- c) Difundir entre sus colaboradores los instrumentos de gestión, como el plan estratégico, el plan operativo institucional y demás instrumentos de gestión, para el respectivo conocimiento y compromiso de sus trabajadores.
- d) Realizar un seguimiento y evaluación de los resultados, de las metas y objetivos trazados en sus diversos instrumentos de gestión, si estos lograron los impactos esperados, si es necesario potenciarlos o corregirlos.
- e) Potenciar la evaluación de desempeño de los colaboradores de la institución, no como medidas de castigo, sino para mejorar el rendimiento de los colaboradores, ya que sus resultados permitirán, ver las debilidades y limitaciones y así poder corregirlos y mejorar.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguado Correa, R., Martín Navarro, J. L., & Rodríguez Ramos, A. (2009). Aproximaciones al concepto de calidad en el empleo y su medición. *Temas Laborales N°98*, 77,97.
- Albero Solano, M. J. (2020). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Huayllay*. [tesis de Pregrado Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión] Cerro de Pasco
- Anzola Rojas, S. (2002). *Administración de la pequeña empresa*. Mexico DF: McGraw Hill.
- Banchon Marcillo, T. J., & Jordan Rodriguez, L. E. (2019). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño Laboral de la compañía "Renesa S.A" de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Guayaquil]. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/38354>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson Educación.
- Castillo Hernández, U. S., Calderón Zambrana, C. A., & Vanegas Hernández, Y. (2019). *Incidencia de la Gestión Administrativa en la Higiene y Seguridad del personal de servicios municipales en la Alcaldía de San Juan de Lima y en el primer semestre del año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/13269/1/19986.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos. Quinta edición*. Mexico: Mc GrawHill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción A La Teoría General De La Administración 8va Edición*. Mexico DC: McGraw Hill.

- Congreso de la Republica. (2007). *Ley orgánica del Poder Ejecutivo N° 29158*. Lima: El Peruano.
- ESAN. (2019). ¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados? *Conexión ESAN*.
- Escuela de Gobierno R&C Consulting. (28 de Febrero de 2018). *Gestión y Administración Pública: Fundamentos para el desarrollo del Estado*. Obtenido de ESCUELA DE GOBIERNO R&C CONSULTING : <http://www.escueladegobierno.edu.pe/gestion-administracion-publica/>
- Espaderos Narciso, A. R. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera Municipalidad de Santa Lucia Cotzumalguapa*. [Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- García Vergara, F., & Huamán Sánchez, F. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26327>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de Mexico: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Hitt, M. A., Black, J. S., & Porter, L. W. (2006). *Administración*. Mexico DC: Pearson Educación.
- Huaman Sallo, A. S., & Quispe Rodriguez, E. E. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa Oficina Regional Sur Oriente Cusco – INPE Puerto Maldonado, 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios]. Puerto

Maldonado. Obtenido de

<http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/595>

Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial decima cuarta edición*. Mexico: McGrawHill.

Machaca Lopez, T. Y. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público distrito fiscal Tacna, 2021*. [Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79777>

Marradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. I. (2010). *Metodología de las Ciencias Sociales 1º Edición*. Buenos Aires: Cengage Learning.

Mora Aristega, J. E., Montiel Díaz, P. A., & Huilcapi Masacón, M. R. (2017). Procesos organizacionales y ambiente laboral, análisis desde la dinámica pública. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, En línea. Obtenido de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2017/procesos-organizacionales.html>

Münch, L. (2010). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Mexico DF: Pearson.

OIT. (2016). *El recurso humano y la productividad*. Suiza: Programa Inicie y Mejore su Negocio .

Patlán Perez, J. (2017). *La calidad de Vida en el Trabajo*. México: Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V.

Presidencia del Consejo de Ministros - PCM. (2013). *D.S. N°004-2013-PCM - Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros.

Quispe Huata, E. A. (2020). *Gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco*

2018. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1>
- Raffino, M. E. (17 de Enero de 2021). *Concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/responsabilidad/>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración Decima edición*. Mexico DC: Pearson Educación.
- Rodriguez, A. (1991). *Psicología social*. México.
- Sánchez González, J. J. (2002). *Gestión Pública y Governance*. México: Instituto de Administración Pública del Estado de México.
- Serna López, Y., & Arévalo Mendoza, O. C. (2018). *La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año 2016*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Martín Tarapoto]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11458/3300>
- Veintimilla Pauta, E. N. (2016). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del cantón Pasaje*. [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Machala]. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/4862>
- Werther, W., & Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos, 5a edición*. México D.F.: McGrawHill Interamericana Editores.
- Zurita Herrera., G. (2010). *Probabilidad y estadística, fundamentos y aplicaciones, segunda edición*. Guayaquil: Escuela superior politécnica del litoral.

ANEXOS

Anexo 01: Encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES
CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



ENCUESTA A LOS COLABORADORES SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, para contestar la presente encuesta para la tesis: 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.

Por favor no escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que usted considere es la más adecuada.

1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 A VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
----------------	---------------------	------------------	-----------------------	------------------

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
1	¿Se siente usted identificado con la misión y visión de la DRTC - Pasco?					
2	¿Considera usted que se cumple con la misión y visión de la DRTC - Pasco?					
3	¿Conoce usted los objetivos de la DRTC - Pasco?					
4	¿Considera usted que se cumplen con los objetivos de la DRTC - Pasco?					
5	¿Considera usted que se cumplen con las actividades programadas en el Plan Operativo Institucional (POI)?					
6	¿Considera usted que se cumplen con las actividades del Plan Estratégico Institucional PEI?					
7	¿Considera usted que se aplican estrategias administrativas para el cumplimiento de metas de la DRTC - Pasco?					
8	¿Está usted de acuerdo de cómo se realizan las estrategias administrativas para el cumplimiento de metas de la DRTC - Pasco?					

9	¿Considera usted que se cumple con el principio de autoridad?					
10	¿Considera usted que se tienen definidas y actualizadas las áreas de mando?					
11	¿Considera usted que se da estricto cumplimiento al ROF y el MOF de la DRTC – Pasco?					
12	¿Considera usted que las funciones asignadas a usted, está de acuerdo al ROF y el MOF de la DRTC – Pasco?					
13	¿Cumple usted con las funciones encomendadas y las que se establecen en el MOF y el ROF?					
14	¿Sus funciones son desarrolladas con responsabilidad y en las fechas previstas?					
15	¿Considera usted que existe una buena comunicación entre los trabajadores de la DRTC – Pasco?					
16	¿Se respetan los canales de comunicación de la DRTC – Pasco?					
17	¿Consideras que existe un clima de motivación dentro de la DRTC – Pasco?					
18	¿Consideras que tu labor te motiva para el logro de tus metas personales?					
19	¿Consideras que se promueve el liderazgo dentro de la DRTC – Pasco?					
20	¿Consideras que se promueve el trabajo en equipo dentro de la DRTC – Pasco?					
21	¿Consideras que la DRTC – Pasco cuenta con estándares de evaluación?					
22	¿Consideras que en la DRTC – Pasco se evalúa el desempeño laboral?					
23	¿Consideras que en la DRTC – Pasco se realizan acciones correctivas?					

Gracias por su colaboración

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
1	¿Consideras que tienes los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de tu puesto?					
2	¿Cuándo surge un problema, sabes con exactitud quien debe resolverlo?					
3	¿Consideras que te es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a tu puesto de trabajo?					
4	¿Te interesas por dar su punto de vista en la toma de decisiones?					
5	¿Propones ideas para mejorar los resultados de tu trabajo?					
6	¿Planificas y organizas tu trabajo para lograr los objetivos institucionales?					
7	¿Se preocupa por el aprovechamiento de los recursos de la institución?					
8	¿Persistes hasta que alcanzas las metas y objetivos fijados?					
9	¿Consideras que tu trabajo está bien realizado?					
10	¿Eres responsable con las tareas que te son asignadas?					
11	¿Te preocupas por asistir a cursos de capacitación?					
12	¿Aplicas los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación?					
13	¿Utilizas los recursos que se te asignan con la mayor eficiencia posible?					
14	¿Te motiva el lograr diversos resultados que contribuyan a mejorar tu institución?					
15	¿Aprovechas las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar tu Productividad?					
16	¿Consideras que posees iniciativas de liderazgo?					
17	¿Consideras que tienes facilidad para solucionar problemas propios de tu puesto de trabajo?					
18	¿Ayudas a tus compañeros de trabajo en la resolución de problemas?					
19	¿Consideras que te lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de tu puesto de trabajo?					
20	¿Consideras que tienes las habilidades y destrezas apropiadas para el puesto de trabajo que ocupas?					
21	¿Te muestras predispuesto a colaborar con el equipo de trabajo?					
22	¿Consideras que muestras colaboración y entusiasmo con tus compañeros y superiores?					
23	¿Compartes la visión, misión y objetivos de la organización?					
24	¿Muestras interés por superarte constantemente?					

25	¿Consideras que asumes con facilidad los cambios que se presentan en tu institución?					
----	--------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Gracias por su colaboración

Anexo 02

Procedimiento de validez y confiabilidad

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante... Dña. LLANOS ROMERO Yolanda Virginia

Cargo o Institución donde labora... Docente de la Escuela de Formación Profesional de Administración

Nombre del Instrumento de Evaluación... Validación del instrumento Cuestionario - encuesta

Autor del instrumento... Bach. Yadyra Massiel LOVO TERRAZOS

Título... 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

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente		Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente				
		0 - 20		21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
1. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables															X				
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado															X				
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															X				
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																X			
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																X			
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X				

7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la gestión educativa																			X
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																			X
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																			X
10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El presente trabajo de investigación es aplicable, una vez evaluado el instrumento de investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

78

Cerro de Pasco 08 de agosto del 2022
Lugar y fecha

062 49 958
N.º DNI

YRP Romero

Firma del experto

998 823 880
Nº de Teléfono

Anexo 02: Procedimiento de validez y confiabilidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: 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.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Gestión Administrativa							
	DIMENSION 1: Planeación							
1	Visión y misión	X		X		X		
2	Objetivos	X		X		X		
3	Planes	X		X		X		
4	Estrategia	X		X		X		
	DIMENSION 2: Organización							
5	Autoridad	X		X		X		
6	Función	X		X		X		
7	Responsabilidad	X		X		X		
	DIMENSION 3: Dirección							
8	Comunicación	X		X		X		
9	Motivación	X		X		X		
10	Liderazgo	X		X		X		
	DIMENSION 4: Control.							
11	Estándares	X		X		X		
12	Desempeño	X		X		X		Mejorar
13	Acciones correctivas	X		X		X		
	VARIABLE: Desempeño Laboral							
	DIMENSION 5: Conocimiento del trabajo							
14	Comprensión de tareas	X		X		X		
15	Procedimientos	X		X		X		
16	Toma de decisiones	X		X		X		

DIMENSION 6: Calidad del trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
17	Eficacia laboral	X		X		X	
18	Eficiencia laboral	X		X		X	
19	Cumplimiento de estándares	X		X		X	
DIMENSION 7: Responsabilidad		Si	No	Si	No	Si	No
20	Desempeño	X		X		X	
21	Capacitación	X		X		X	
DIMENSION 8: Productividad		Si	No	Si	No	Si	No
22	Habilidad	X		X		X	
23	Motivación	X		X		X	
24	Compromiso	X		X		X	
DIMENSION 9: Habilidad y destreza		Si	No	Si	No	Si	No
25	Liderazgo	X		X		X	
26	Solución a problemas	X		X		X	
27	Manejo de funciones	X		X		X	
DIMENSION 10: Actitud		Si	No	Si	No	Si	No
28	Colaboración	X		X		X	
29	Identificación	X		X		X	
30	Apertura para el cambio	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

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

Nombres y Apellidos del juez validador: Hg. Jammet Karim FUSTER GOMEZ

08 de agosto del 2022
DNI: 04081618



Especialidad del evaluador: *Hg. en Gestión Pública*

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

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

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

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

Firma del Experto

Anexo 02: Procedimiento de validez y confiabilidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: 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.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Gestión Administrativa							
	DIMENSION 1: Planeación							
1	Visión y misión	X		X		X		
2	Objetivos	X		X		X		
3	Planes	X		X		X		
4	Estrategia	X		X		X		
	DIMENSION 2: Organización							
5	Autoridad	X		X		X		
6	Función	X		X		X		
7	Responsabilidad	X		X		X		
	DIMENSION 3: Dirección							
8	Comunicación	X		X		X		
9	Motivación	X		X		X		
10	Liderazgo	X		X		X		
	DIMENSION 4: Control.							
11	Estándares	X		X		X		
12	Desempeño	X		X		X		
13	Acciones correctivas	X		X		X		
	VARIABLE: Desempeño Laboral							
	DIMENSION 5: Conocimiento del trabajo							
14	Comprensión de tareas	X		X		X		
15	Procedimientos	X		X		X		
16	Toma de decisiones	X		X		X		

	DIMENSION 6: Calidad del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Eficacia laboral	X		X		X		
18	Eficiencia laboral	X		X		X		
19	Cumplimiento de estándares	X		X		X		
	DIMENSION 7: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Desempeño	X		X		X		
21	Capacitación	X		X		X		
	DIMENSION 8: Productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Habilidad	X		X		X		
23	Motivación	X		X		X		
24	Compromiso	X		X		X		
	DIMENSION 9: Habilidad y destreza	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Liderazgo	X		X		X		
26	Solución a problemas	X		X		X		
27	Manejo de funciones	X		X		X		
	DIMENSION 10: Actitud	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Colaboración	X		X		X		
29	Identificación	X		X		X		
30	Apertura para el cambio	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

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

Nombres y Apellidos del juez validador: Mg. Libonío ROJAS VICTORIO

08 de agosto del 2022
DNI: 07066655

Especialidad del evaluador: Mg. em Gestión Pública

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

Informante.

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

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

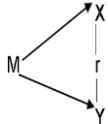
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes
para medir la dimensión



Firma del Experto

Anexo 03: Matriz de consistencia

TITULO: 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.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL		
¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019?	Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.	Existe relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.		<p>Tipo: Correlacional</p> <p>Métodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inductivo • Deductivo • Correlacional <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuesta • Revisión bibliográfica <p>Diseño: Descriptivo correlacional</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
¿Qué relación existe entre la Planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019?	Determinar la relación que existe entre la Planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019	Existe relación directa y significativa entre la Planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.	<p align="center">VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión Administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dimensión Planeación ➤ Organización ➤ Dirección ➤ Control <p align="center">VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dimensión Evaluación del desempeño ➤ Motivación ➤ Innovación ➤ Satisfacción laboral 	
¿Qué relación existe entre la Organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019?	Determinar la relación que existe entre la Organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.	Existe relación directa y significativa entre la Organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019		
¿Qué relación existe entre la Dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019?	Determinar la relación que existe entre la Dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019	Existe relación directa y significativa entre la Dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019		
¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019?	Determinar la relación que existe entre el Control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.	Existe relación directa y significativa entre el Control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de la Región Pasco, 2019.		

Anexo 04: Organigrama de la DRTC - Pasco

