



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

TESIS:

**Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del
Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería,
departamento de Ucayali, 2019**

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

AUTORAS:

Bach. Yamali Gonzales Torres

Bach. Flor de Liz Carpio Ochoa

ASESORA:

Mg. Lila Ramírez Zumaeta

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y desarrollo organizacional

Sub-Línea:

Gestión empresarial

UCAYALI – PERÚ

2020

JURADO EVALUADOR

Dr. Percy Orlando Rojas Medina
Presidente

Mg. Jessica Del Pilar Meléndez Navarro
Secretario

Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Vocal

Mg. Lila Ramírez Zumaeta
Asesora

DEDICATORIA

A Dios por las bendiciones de cada día.

A mis padres por el apoyo incondicional que a diario me brindan, por los valores y por las enseñanzas inculcadas.

A mi hijito, agradezco tu amor, tu cariño y afecto que son la detonante de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de buscar lo mejor para ti, aún a tu corta edad me enseñas muchas cosas de esta vida, eres la motivación más grande para seguir adelante y por el cual concluyo con éxito este trabajo de tesis, gracias mi Mathías Alonso.

Yamali Gonzales Torres

Dedico a mi Dios por permitirme mi día a día y nunca soltarme cuando se me venían momentos difíciles.

A mi familia que gracias a ellos puedo decir que logré un peldaño como profesional en este camino largo por recorrer, por sus apoyo y motivación incondicional.

Flor De Liz Carpio Ochoa

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada de Pucallpa por haberme acogido en sus aulas durante todo este periodo de formación académica.

A mis docentes por sus conocimiento, orientación y apoyo profesional que me brindaron, y especial a la Miss Lila Ramírez que nos apoyó e hizo posible que podamos concluir con este trabajo de investigación.

Yamali Gonzales Torres

Doy gracias a Dios y la vida, a mi madre, hermanos y mi abuelita por sus sabios consejos de bien que aún los guardo, aunque ya no la tenga de cuerpo presente, a una persona super especial que estuvo apoyándome en todo momento, a mis docentes por regalarme cada aprendizaje durante mi recorrido como estudiante y así lograr mis metas y a mi amiga MJDas por su apoyo incondicional.

Gracias a todas esas personas que hicieron de mi una persona de bien.

Flor De Liz Carpio Ochoa

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Yamali Gonzales Torres, identificada con DNI N° 47038336, y Flor de Liz Carpio Ochoa, identificada con DNI N° 70979971 egresadas de la Escuela Profesional de Administración de Negocios, de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, de la Universidad Privada de Pucallpa.

Declaramos bajo juramento que:

Somos autoras de la tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019"

- 1) La cual presentamos para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Negocios.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 12 de noviembre del 2020


Yamali Gonzales Torres
DNI N° 47038336


Flor De Liz Carpio Ochoa
DNI N° 70979971

v

RESUMEN

Este trabajo de investigación es una tesis de pregrado que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019; en el estudio se utilizaron cuatro dimensiones y diecinueve indicadores de la variable gestión administrativa y tres dimensiones y dieciocho indicadores de la variable desempeño laboral. Se utilizó el diseño de estudio no experimental, transversal, tipo de estudio descriptivo correlacional, la muestra de estudio estuvo conformada por 60 trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019, que intervinieron en el estudio. A través de la prueba de hipótesis, utilizándose la prueba estadística Spearman se obtuvo $r=0,852$ correlación positiva muy alta y $pvalor=0,000<0,01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 25% de encuestados refieren que siempre se realiza gestión administrativa, seguido de 58,33% casi siempre, 10% a veces, 5% casi nunca y 1,67% nunca y respecto a la variable desempeño laboral el 41,67% de encuestados refieren que siempre se percibe el desempeño laboral, seguido de 30% casi siempre, 23,33% a veces, 3,33% casi nunca y 1,67% nunca. Se concluye existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral.

ABSTRACT

This research work is an undergraduate thesis that aimed to determine the relationship that exists between administrative management and job performance of the workers of the CORAH Special Project of the city of Pucallpa, Callería district, Ucayali department, 2019; In the study, four dimensions and nineteen indicators of the administrative management variable and three dimensions and eighteen indicators of the work performance variable were used. The non-experimental, cross-sectional study design was used, a descriptive correlational type of study, the study sample was made up of 60 workers from the CORAH Special Project of the city of Pucallpa, Callería district, Ucayali department, 2019, who intervened in the study. Through the hypothesis test, using the Spearman statistical test, $r = 0.852$ was obtained very high positive correlation and $p\text{-value} = 0.000 < 0.01$, that is, it is significant, the null hypothesis is rejected with a significance level of 1%. Likewise, 25% of those surveyed refer that administrative management is always carried out, followed by 58.33% almost always, 10% sometimes, 5% almost never and 1.67% never and with respect to the variable work performance 41.67 % of respondents refer that job performance is always perceived, followed by 30% almost always, 23.33% sometimes, 3.33% almost never and 1.67% never. It is concluded that there is a significant relationship between administrative management and job performance of the workers of the CORAH Special Project of the city of Pucallpa, Callería district, Ucayali department, 2019.

Keywords: Administrative management, job performance.

ÍNDICE

Jurado Evaluador	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Constancia de originalidad	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice	viii
Índice de tablas y figuras	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I.- EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	01
1.1 Planteamiento del problema.	01
1.2 Formulación del problema.	02
1.2.1 Problema general	02
1.2.2 Problemas específicos	03
1.3 Formulación de objetivos	03
1.3.1 Objetivo general	03
1.3.2 Objetivos específicos	03
1.4 Justificación de la investigación	04
1.5 Delimitación de la investigación	05
1.6 Viabilidad del estudio	05
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO	07
2.1 Antecedentes del problema	07
2.2 Bases teóricas	12
2.3 Definición de términos básicos	25
2.4 Formulación de hipótesis	27
2.4.1 Hipótesis general	27
2.4.2 Hipótesis específicas	27
2.5 Variables	28
2.5.1 Definición conceptual de la variable	28
2.5.2 Definición operacional de la variable	28
2.5.3 Operacionalización de las variables	30

CAPITULO III.- METODOLOGÍA	33
3.1 Diseño de la investigación	33
3.2 Población y Muestra	34
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	35
3.4 Validez y confiabilidad del instrumento	36
3.5 Técnicas para el procesamiento de la información	41
CAPITULO IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
4.1 Presentación de resultados	42
4.2 Discusión	56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	66
Anexo 1: Matriz de consistencia	67
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	69
Anexo 3: Matriz de validación	73
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	76

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla y Figura 1: Dimensión 1 Planeación	42
Tabla y Figura 2: Dimensión 2 Organización	43
Tabla y Figura 3: Dimensión 3 Dirección	44
Tabla y Figura 4: Dimensión 4 Control	45
Tabla y Figura 5: Variable: Gestión administrativa	46
Tabla y Figura 6: Dimensión 1 Eficacia y eficiencia	47
Tabla y Figura 7: Dimensión 2 Motivación	48
Tabla y Figura 8: Dimensión 3 Evaluación	49
Tabla y Figura 9: Variable: Desempeño laboral	50
Tabla 10: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la variable Gestión administrativa y desempeño laboral	52
Tabla 11: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la Dimensión planeación y la variable desempeño laboral	53
Tabla 12: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la Dimensión organización y la variable desempeño laboral	54
Tabla 13: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la Dimensión dirección y la variable desempeño laboral	55
Tabla 14: Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre la Dimensión control y la variable desempeño laboral	56

INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue planteado con el fin de determinar la relación que existe entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

Este trabajo de investigación fue estructurado en cuatro capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I: El Problema de Investigación, se profundiza sobre el problema, su justificación, objetivos de la investigación y otros que se abordan para el correcto conocimiento del tema a investigar.

Capítulo II: El Marco Teórico, se trata la fundamentación teórica; en la tesis se emplearon cuatro dimensiones y 19 indicadores de la variable gestión administrativa, tres dimensiones y dieciocho indicadores de la variable desempeño laboral.

Capítulo III: La Metodología, contiene la metodología empleada para desarrollar el trabajo de investigación, como el diseño de estudio no experimental, transversal, tipo de estudio descriptivo correlacional, el esquema de la investigación, la población, la muestra, se define operativamente al instrumento de recolección de datos y se detalla las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Capítulo IV: Resultados y discusión, se presentan los resultados obtenidos con la aplicación del SPSSV22. En la discusión de resultados se presenta la confrontación de la situación problemática formulada, con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, en base a la prueba de hipótesis y el aporte científico de la investigación.

Se finaliza el trabajo de investigación con la conclusión referida al cumplimiento del objetivo de determinar la existencia de la relación entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

“Un objetivo central de la administración, consiste en investigar por qué algunas organizaciones tienen éxito y por qué otras fracasan. Entender las raíces del éxito de una organización, no es un ejercicio, por el contrario, tal entendimiento proporciona una mejor apreciación, del cómo se puede aumentar la posibilidad de desarrollo y reducir las posibilidades de fracaso. El propósito del presente trabajo, es proporcionar una detallada interpretación de las técnicas y herramientas necesarias para lograr una buena gestión administrativa dentro de la institución en estudio” (Medina, 2012 p. 18).

Muchos esfuerzos han hecho las empresas e instituciones por lograr una gestión eficiente, logrando identificar muchos problemas importantes que solucionar, entre estos problemas que existen encontraron la falta de aplicación de gestión administrativa por la falta de una buena planificación de actividades en base a la misión, visión y objetivos reales de la empresa lo que genera inconformidad entre los servicios que brindan las organizaciones y lo que exigen los clientes.

El desempeño laboral de los colaboradores es un punto clave para lograr eficiencia y competitividad, sin embargo, la falta de actualización y capacitación genera fallas en el desempeño laboral.

Por lo tanto, la falta de una estructura organizativa, es decir, el uso correcto

del organigrama, impide la correcta división y aprovechamiento de los recursos humanos. Otro de los problemas organizacionales es que limitadamente se brinda un adecuado uso a los materiales y recursos financieros de las empresas, incurriendo hasta en pérdida. Las pérdidas económicas son debido a que no se realizan controles posteriores a sus operaciones o actividades, es decir se practica en forma esporádica, sin aplicar las normas, métodos y procedimientos, entre otros factores.

Por tal razón se decidió realizar la presente investigación que se considera de suma importancia para conocer la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019, cuyos resultados servirán para mejorar la eficiencia y productividad de los trabajadores y rentabilidad de la empresa.

El Proyecto Especial CORAH, tiene como compromiso la reducción del espacio cocalero ilegal, para evitar la producción y tráfico ilícito de drogas, contribuir a la inclusión social de más peruanos, y proteger a la niñez y a la juventud del tráfico ilícito de drogas.

El CORAH es una entidad dependiente del Ministerio del Interior que le corresponde proyectar, planear, ejecutar y controlar, con responsabilidad social, las medidas y acciones de reducción del cultivo de la planta de coca a nivel nacional, en armonía con la Política de Estado, la Estrategia Nacional de Lucha Contra las Drogas y convenios internacionales suscritos por el Estado Peruano en esta materia.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación que existe entre la planeación y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019?
- b. ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019?
- c. ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019?
- d. ¿Cuál es la relación que existe entre el control y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Conocer la relación que existe entre la planeación y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.
- b. Conocer la relación que existe entre la organización y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

c. Conocer la relación que existe entre la dirección y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

d. Conocer la relación que existe entre el control y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Los resultados que se obtuvieron en esta investigación sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019, podrán generalizar e incorporar al conocimiento científico y llevar vacíos o espacios cognoscitivos existentes.

1.4.2 Metodológica

En este trabajo de investigación se hizo uso de un conjunto de metodologías, demostrando su ejecución debido a que se manejó el método científico y específico para esta investigación que es de carácter netamente descriptivo, se utilizó la técnica de encuestas, con un nivel correlacional y un diseño no experimental-transversal y por lo tanto los datos fueron tratados con mucha pulcritud y de una manera sistemática con el fin de que la teoría resultante de la investigación tenga validez y confiabilidad.

1.4.3 Práctica

Los resultados de la investigación ayudarán a crear una mayor conciencia entre los directivos y trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019, brindándoles información sobre cómo aplicar prácticas sobre el manejo de la planificación, organización, dirección y control estableciendo la relación que existe con el desempeño laboral.

1.4.4 Social

Los resultados que se obtuvieron en esta investigación serán de gran importancia debido a que favorecerá significativamente a las organizaciones tanto públicas como privadas, ya que procurará rescatar la importancia de generar una gestión administrativa adecuada, proponiendo propuestas que tiendan a promover el desempeño laboral en los directivos y trabajadores que contenga una nueva cultura por el servicio.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Espacial

La presente investigación se realizó en el Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali.

1.5.2 Temporal

Tuvo una duración de ocho meses de mayo a diciembre del año 2020.

1.5.3 Teórica

La delimitación teórica estuvo enfocada en los temas que se investigaron basados en gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali.

1.6 Viabilidad del estudio

1.6.1 Viabilidad técnica

El trabajo de investigación fue factible por la disposición de los recursos teóricos, financieros, humanos, materiales necesarios para su ejecución, se contó con las técnicas, instrumentos, herramientas, métodos, procedimientos, metodología y asesoría de expertos.

1.6.2 Viabilidad ambiental

La investigación fue viable porque los materiales a emplear como el instrumento (cuestionario) son biodegradable; es decir, no se utilizaron equipos contaminantes e insumos químicos; asimismo, permitió lograr una cultura de ecoeficiencia ambiental.

1.6.3 Viabilidad financiera

El estudio de investigación estuvo financiado en su totalidad por las investigadoras, fue posible realizarlo porque no requirió de una gran inversión económica, de mucho tiempo para realizarlo, facilidad de acceso a la información en la recolección de datos y existencia de literatura relacionada a las variables.

1.6.4 Viabilidad social

El presente trabajo de investigación involucra a múltiples actores, que conllevaron a un escenario con incidencia positiva, ya que se ha logrado constituir un equipo de trabajo debidamente implementado tanto a nivel teórico como metodológico, para que su colaboración sea la más pertinente y eficiente posible.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema

2.1.1 Antecedentes internacionales

Montes (2012). En su investigación titulada: “*Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre desempeño laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos*”, indica que realizó esta investigación con el objetivo de evidenciar si los sistemas de enseñanza presencial y no presencial, tales como (virtual, video conferencia y audio conferencia) influyen en el desempeño laboral de un grupo de trabajadores del área de atención de al cliente en la empresa Telefónica, el estudio fue de tipo descriptivo comparativo, de corte transversal y con un diseño estadístico de comparación de promedios. Llegó a la conclusión que, si existían diferencias significativas entre los cuatro sistemas de capacitación utilizados, siendo así de mayor rendimiento el sistema presencial, con un promedio de 16.52, y el menos eficaz el de audioconferencia con 10.98”.

Rodríguez (2011), en su investigación: “*Relación de los esquemas de remuneraciones con la productividad laboral de los empleados: empresa SUMMMA S.A. de CV, en México*”, fue una investigación cuantitativa, con una muestra de 70 operarios de la empresa, empleando el método correlacional, al final llega a las siguientes conclusiones: La relación que guarda el esquema remuneración con la productividad laboral de los empleados de la empresa es estrecha, esta relación se observa de una mejor forma cuando se entiende que los esquemas de remuneración que ligan los elementos de la productividad como son los volúmenes de producción, el uso de insumos y la calidad de la producción de bienes y servicios, son apreciados por los trabajadores como sistemas que permiten elevar y/o mejorar los niveles de productividad de los empleados”.

Arandia (2013). En su trabajo de investigación titulado: “*El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yuracuy*”, su objetivo fue analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño del personal que labora en las unidades que conforman el área administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yuracuy, su muestra fue de 30 personas, su diseño transaccional correlacional, llegó a las siguientes conclusiones: 1) En relación con la descripción del desempeño del personal que labora en las unidades que conforman el área administrativa del Instituto y desde la variable desempeño laboral se establecieron tres dimensiones que fueron denominadas habilidades personales, profesionales y técnicas, siendo así, las habilidades personales se establecieron mediante los indicadores remuneración, responsabilidad y compromiso, determinándose un porcentaje significativo de los funcionarios que consideran que la remuneración que perciben por el trabajo realizado no es suficiente para cubrir sus necesidades personales, 2) En relación a las habilidades profesionales, las cuales fueron desarrolladas mediante los indicadores de liderazgo, toma de decisiones, comunicación y asertividad, se puede inferir que casi siempre el liderazgo ejercido por el director permite la integración del recurso humano en los proyectos de desarrollo organizacional.

Asimismo, considera que nunca el director se preocupa por las necesidades y el crecimiento de su personal y sólo algunas veces las decisiones se toman con lógica y objetividad y se prevé el clima necesario para innovar, fomentar y compartir el conocimiento, 3) Con relación al indicador comunicación se estableció que algunas veces la comunicación permite el desarrollo de los procesos en el área administrativa, y participa activamente como protagonista para el logro de los objetivos institucionales. Adicionalmente en relación con la asertividad se determinó que casi siempre los funcionarios manejan adecuadamente las emociones negativas, contribuyendo siempre a mantener un clima armonioso y buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, d) En Relación a las habilidades técnicas se estableció con los indicadores, dominio de tecnología y manejo de conflicto, de ello se desprendió que un alto porcentaje de los funcionarios siempre domina y utiliza las nuevas tecnologías y equipos para mejorar su desarrollo profesional mediante la promoción de aprendizajes significativos. Finalmente se estableció que casi siempre se emplean técnicas para el manejo de conflictos, actuando de una manera tolerante y asertiva”.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Huamaní (2015). En su trabajo de investigación: *“El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes del área de transportes del metro de Lima, la línea 1 en el 2013*, indica que hizo su investigación sobre desempeño del personal en procesos internos en las organizaciones con el objetivo de demostrar cual es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los conductores de trenes, del área de transporte del metro de Lima línea 1, el tipo de investigación fue aplicada y el nivel de investigación correlacional-explicativo. Las técnicas usadas para la recopilación de datos, estuvieron constituidas por fuentes primarias, tales como el reglamento operativo interno y libros sobre el tema a investigar, también utilizó fuentes secundarias, tales como el cuestionario, también aplicó las técnicas de observación y entrevista profunda empírica. Obtuvo los siguientes resultados, el 40% de los

encuestados, considera que a veces hay reconocimiento a su grupo de trabajo al superar las metas esperadas, el 38.3%, que a veces está satisfecho con la manera como la empresa estimula a su personal y reconoce los esfuerzos adicionales. El 41.7%, que siempre se siente muy motivado por formar parte del equipo, llegando a la conclusión que el clima organizacional sostiene un nivel medianamente productivo y satisfactorio para un adecuado desempeño laboral”.

Tejeda (2014). En su tesis de maestría: “*Gestión administrativa y su mejora en la Municipalidad distrital Bellavista Callao*, de la Universidad Nacional del Callao, tuvo como objetivo plantear la gestión administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital de Bellavista que permita perfeccionar los servicios municipales, usó una muestra empírica de 60 trabajadores, con un diseño descriptivo transversal no experimental, llegando a la siguiente conclusión: 1) La toma de decisión, capacitación y modernización administrativa no son conocidos en el ámbito interno, sólo es de conocimiento a nivel de funcionarios designados y personal de confianza 55.91%, 2) La toma de decisiones no se ha constituido en un instrumento importante en la Gestión Gerencial Regional y siendo una función estratégica requiere para su aplicación el aporte de las ciencias de la conducta humana orientado a innovar, optimizar el fortalecimiento de la administración, 3) La modernización administrativa como proceso de innovación sólo es conocido a nivel de funcionarios y personal de confianza, remarcando que es importante dar inicio a fortalecer la capacidad de gestión, 4) El Gobierno Regional del Callao debe actualizar su Plan Estratégico Institucional 2007-2009 acorde a la problemática de la jurisdicción del Callao y permita viabilizar las políticas de gestión en bien de la población regional, 5) El Gobierno Regional del Callao debe hacer que la toma de decisión se convierta en un instrumento importante y estratégico para optimizar el fortalecimiento del Gobierno Regional”.

2.1.3 Antecedentes locales

Panduro, Bollet, Ramírez y Chenet (2019). En su trabajo de investigación: "*Desempeño laboral y gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018-2019*", su objetivo fue determinar la relación existente entre el desempeño laboral y la gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018-2019, en su metodología utilizaron el diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 32 trabajadores administrativos, utilizaron la estadística descriptiva mediante el Programa SPSS-V.22, la confiabilidad del Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral fue 0,859 y de la variable gestión administrativa fue 0,845, los resultados arrojaron el 78.13% refieren que, la dimensión atención al usuario está en nivel siempre en relación al nivel siempre de la dimensión planificación de la gestión administrativa. En la dimensión implementación logística también el 78.13% de trabajadores refieren un nivel siempre en relación al nivel siempre de la dimensión ejecución de la gestión administrativa. En la dimensión comportamiento interpersonal el 71.88% de trabajadores encuestados refieren un nivel siempre en relación al nivel siempre de la dimensión evaluación de la gestión administrativa. En cuanto a la variable desempeño laboral el 81.25% de trabajadores encuestados refieren un nivel siempre en relación al nivel siempre de la variable gestión administrativa, llegando a la conclusión que la variable desempeño laboral está relacionada significativamente con la gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa 2018-2019".

Luján (2018). En su tesis denominada: "*Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa-INPE 2018*", tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa-INPE 2018, la investigación fue de tipo descriptivo y correlacional, porque tiene como propósito medir el grado de relación entre las variables: gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa-INPE, aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,716 lo que significa que existe una correlación

positiva alta, y con respecto al valor de “sig” obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por lo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa-INPE 2018”.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Gestión administrativa

Concepto de gestión

El Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Jaime Ilustrado, “señala que, la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. En otra concepción, gestión se define como el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa”.

Gestión administrativa

El diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, indica que “la administración es la acción de administrar, acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar. Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles”.

Chiavenato (2012). Indicó “que la estrategia es puesta en marcha mediante la acción empresarial que, para ser eficaz, necesita planearse, organizarse, dirigirse y controlarse. La planeación, la organización, la dirección y el control constituyen el conocido proceso administrativo. Cuando se consideran por separado, planeación, organización, dirección y control constituyen funciones administrativas; cuando se toman en conjunto, en un enfoque global para alcanzar los objetivos, conforman el proceso administrativo. Proceso es cualquier fenómeno que presente cambio continuo en el tiempo o cualquiera operación que tenga cierta continuidad o secuencia. El concepto de proceso implica que los

acontecimientos y las relaciones entre estos son dinámicos, están en evolución y cambio constante”.

Calix (2011). Define “la gestión administrativa es un proceso distintivo que consiste en lo siguiente: planeación, organización, dirección y control, desempeña tarea para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos”.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), afirman que “las funciones gerenciales proporcionan una estructura útil para organizar el conocimiento administrativo. Todas las nuevas ideas, los nuevos descubrimientos de investigación o técnicas puedan colocarse con facilidad en las clasificaciones de planear, organizar, integrar personal, dirigir o controlar” (p. 30).

Blas (2014), manifiesta “que las funciones administrativas son un conjunto de actividades afines, dirigidas a proporcionar a las unidades de una organización los recursos y servicios necesarios para hacer factible la operación institucional. Actividad preponderante que desarrolla la administración Pública en el ejercicio de sus atribuciones” (p. 275).

Bernal y Sierra (2013), sostuvieron que “el proceso administrativo debe ser entendido como un sistema socio técnico (constituido por personas y recursos físicos e intangibles), integral, complejo, interactivo, flexible y dinámico, inherente al conjunto de la organización como institución, así como las áreas funcionales básicas en que se estructuran las organizaciones para el desarrollo de sus actividades ; por lo tanto, el proceso administrativo (planeación, organización y control) a la vez que se realiza para el conjunto de la organización , también debe plantearse de forma alineada para todas y cada una de las mencionadas áreas funcionales o dependencias en las que ésta se estructura” (p. 205).

Origen y evolución de la gestión administrativa

Comba y Navarro (2013). En su blog de artículos sostienen “la gestión administrativa, la administración y la organización son productos de su momento y su contexto histórico y social, por tanto, la evolución de la gestión administrativa se entiende en términos de cómo han resultado

las personas, las cuestiones de sus relaciones en momentos concretos de la historia”.

Importancia de la gestión administrativa

Campos y Loza (2011). Indica lo siguiente: “la tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna. La supervisión de las empresas 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 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. Este hecho acontece en la administración pública ya que dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y cada vez más acentuada de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, las maquinarias administrativas públicas se han constituido en la empresa más importante de un país. En la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental, ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines”.

Calix (2011). Manifiesta “la tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna. La supervisión de las empresas 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 requiere 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”.

2.2.1.1 Dimensiones e indicadores de gestión administrativa

Para esta investigación se consideró como dimensiones de la variable gestión administrativa: la planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2009)

a. Dimensión 1: Planeación

Chiavenato (2009). Afirma “que las empresas no improvisan, en ellas casi todo se planea con anticipación. La planeación figura como la primera función administrativa por ser la base de las demás. La planeación es la función administrativa que determina por anticipado cuales son los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para conseguirlos. Se trata de un modelo teórico para la acción futura. Empieza por la determinación de los objetivos y detalla los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. Planear y definir los objetivos es seleccionar anticipadamente el mejor curso de acción para alcanzarlos. La planeación determina dónde se pretende llegar, qué debe hacerse, cuándo, cómo y en qué orden” (p. 143).

Zuani (2003). Señala “que la planificación abarca la definición de objetivos en una organización, el establecimiento de una estrategia global para alcanzar tales objetivos y el desarrollo de una amplia jerarquía de planes que permitan integrar y coordinar actividades a desarrollar en un escenario futuro, en el cual la organización hará realidad sus objetivos” (p. 345).

Val (2007). Indica “que planificar es hacer el plan o proyecto de una acción, es decir, proyectar una acción hacia un futuro deseado, y para ello habrán de facilitarse los medios necesarios que permitan su consecución” (p. 85).

Indicadores:

- Procesos de planeación
- Objetivos
- Diagnóstico de problemas
- Capacitación de personal
- Metas institucionales

b. Dimensión 2: Organización

Chiavenato (2009). Afirma “que la organización es una entidad social porque se halla diseñada para conseguir resultados, generar utilidades (empresas en general) o proporcionar satisfacción social (clubes), etc. Está estructurada deliberadamente porque propone la división del trabajo y asigna la ejecución a sus miembros” (p.148).

Hernández (2011). Precisa “que organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización. La organización tiene que ver con dos aspectos: la estructura de la entidad (organigrama) y el acopio e integración de los recursos para llevar a cabo el plan” (p. 36).

Val (2007). Refiere “que organizar supone disponer los elementos componentes de forma conveniente para lograr un fin” (p. 85).

Hurtado (2008). Dice “la organización es la estructura donde intervienen elementos fundamentales para la asignación de funciones y delimitación de responsabilidades mediante los cargos, con el fin del logro de los objetivos”.

Indicadores:

- Estructura organizacional
- Las jerarquías
- Diseño de cargos
- Trabajo en equipo

- Coordinación

c. Dimensión 3: Dirección

Chiavenato (2009). Afirma “que la dirección, tercera función administrativa, sigue a la planeación y a la organización. Definida la planeación y establecida la organización, falta poner en marcha las actividades y ejecutarlas. Este es el papel de la dirección: poner en acción y dinamizar la empresa. La dirección está relacionada con la acción, con la puesta en marcha, y tiene mucho que ver con las personas. Está directamente relacionada con la disposición de los recursos humanos de la empresa. Las personas necesitan ser asignadas a sus cargos y funciones, ser entrenadas, guiadas y motivadas para alcanzar los resultados que se esperan de ellas. La función de dirección se relaciona directamente con la manera de orientar la actividad de las personas que componen la organización para alcanzar el objetivo o los objetivos” (p. 149).

Hurtado (2008). Refiere “que la dirección consiste en ejecutar lo planeado a través del recurso humano, es el que debe ser liderado, a través de una eficiente administración que conduzca al logro de lo propuesto, es durante la dirección que se dirige y motiva a los empleados, se establece la comunicación y solucionan conflictos laborales” (p. 48).

Indicadores:

- Liderazgo directivo
- Comunicación
- Motivación
- Toma de decisiones directivas
- Identificación
- Condiciones laborales

d. Dimensión 4: Control

Chiavenato (2009). Afirma “que la finalidad del control es asegurar que los resultados de aquello que se planeó, organizó y dirigió, se ajusten tanto como sea posible a los objetivos establecidos. La esencia del control reside en comprobar si la actividad controlada consigue o no los objetivos esperados. El control es fundamentalmente, un proceso que guía la actividad ejecutada hacia un fin determinado” (p. 151).

Anda (2004). Afirma “que es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. Forma parte de la gestión administrativa que efectúa la medición de los resultados actuales y pasados en relación con los esperados, ya sea total o parcialmente, con el fin de corregir, mejorar y formular nuevos planes” (p. 15).

Hurtado (2008). Señala “que el control permite comparar resultados durante y después de los procesos, los cuales sirven para tomar decisiones y aplicar los correctivos necesarios” (p. 48).

Hernández (2011). Señala “que el control se puede aplicar en tres momentos: antes, durante y posterior a la realización de las tareas, igualmente es aplicable a cuatro conceptos mínimos: cantidad, calidad, costo y tiempo” (p. 75).

Indicadores:

- Verifica actividades programadas
- Evaluación de responsabilidad laboral
- Registro de cumplimiento de normas

2.2.2 Variable 2: Desempeño laboral

Robbins y Judge (2013). Sustentaron “que, en el pasado, la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Los investigadores ahora reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral, desempeño de la tarea. Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas”.

Chiavenato (2012). Manifiesta “que el desempeño laboral es la combinación del comportamiento de las personas con sus resultados, también lo interpreta como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad estando dirigido a la evaluación, la cual dará como resultado su desenvolvimiento” (p. 364).

García (2014). Menciona “el desempeño laboral es la manera en que los miembros de una organización trabajan e forma eficaz, con el propósito de obtener metas comunes, sujeto a reglas básicas establecidas con anterioridad, es la forma como los empleados entregan valor y contribuyen en el logro de los objetivos que se le han asignado, es lo que las personas y cotidianamente hacen en su trabajo” (p. 32).

Jiménez (2011). Indica “que el desempeño laboral es el proceso que facilita la ejecución de las estrategias que permiten la mejora continua de la organización y lo percibe como una visión positiva de las personas, que ayuda a reforzar conductas e incorporar variables en las conductas no deseadas” (p. 59).

Franklin y Krieger (2011). Comentaron “que el desempeño es el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de los objetivos organizacionales” (p. 43).

Velásquez (2013). Mencionó “que la evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados” (p. 56).

Robbins (2004). Indica “es aquí donde la persona exhibe las competencias profesionales que alcanza en que se incorpora como una estructura: los conocimientos, emociones, actitudes, destrezas, motivaciones, experiencias, características personales y aquellos valores que favorecen a conseguir resultados que se esperan como consecuencia de los requerimientos técnicos, productivos y de servicio de la organización” (p. 217). Precisa “que cuando nos referimos al desempeño laboral lo que realmente se indica es lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, en ese sentido es fundamental tener en cuenta los siguientes aspectos: la eficiencia, eficacia, certeza y rendimiento con que se despliegan las diligencias profesionales determinadas en un espacio”.

2.2.2.1 Dimensiones e indicadores de desempeño laboral

Para esta investigación se consideró como dimensiones de la variable desempeño laboral: eficacia y eficiencia, motivación y evaluación (Robbins y Judge, 2013, p. 555).

a. Dimensión 1: Eficacia y eficiencia

Chiavenato (2012). Fundamentó “que cada empresa debe considerarse desde el punto de vista de la eficacia y la eficiencia simultáneamente. La eficacia es una medida del logro de resultados, mientras que la eficiencia es una medida de la utilización de los recursos en ese proceso. En términos económicos; la eficacia de una empresa se refiere a la capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad a través de sus productos (bienes o servicios), mientras que la eficiencia es una relación entre insumos y productos”.

Robbins y Judge (2013). Sostienen “el que los grupos sean más eficaces que los individuos dependen de los criterios que se utilicen para definir eficacia. Las decisiones grupales por lo general son más exactas que las del individuo promedio de un grupo, pero menos exactas que los criterios del miembro más acertado. En términos de rapidez, los individuos son superiores. Si la creatividad es importante, los grupos tienden a ser más efectivos que los individuos. Y si eficacia significa el grado de aceptación que logra la solución final, una vez más el crédito es para el grupo”.

Koontz, Wehrich y Cannice (2012). Manifiestan “que la productividad supone efectividad y eficiencia en el desempeño individual y organizacional: la efectividad es el logro de objetivos y la eficiencia es alcanzar los fines con el mínimo de recursos. La efectividad, solo no es suficiente a menos que una empresa sea también eficiente en el logro de sus objetivos; por ejemplo, una organización puede lograr su meta mediante un método ineficiente, lo que resultará en mayores costos y un producto o servicio no competitivo, también una empresa puede ser muy eficiente para alcanzar objetivos menores a los óptimos y perder todo el mercado. Por tanto, una compañía de alto desempeño debe ser efectiva y eficiente para ser eficaz. Los gerentes no pueden saber si son productivos a menos que primero conozcan sus metas y las de la organización” (p.15).

Indicadores:

- Eficiencia de recursos
- Eficacia en resultados
- Trabajo en equipo
- Creatividad, aportes
- Dedicación al trabajo
- Comunicación en el ambiente laboral

b. Dimensión 2: Motivación

Chiavenato (2012). Sustenta “que, a partir de la puesta en práctica de la teoría de las relaciones humanas, se aplicaron en las empresas toda clase de teorías psicológicas sobre la motivación. Se comprobó que todo comportamiento humano es motivado y que la motivación es esa tensión persistente que lleva al individuo a comportarse de cierta manera para satisfacer una o más necesidades”.

Hernández (2011). Afirma “que el término motivación viene del latín movere, mover; es decir, todo lo que provoca nuestro comportamiento para satisfacer necesidades y que de alguna forma son las fuerzas de la conducta humana. En psicología se dice que el ser humano es una unidad biopsicosocial porque el comportamiento se rige por fuerzas o leyes biológicas y por leyes psicológicas o mentales, procesos internos de carácter mental, como las emociones, actitudes, percepciones, etc. Por último, como entes sociales, las personas se rigen por aspectos socioculturales. Los seres humanos en su intento de satisfacer necesidades, establecen objetivos de superación o maneras de resolver las problemáticas que se les presentan en esa búsqueda de satisfactores. Cuando el individuo no los logra, puede pasar por estados de frustración de manera inmediata o mediata, permanentemente o pasajera, consciente o inconsciente, lo cual altera su comportamiento y daña su desarrollo, así como al medio ambiente, la familia, la empresa, compañeros de trabajo, etc.”

Robbins y Judge (2013). Para ellos “el tema de motivación puede ocupar un papel central en debates importantes sobre políticas públicas, así como también es una de las preguntas más relevantes que los gerentes deben responder. Sin embargo, la motivación no se refiere simplemente a trabajar duro; también refleja su perspectiva acerca de sus propias habilidades”.

Koontz, Wehrich y Cannice (2012). Señalan “que los motivos humanos se basan en necesidades, conscientes o inconscientes, algunas son primarias, como las fisiológicas de agua, aire, alimentos, sueño y refugio, otras se pueden considerar secundarias, como la autoestima, el estatus, la afiliación con otros, el afecto, el dar los logros y la autoafirmación. Naturalmente, estas necesidades varían en intensidad y con el tiempo entre los individuos. La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfacer esos impulsos y deseos y que los inducirán a actuar de la manera deseada” (p. 0388).

Indicadores:

- Necesidades laborales
- Mejoras laborales
- Compromiso institucional
- Metas previstas por la organización
- Incentivos laborales
- Resultados positivos

c. Dimensión 3: Evaluación

Robbins y Judge (2013). Afirman “que la evaluación del desempeño tiene varios objetivos. Uno de ellos consiste en ayudar a la dirección a que tome decisiones de recursos humanos sobre ascensos, transferencias y despidos. Las evaluaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo, ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para las cuales se pueden desarrollar programas correctivos. Por último, brindan retroalimentación a los empleados sobre la forma en que la organización percibe su desempeño, y con frecuencia son la base para asignar recompensas, como aumentos de salario por méritos; asimismo estos estudiosos señalaron que otro método difundido para el desempeño son las evaluaciones de 360 grados, las cuales ofrecen retroalimentación del desempeño a partir de todo el círculo de contacto cotidiano que tiene un trabajador, desde el personal de mensajería hasta los clientes o jefes y colegas”.

Indicadores:

- Conocimiento evaluación
- Involucramiento
- Medición de mejoras
- Realimentación laboral
- Supervisión al personal
- Competencia del personal

2.3 Definición de términos básicos

✓ **Gestión**

Corominas (1995). Manifiesta “que gestión viene del latín gestio-gestiones que significa ejecutar, lograr un éxito con medios adecuados”.

Heredía (1985). Dice “gestión es una concepción más evolucionado que tiene la administración y se precisa de la siguiente manera, la acción y efecto de realizar tareas con cuidado, esfuerzo y eficacia que conduzcan a una finalidad”.

✓ **Administración**

Chiavenato (2007). Sostiene “que la administración es la manera en que se integra a las organizaciones o partes de ellas. Es el proceso por el que planea, organiza, dirige y controla el manejo de recursos organizacionales para lograr determinados propósitos en forma eficiente y eficaz”.

✓ **Capacidades**

MINEDU (2017). “Son recursos que nos permiten actuar en forma competente. Estos recursos vienen a ser: conocimientos, habilidades y actitudes que las personas manejan para enfrentar una determinada situación. Estas capacidades suponen operaciones menores que están inmersas en las competencias, que son ordenamientos más complejos”.

✓ **Competencia**

MINEDU (2017). “Es definida como aquella facultad que todo individuo posee para armonizar un conjunto de capacidades con la finalidad de obtener un objetivo específico en un determinado contexto; procediendo en forma oportuna y con sentido ético. Un individuo competente; comprendería la circunstancia que debe enfrentar y valorar las contingencias que se tiene para solucionarla. Esto implica que uno identifica los conocimientos y destrezas que tiene o que se encuentran aprovechables en el medio ambiente, examina las combinaciones más

convenientes ante una adversidad y la intención, para posteriormente tomar determinaciones y actuar con la combinación que seleccionó”.

✓ **Aptitud**

Reynolds (2001). “Es aquella habilidad que se necesita para realizar cierta actividad. Todo líder o director debe saber cuáles son sus capacidades o talentos para ejercerlo. Realmente los líderes son quienes destinan su tiempo en su entrenamiento y progreso, puede ser a través de la lectura o formándose profesionalmente”.

✓ **Actitud**

Chiavenato (2014). “Predisposición para responder de manera positiva; quizás negativa ante una situación, objetos o individuo”.

✓ **Habilidad**

Chiavenato (2004). “Idoneidad de transformar el entendimiento en un hecho y que trae como consecuencia un desempeño anhelado”.

✓ **Liderazgo**

Chiavenato (2014). Menciona “que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación al logro de uno o diferentes propósitos determinados. El proceder del liderazgo (que atañe ocupaciones como proyectar, comunicar, valorar, mediar, vigilar, condecorar, incitar, sancionar, etc.) desde ya contribuye con el equipo a conseguir sus propósitos”.

✓ **Comunicación**

Chiavenato (2014). “Es una tarea administrativa cuyas dos finalidades importantes son: proveer información y conocimiento preciso para que los individuos se puedan encaminar en sus labores, y suministrar las actividades ineludibles que promueven la estimulación, colaboración y complacencia en los puestos”.

✓ **Empowerment**

Chiavenato (2014). “Es el modo de ofrecer los trabajadores autoridad, asesoría e instrumentos que estos requieran para efectuar sus labores con superior independencia, facultad y cordialidad”.

✓ **Estructura organizacional**

Chiavenato (2014). “Representa el conjunto de acciones e individuos que componen la maquinaria administrativa de la empresa u organización”.

✓ **Satisfacción del trabajo**

Davis y Newstrom (1991). “Es un conglomerado de emociones positivas o negativas con las que el individuo aprecia su labor, los mismos que son manifestados en ciertas conductas laborales. Se encuentran relacionados con la esencia de la labor y con los que constituyen el ambiente laboral: trabajo de equipo, vigilancia, sistema organizativo, etc.”

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

2.5 Variables

2.5.1 Definición conceptual de la variable

Variable 1: Gestión administrativa

“Gestión administrativa reside en todas las actividades que se inician para coordinar la voluntad de un grupo, es decir la forma como se tratan de conseguir las metas u objetivos con la asistencia de las personas y las cosas mediante el desempeño de determinadas labores fundamentales como son la planeación, organización, dirección y control” (Anzola: 2002, p. 70)

Variable 2: Desempeño laboral

“Es la función que cumple el trabajador en su puesto de trabajo; el cual mide en base a la eficiencia (óptimo aprovechamiento de los recursos utilizables para el logro de objetivos) y eficiencia (hacer lo necesario para la consecución de las metas)” (Robbins, 2004).

2.5.2 Definición operacional de la variable

Según Rusu (2011). Afirma que “la definición operación define el conjunto de procedimientos, actividades, operaciones para medir o recolectar datos con respecto a una variable” (p. 24).

Variable 1: Gestión administrativa

Operacionalmente la variable gestión administrativa se define mediante cuatro dimensiones: Planeación (6 ítems), Organización (6 ítems), Dirección (6 ítems), Control (6 ítems), lo que permitió elaborar un cuestionario con 24 ítems el mismo que se aplicará en la

recopilación de datos y su posterior procesamiento estadístico, para las pruebas de hipótesis y arribar a las conclusiones del presente estudio.

Variable 1: Gestión administrativa			
Definición Operativa		Técnica e instrumento	
Dimensión	Indicadores		
Planeación	Procesos de planeación	Técnica: Encuesta	
	Objetivos		
	Diagnóstico de problemas		
	Capacitación de personal		
	Metas institucionales		
Organización	Estructura organizacional		
	Las jerarquías		
	Diseño de cargos		
	Trabajo en equipo		
	Coordinación		
Dirección	Liderazgo directivo		Instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa
	Comunicación		
	Motivación		
	Toma de decisiones directivas		
	Identificación		
	Condiciones laborales		
Control	Verifica actividades programadas		
	Evaluación de responsabilidad laboral		
	Registro de cumplimiento de normas		

Variable 2: Desempeño laboral

Operacionalmente la variable desempeño laboral se define mediante tres dimensiones: Eficacia y eficiencia (8 ítems), Motivación (8 ítems), Evaluación (8 ítems), Control (6 ítems), lo que permitió elaborar un cuestionario con 24 ítems el mismo que se aplicará en la recopilación de datos y su posterior procesamiento estadístico, para

las pruebas de hipótesis y arribar a las conclusiones del presente estudio.

Variable 2: Desempeño laboral		
Definición Operativa		Técnica e instrumento
Dimensión	Indicadores	
Eficacia y eficiencia	Eficiencia de recursos	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral
	Eficacia en resultados	
	Trabajo en equipo	
	Creatividad aportes	
	Dedicación al trabajo	
	Comunicación en el ambiente laboral	
Motivación	Necesidades laborales	
	Mejoras laborales	
	Compromiso institucional	
	Metas previstas por la organización	
	Incentivos laborales	
	Resultados positivos	
Evaluación	Conocimiento evaluación	
	Involucramiento	
	Medición de mejoras	
	Realimentación laboral	
	Supervisión al personal	
	Competencia del personal	

2.5.3 Operacionalización de las variables

Hernández, et al (2010) refiriéndose a la operacionalización de las variables, afirman que es: “el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p. 77).

Variable 1: Gestión administrativa

Dimensión	Indicadores	Items		Escala Valorativa	
		N°	Contenido		
Planeación	Procesos de planeación	1	¿La institución donde labora realiza los procesos de planeación?		
	Objetivos	2	¿La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?		
	Diagnóstico de problemas	3	¿La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?		
	Capacitación de personal	4	¿La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?		
	Metas institucionales	5	¿La institución establece apropiadamente las metas institucionales?		
		6	¿La institución planifica los recursos para alcanzar las metas?		
Organización	Estructura organizacional	7	¿La institución actualiza continuamente la estructura organizacional?	5. Siempre	
	Las jerarquías	8	¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?		
	Diseño de cargos	9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?		
	Trabajo en equipo	10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?		4. Casi siempre
	Coordinación	11	¿La institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?		3. A veces
		12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?		
Dirección	Liderazgo directivo	13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	2. Casi nunca	
	Comunicación	14	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?		
	Motivación	15	¿La institución promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?		
	Toma de decisiones directivas	16	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?		1. Nunca
		17	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?		
	Identificación	18	¿La institución brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?		
Control	Verifica actividades programadas	19	¿La institución cuenta con un órgano de control?		
		20	¿La institución verifica el desarrollo de las actividades programadas?		
		21	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?		
		22	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?		
	Evaluación de responsabilidad laboral	23	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?		
		24	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?		

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensión	Indicadores	Items		Escala Valorativa
		N°	Contenido	
Eficacia y eficiencia	Eficiencia de recursos	1	¿Considera que en su trabajo se busca la eficiencia en el uso e recursos para el desarrollo de las labores?	5. Siempre 4. Casi siempre
	Eficacia en resultados	2	¿Observa en los trabajadores que se busca la eficacia en los resultados de la labor realizada?	
	Trabajo en equipo	3	¿En su institución realizan un trabajo en equipo en sus labores?	
	Creatividad, aportes	4	¿Se perciben formas de creatividad en el quehacer diario?	
		5	¿La administración acepta algunos aportes de los trabajadores?	
	Dedicación al trabajo	6	¿Los trabajadores muestran dedicación a su trabajo?	
	Comunicación en el ambiente laboral	7	¿Los trabajadores propician la comunicación en el ambiente laboral?	
		8	¿Los trabajadores toman decisiones en algunos casos concretos?	
Motivación	Necesidades laborales	9	¿Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta?	3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
	Mejoras laborales	10	¿Los trabajadores muestran deseos de mejoras laborales?	
		11	¿Se observa en los trabajadores un grado de compromiso con la institución?	
	Compromiso institucional	12	¿Considera que los trabajadores tratan de alcanzar las metas previstas por la institución?	
	Metas previstas por la organización	13	¿Los trabajadores perciben que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales?	
		14	¿Los trabajadores buscan resultados positivos para la institución?	
	Incentivos laborales	15	¿Los trabajadores observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador?	
	Resultados positivos	16	¿Considera que en su institución los trabajadores cumplen con las responsabilidades asumidas?	
Evaluación	Conocimiento evaluación	17	¿Los trabajadores en el desempeño de sus funciones perciben la existencia de acciones de evaluación?	
	Involucramiento	18	¿Los trabajadores se sienten involucrados en la labor que realizan?	
		19	¿Los trabajadores en su desempeño laboral perciben que se buscan formas de medición de mejoras del personal?	
	Medición de mejoras	20	¿Los trabajadores colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal?	
		21	¿Los trabajadores muestran mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal?	
	Realimentación laboral	22	¿Considera que en su institución los trabajadores muestran un grado de competencia en el desarrollo de sus labores?	
	Supervisión al personal	23	¿Considera que los trabajadores tienen una actitud ética profesional?	
		24	¿Considera que en su institución los trabajadores muestran un nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

Tipo de estudio descriptivo, correlacional:

Descriptivo

Hernández (2010, p.85), afirma “que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

Correlacional

La presente investigación es de nivel correlacional, dado que se pretenderá determinar la relación o asociación entre las variables en estudio. Al respecto, Hernández et. Al. (2010) sostuvieron que: “Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 87).

Diseño de estudio no experimental, transversal:

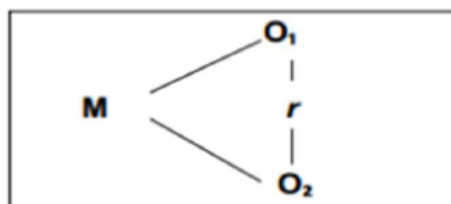
No experimental

Este estudio es de tipo no experimental, dado que el investigador no manipulara los datos de las variables. Al respecto, Hernández, et, al. (2010). Señalan: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

Transversal

“Es de corte transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al, 2020 p. 151).

El diseño de este estudio, se representa en la figura siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio.

O₁: Observaciones sobre la variable: Gestión administrativa

O₂: Observaciones sobre la variable: Desempeño laboral

r: Relación de la variable gestión administrativa y desempeño laboral

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

La población se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”; Hernández, et al (2006, p. 174).

La presente investigación tendrá como población a 60 trabajadores por áreas de la Dirección de Administración del Proyecto Especial CORAH, según detalle:

Item	Áreas	Trabajadores	Total
1	Dirección de Administración	4	4
2	Sub Dirección de Recursos Humanos	20	20
3	Sub Dirección de Contabilidad	8	8
4	Sub Dirección de Tesorería	4	4
5	Sub Dirección de Logística	24	24
TOTAL			60

Fuente: Proyecto Especial CORAH-Pucallpa

3.2.2 Muestra

Para Hernández, et al (2010) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población”.

La muestra de estudio estuvo conformada por los 60 trabajadores de la Dirección de Administración y las Subdirecciones de Administración de la empresa Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa. Al respecto Arias (2006) “plantea que la muestra censal busca recabar información acerca de la totalidad de una población finita”.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Morone, refiriéndose a las técnicas de investigación afirma “que las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento: encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se derive de ellas” (2012, p.3). Para el recojo de información de la presente investigación, se aplicará la técnica de la encuesta.

Asimismo, Morone (2012), sobre la encuesta afirma “que se utiliza el término encuesta para referirse a la técnica de recolección de datos que utiliza como instrumento un listado de preguntas que

están fuertemente estructuradas y que recoge información para ser tratada estadísticamente, desde una perspectiva cuantitativa” (p. 17).

3.3.2 Instrumentos

Para el recojo de información se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable de la investigación a los objetivos específicos planteados y de la definición operacional de las variables.

Abril (2009), afirma “que el cuestionario es un conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para que sea contestado por la población o su muestra” (p. 15).

3.4 Validez y confiabilidad del instrumento

3.4.1 Validez

Según Hernández, S.et al. (2014, p. 200)” La validez es el grado en que un instrumento mide realmente la variable que desea medir”; para lo cual se determinó claramente las dimensiones con sus respectivos indicadores.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable Gestión administrativa

Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
Doctor	Rojas Medina, Percy Orlando	Aplicable
Magister	Adrián Marcelo Sifuentes Rosales	Aplicable
Magister	Saul Tovar Yachachi	Aplicable

Según el dictamen de los expertos, el instrumento si cumplió con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que tiene coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable Desempeño laboral

Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
Doctor	Rojas Medina, Percy Orlando	Aplicable
Magister	Adrián Marcelo Sifuentes Rosales	Aplicable
Magister	Saul Tovar Yachachi	Aplicable

Según el dictamen de los expertos, el instrumento si cumplió con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que tiene coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

1.4.2 Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, S. et al., (2014, p. 200. “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. Se utilizo el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Variable 1: Gestión Administrativa

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Items
0,824	24

Fuente: Resultados obtenidos del programa SPSSV22

Interpretación: El estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,824 por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

BASE DE DATOS DE LA CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Prueba Piloto)

N°	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11	ITEMS12	ITEMS13	ITEMS14	ITEMS15	ITEMS16	ITEMS17	ITEMS18	ITEMS19	ITEMS20	ITEMS21	ITEMS22	ITEMS23	ITEMS24
1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	2	3	1	3	3	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	4	1	2	4	5	4	5	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	4	1	2	4	5	5	5	4
4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	5	5	5	2	4	1	2	2	2	2	3	5	5	5	5
5	3	2	3	3	2	2	2	3	3	5	5	5	2	4	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	3	3	5	5	4	4	3
7	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	1	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5
8	3	1	2	1	3	3	3	2	2	2	5	5	2	4	1	2	2	3	1	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	5	4	1	2	4	4	4	4	4
10	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4
12	3	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	4	1	4	4	3	4	4	4	5
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	2	3	1	3	3	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	4	1	2	4	5	4	5	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	4	1	2	4	5	5	5	4
16	3	2	3	3	2	2	2	3	3	5	5	5	2	4	1	2	2	2	2	3	5	5	5	5
17	3	2	3	3	2	2	2	3	3	5	5	5	2	4	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	3	3	5	5	4	4	3
19	3	2	3	3	2	2	2	3	3	5	5	5	2	4	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	3	3	5	5	4	4	3
21	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	1	5	1	5	5	5	1	5	4	5	5	5
22	3	1	2	1	3	3	3	2	2	2	5	5	2	4	1	2	2	3	1	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	5	4	1	2	4	4	4	4	4
24	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2
25	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4

Fuente: Procesado con el programa estadístico SPSS.V.22 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Variable 2: Desempeño Laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Items
0,716	24

Fuente: Resultados obtenidos del programa SPSSV22

Interpretación: El estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,716 por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

BASE DE DATOS DE LA CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL (Prueba Piloto)

N°	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11	ITEMS12	ITEMS13	ITEMS14	ITEMS15	ITEMS16	ITEMS17	ITEMS18	ITEMS19	ITEMS20	ITEMS21	ITEMS22	ITEMS23	ITEMS24
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	5	1	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	1	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5
3	5	4	5	5	3	1	5	4	3	4	3	5	4	1	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	2	2	2	3	5	5	5	5	2	2	2	3
5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3
6	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4
7	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	3	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	4	4	3
8	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	2	3	1	5	5	5	5	5	3	3	3	2
9	4	1	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	1	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5
10	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
12	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	1	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4
14	5	1	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	1	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5
15	5	4	5	5	3	1	5	4	3	4	3	5	4	1	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5
16	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	2	2	2	3	5	5	5	5	2	2	2	3
17	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3
18	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4
19	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3
20	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4
21	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	3	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	4	4	3
22	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	2	3	1	5	5	5	5	5	3	3	3	2
23	4	1	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	1	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5
24	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	3	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3

Fuente: Procesado con el programa estadístico SPSS.V.22 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

Las principales técnicas que se utilizaron en el trabajo de investigación fueron la tabulación de datos y el análisis estadístico de las encuestas a través del programa SPSSV22 y se procesó en tablas y figuras las variables y dimensiones del estudio.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación de resultados

Se procesa la encuesta a través del programa SPSSV22 y se presenta resultados en tablas y figuras de las variables y dimensiones en estudio.

Tabla 1

Dimensión 1: Planeación en el Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	25	41,67
	CASI SIEMPRE	19	31,67
	A VECES	12	20,00
	CASI NUNCA	2	3,33
	NUNCA	2	3,33
	Total	60	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

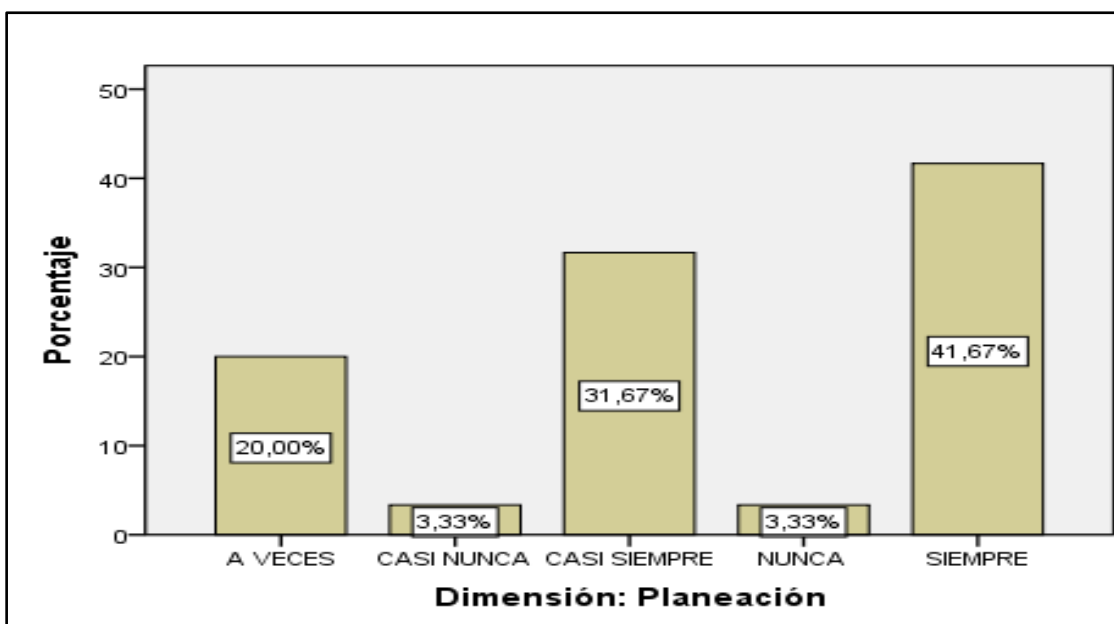


Figura 1: Dimensión: Planeación

Fuente: Tabla 1

Interpretación: De la tabla y figura 1, se observa el 41,67% de encuestados refieren que siempre se realiza planeación en el Proyecto Especial CORAH, seguido de 31,67% casi siempre, 20% a veces, 3,33% casi nunca y 3,33% nunca.

Tabla 2

Dimensión 2: Organización en el Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	15	25,00
	CASI SIEMPRE	24	40,00
	A VECES	15	25,00
	CASI NUNCA	5	8,33
	NUNCA	1	1,67
	Total	60	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

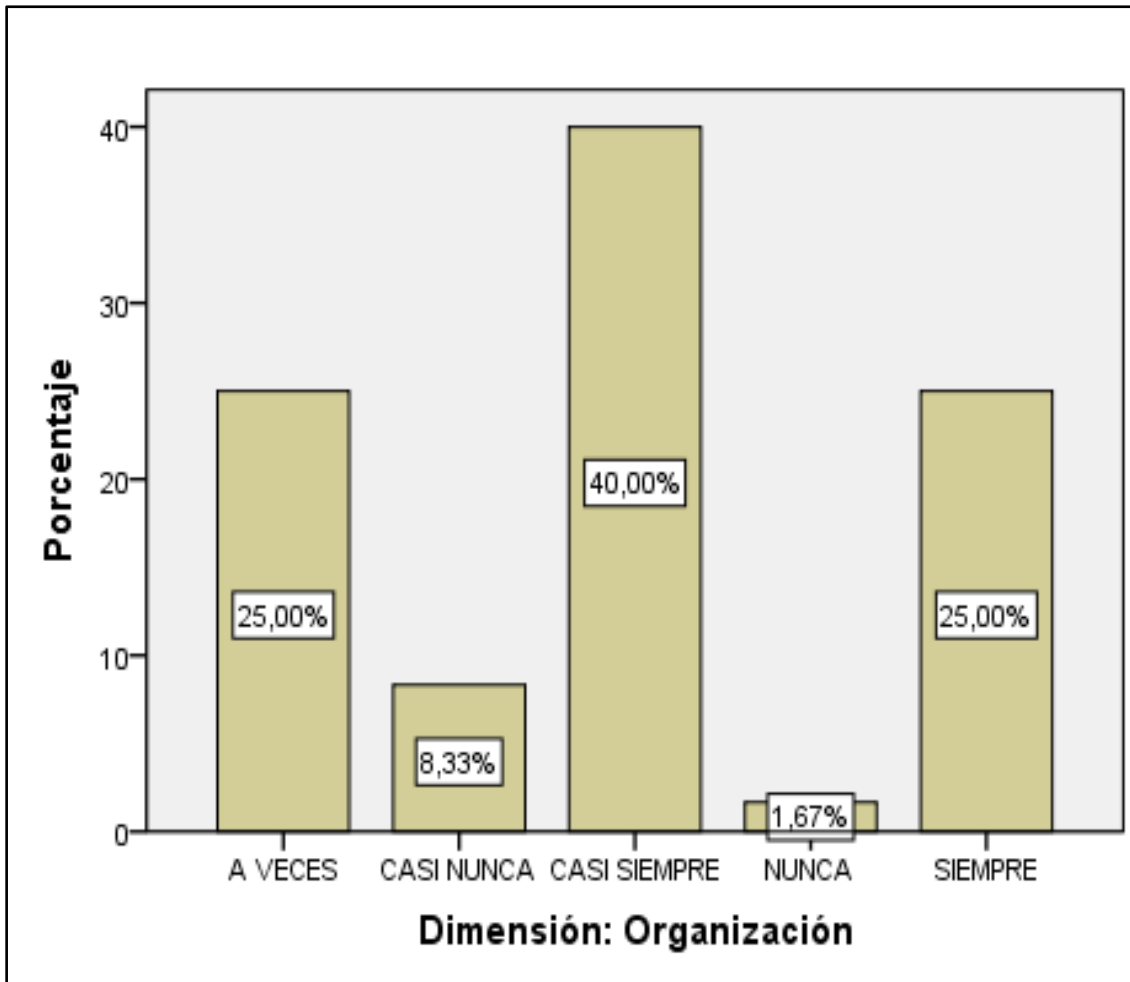


Figura 2: Dimensión: Organización

Fuente: Tabla 2

Interpretación: De la tabla y figura 2, se observa el 25,00% de encuestados refieren que siempre se realiza organización en el Proyecto Especial CORAH, seguido de 40% casi siempre, 25% a veces, 8,33% casi nunca y 1,67% nunca.

Tabla 3

Dimensión 3: Dirección en el Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	9	15,00
	CASI SIEMPRE	26	43,33
	A VECES	12	20,00
	CASI NUNCA	10	16,67
	NUNCA	3	5,00
	Total	60	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

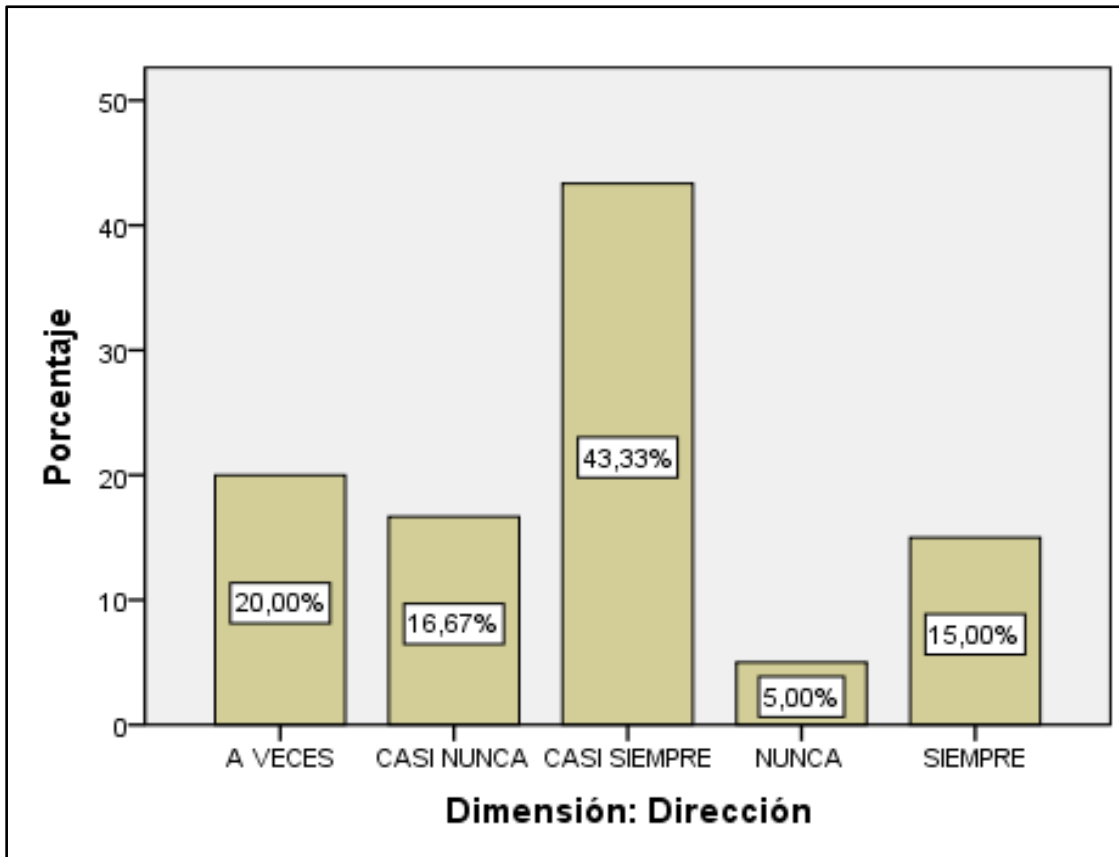


Figura 3: Dimensión: Dirección
Fuente: Tabla 3

Interpretación: De la tabla y figura 3, se observa el 15,00% de encuestados refieren que la dirección en el Proyecto Especial CORAH se percibe en nivel siempre, seguido de 43,33% casi siempre, 20% a veces, 16,67% casi nunca y 5% nunca.

Tabla 4

Dimensión 4: Control en el Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	34	56,67
	CASI SIEMPRE	18	30,00
	A VECES	5	8,33
	CASI NUNCA	2	3,33
	NUNCA	1	1,67
	Total	60	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

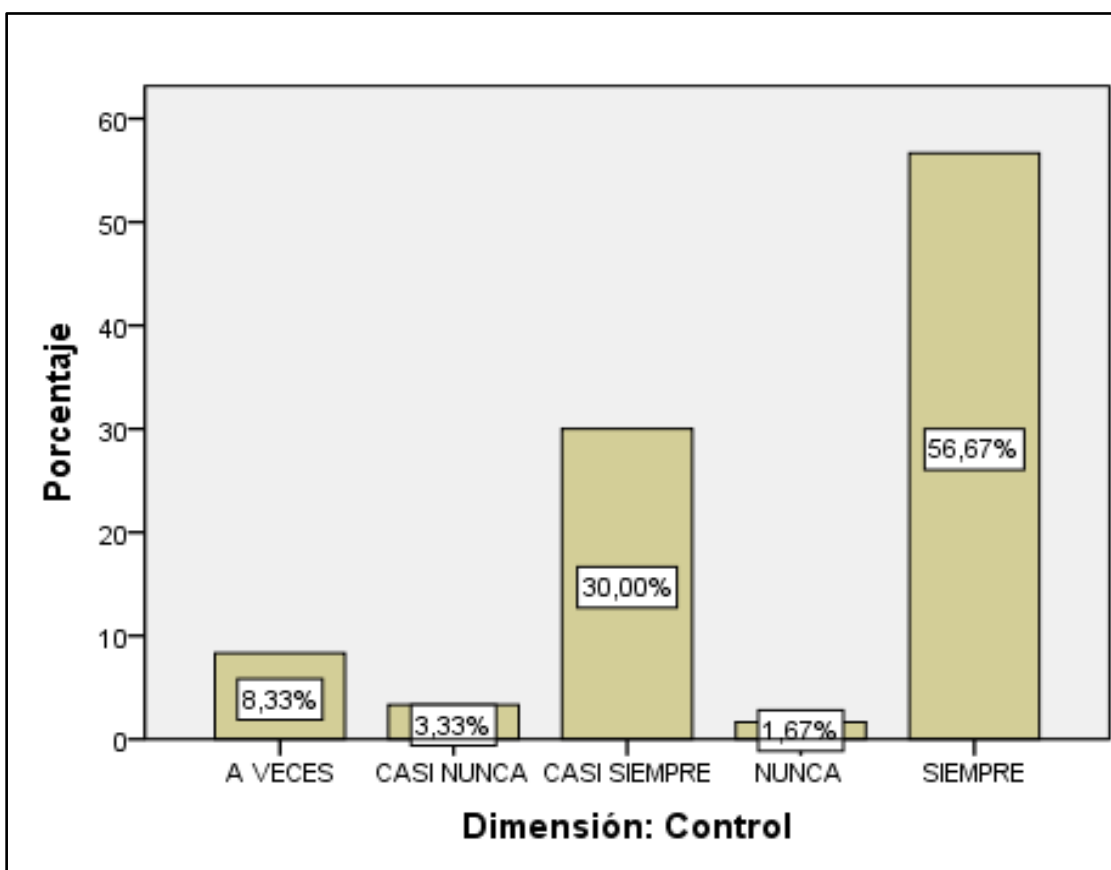


Figura 4: Dimensión: Control
Fuente: Tabla 4

Interpretación: De la tabla y figura 4, se observa el 56,67% de encuestados refieren que siempre se realiza el control en el Proyecto Especial CORAH, seguido de 30% casi siempre, 8,33% a veces, 3,33% casi nunca y 1,67% nunca

Tabla 5

Variable: Gestión Administrativa en el Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	15	25,00
	CASI SIEMPRE	35	58,33
	A VECES	6	10,00
	CASI NUNCA	3	5,00
	NUNCA	1	1,67
	Total	60	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

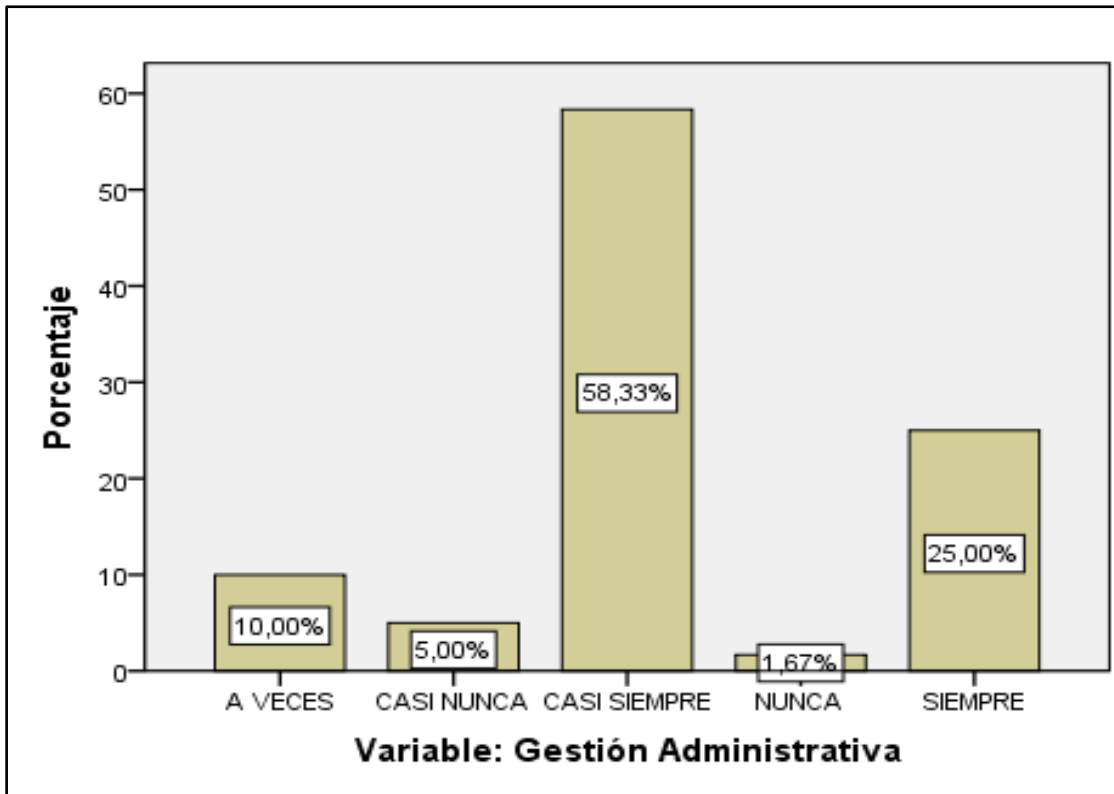


Figura 5: Variable: Gestión Administrativa
Fuente: Tabla 5

Interpretación: De la tabla y figura 5, se observa el 25% de encuestados refieren que siempre se realiza Gestión Administrativa en el Proyecto Especial CORAH, seguido de 58,33% casi siempre, 10% a veces, 5% casi nunca y 1,67% nunca.

Tabla 6

Dimensión 1: Eficacia y Eficiencia en el Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	20	33,33
	CASI SIEMPRE	18	30,00
	A VECES	14	23,34
	CASI NUNCA	6	10,00
	NUNCA	2	3,33
	Total	60	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

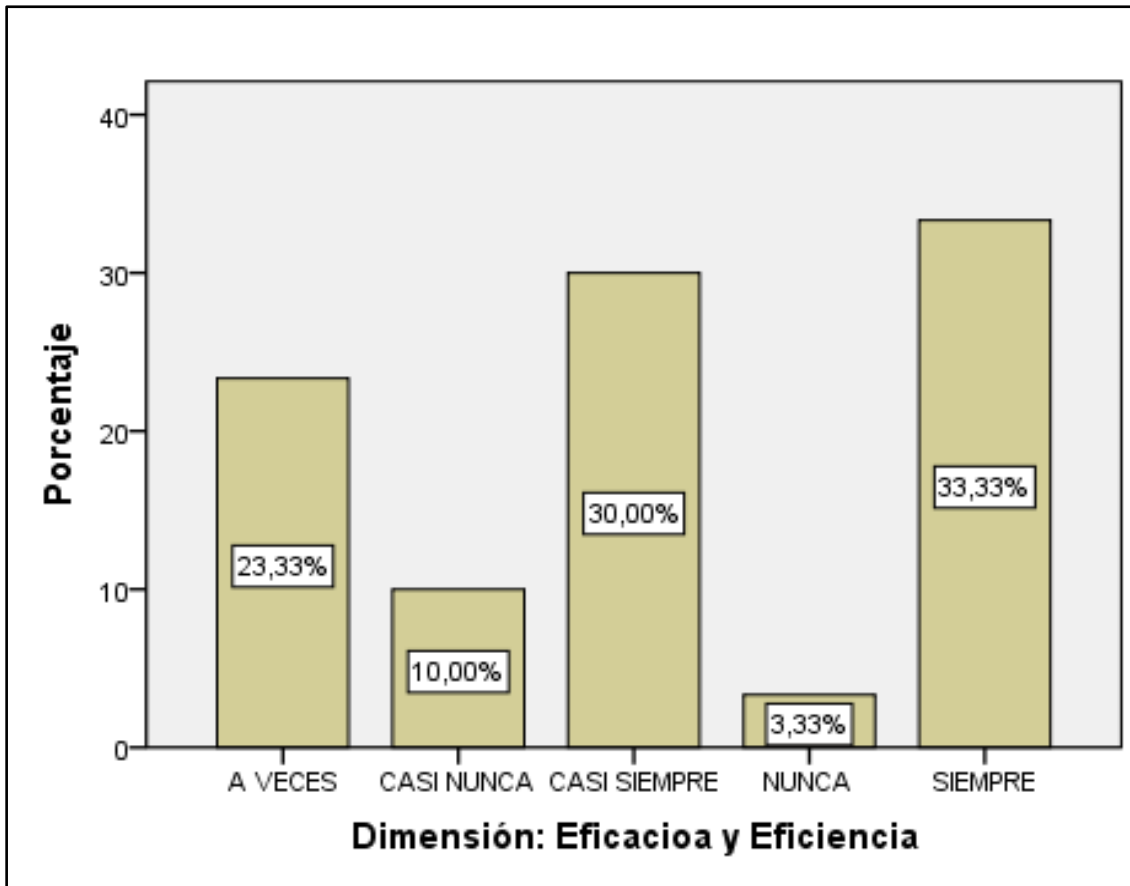


Figura 6: Dimensión: Eficacia y Eficiencia

Fuente: Tabla 6

Interpretación: De la tabla y figura 6, se observa el 33,33% de encuestados refieren que siempre se realiza con eficacia y eficiencia en el Proyecto Especial CORAH, seguido de 30% casi siempre, 23,33% a veces, 10,00% casi nunca y 3,33% nunca.

Tabla 7

Dimensión 2: Motivación en el Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	16	26,67
	CASI SIEMPRE	21	35,00
	A VECES	18	30,00
	CASI NUNCA	2	3,33
	NUNCA	3	5,00
	Total	60	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

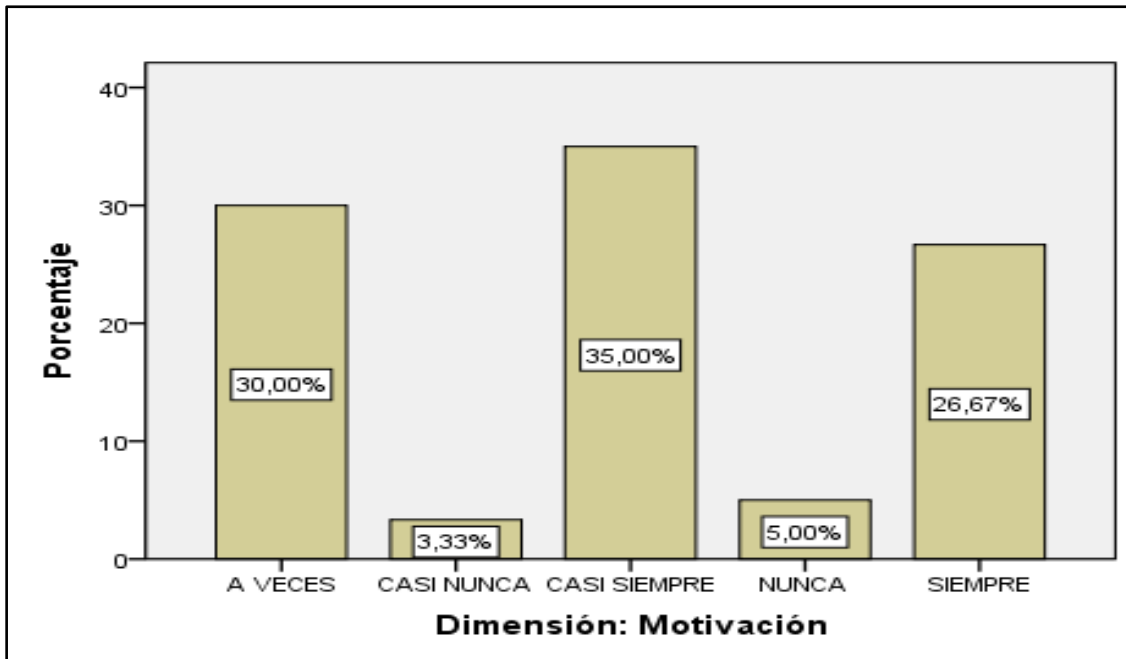


Figura 7: Dimensión: Motivación
Fuente: Tabla 7

Interpretación: De la tabla y figura 7, se observa el 26,67% de encuestados refieren que siempre se motiva a los trabajadores en el Proyecto Especial CORAH, seguido de 35% casi siempre, 30% a veces, 3,33% casi nunca y 5% nunca.

Tabla 8

Dimensión 3: Evaluación en el Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	22	36,67
	CASI SIEMPRE	17	28,33
	A VECES	17	28,33
	CASI NUNCA	2	3,33
	NUNCA	2	3,33
	Total	60	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

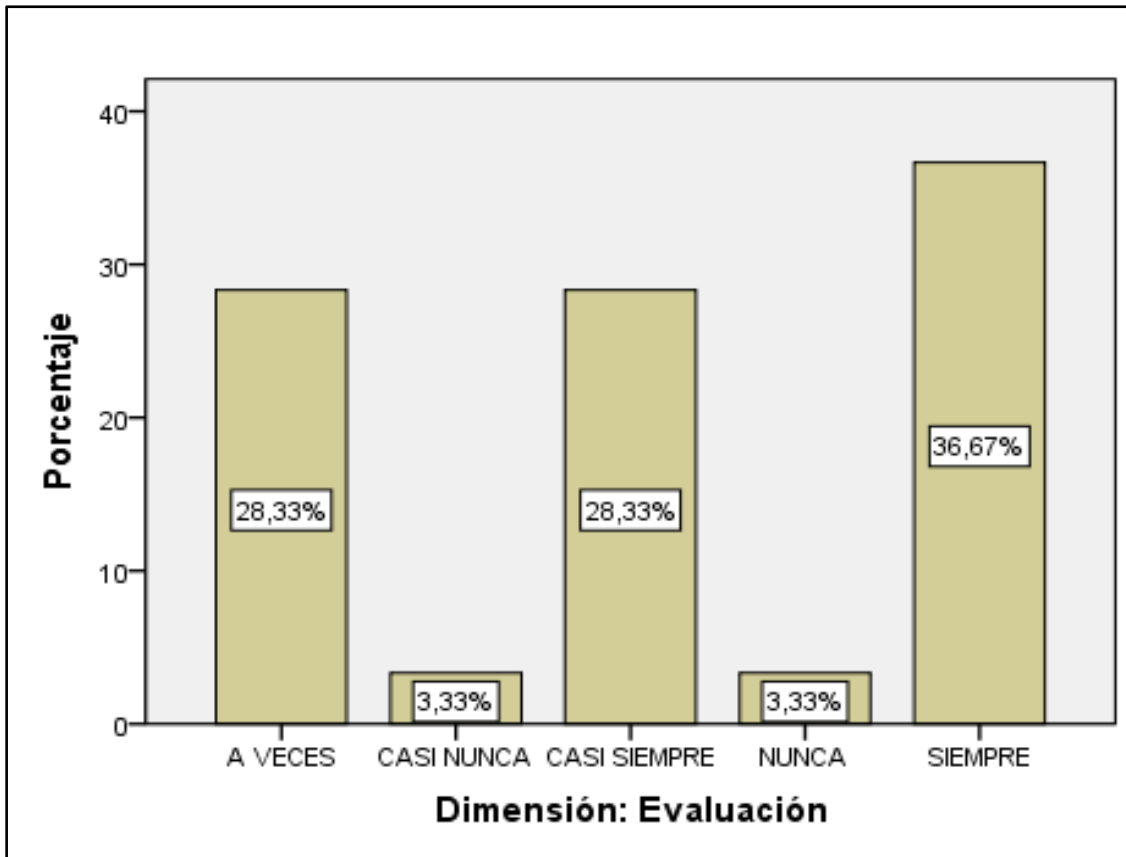


Figura 8: Dimensión: Evaluación
Fuente: Tabla 8

Interpretación: De la tabla y figura 8, se observa el 36,67% de encuestados refieren que siempre se realiza evaluación a trabajadores del Proyecto Especial CORAH, seguido de 28,33% casi siempre, 28,33% a veces, 3,33% casi nunca y 3,33% nunca.

Tabla 9

Variable: Desempeño Laboral en el Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SIEMPRE	25	41,67
	CASI SIEMPRE	18	30,00
	A VECES	14	23,33
	CASI NUNCA	2	3,33
	NUNCA	1	1,67
	Total	60	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado con el programa SPSSV22

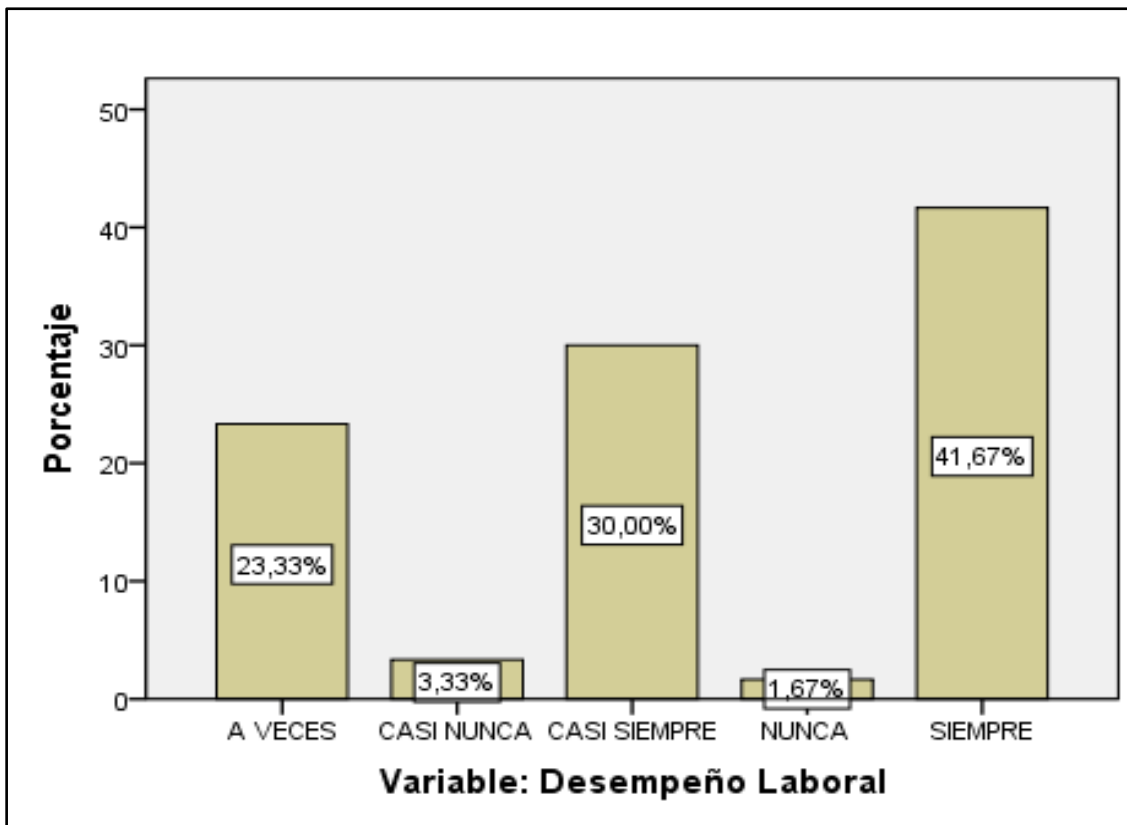


Figura 9: Variable: Desempeño laboral
Fuente: Tabla 9

Interpretación: De la tabla y figura 9, se observa el 41,67% de encuestados refieren que siempre se percibe el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial CORAH, seguido de 30% casi siempre, 23,33% a veces, 3,33% casi nunca y 1,67% nunca.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Ho: No existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

Hi: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

Tabla 10

Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral

Correlaciones			V1	V2
Rho de Spearman	Variable: Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Variable: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 10, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,852$ correlación positiva muy alta y $p\text{valor} = 0,000 < 0.01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1

Ho: No existe una relación significativa entre planeación y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

Hi: Existe una relación significativa entre planeación y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

Tabla 11

Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre dimensión planeación y la variable desempeño laboral

		Correlaciones	V1	V2
Rho de Spearman	Dimensión:	Coeficiente de correlación	1,000	,754**
	Planeación	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Variable:	Coeficiente de correlación	,754**	1,000
	Desempeño	Sig. (bilateral)	,000	.
	laboral	N	60	60

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla11, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,754$ correlación positiva alta y $p\text{valor} = 0,000 < 0,01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe una relación significativa entre planeación y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2

Ho: No existe una relación significativa entre organización y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

Hi: Existe una relación significativa entre organización y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

Tabla 12

Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre dimensión organización y la variable desempeño laboral

		Correlaciones	V1	V2
Rho de Spearman	Dimensión:	Coefficiente de correlación	1,000	,772**
	Organización	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Variable:	Coefficiente de correlación	,772**	1,000
	Desempeño	Sig. (bilateral)	,000	.
	laboral	N	60	60

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 12, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,772$ correlación positiva alta y $p\text{valor} = 0,000 < 0,01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe una relación significativa entre organización y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3

Ho: No existe una relación significativa entre dirección y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

Hi: Existe una relación significativa entre dirección y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

Tabla 13

Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre dimensión dirección y la variable desempeño laboral

			V1	V2
Correlaciones				
Rho de	Dimensión:	Coefficiente de correlación	1,000	,666**
Spearman	Dirección	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Variable:	Coefficiente de correlación	,666**	1,000
	Desempeño	Sig. (bilateral)	,000	.
	laboral	N	60	60

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla 13, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,666$ correlación positiva moderada y $p\text{valor} = 0,000 < 0.01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe una relación significativa entre dirección y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 4

Ho: No existe una relación significativa entre control y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

Hi: Existe una relación significativa entre control y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

Tabla 14

Aplicación de la prueba estadística de Spearman entre dimensión control y la variable desempeño laboral

Correlaciones			V1	V2
Rho de Spearman	Dimensión: Control	Coefficiente de correlación	1,000	,391**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Variable: Desempeño laboral		Coefficiente de correlación	,391**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: Resultados obtenidos del procesamiento de la encuesta y procesado con el programa SPSS.V22.

Interpretación: De la tabla14, después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,391$ correlación positiva baja y $p\text{valor} = 0,002 < 0,01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe una relación significativa entre control y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

4.2 Discusión

Para efectos de la discusión de los resultados de esta investigación, partiendo de la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019?, se ha obtenido que existe relación significativa entre ambas variables que genera discusión de la tesis.

De la Tabla y figura 5 sobre la variable gestión administrativa se observa el 25% de encuestados refieren que siempre se realiza Gestión Administrativa en el Proyecto Especial CORAH, seguido de 58,33% casi siempre, 10% a veces, 5% casi nunca y 1,67% nunca y respecto a la variable desempeño laboral el 41,67% de encuestados refieren que siempre se percibe el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial CORAH, seguido de 30% casi siempre, 23,33% a veces,

3,33 casi nunca y 1,67% nunca. Estos resultados tienen relación con las conclusiones de Tejeda (2014), cuando señala que las tomas de decisiones de capacitación y modernización administrativa es solo conocido a nivel de funcionarios y personal de confianza y lo confirma Panduro, Bollet, Ramírez y Chenet (2019), refieren que la dimensión implementación logística, comportamiento interpersonal, evaluación están relacionada con la gestión administrativa, es decir a medida que aumenta los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral mejora o fortalece la gestión administrativa. La variable gestión administrativa está fundamentada en Chiavenato (2012) y la variable desempeño laboral en Robbins y Judge (2013). La hipótesis planteada se contrasta en la tabla 10 después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r= 0,852$ correlación positiva muy alta y $pvalor= 0,000<0.01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

De la Tabla y figura 2 sobre la dimensión planeación se observa que el 41,67% de encuestados refieren que siempre se realiza planeación en el Proyecto Especial CORAH, seguido de 31,67% casi siempre, 20% a veces, 3,33% casi nunca y 3,33% nunca. Estos resultados se relacionan con algunas de las conclusiones de Panduro, Bollet, Ramírez y Chenet (2019), donde señala que la planificación está en un nivel siempre es decir se planea las actividades que va a realizar la organización, asimismo coinciden con Luján (2018) donde refiere que la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de trabajadores, es decir los trabajadores se sienten satisfecho con la gestión administrativa que perciben. Esta dimensión se sustenta en Chiavenato (2009).

La hipótesis planteada se contrasta en la tabla 11 después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r= 0,754$ correlación positiva alta y $pvalor= 0,000<0.01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe una relación significativa entre planeación y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

De la Tabla y figura 02 sobre la dimensión organización se observa que el 25,00% de encuestados refieren que siempre se realiza organización en el Proyecto Especial CORAH, seguido de 40% casi siempre, 25% a veces, 8,33 casi nunca y 1,67% nunca. Estos resultados se relacionan con algunas de las conclusiones de Arandia (2013), donde señala los aspectos de toma de decisiones, comunicación y asertividad casi siempre logra integración en el desarrollo de proyectos de la empresa, lo mismo señala Huamaní (2015) en su trabajo de investigación, los aspectos de reconocimiento de grupos, de motivación se relaciona medianamente con el desempeño laboral de los trabajadores. Esta dimensión se sustenta en Chiavenato (2009) y Hernández (2011). La hipótesis planteada se contrasta en la tabla 12 después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r= 0,772$ correlación positiva alta y $pvalor= 0,000<0.01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe una relación significativa entre organización y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

De la Tabla y figura 03 sobre la dimensión dirección se observa que el 15,00% de encuestados refieren que la dirección en el Proyecto Especial CORAH se percibe en nivel siempre, seguido de 43,33% casi siempre, 20% a veces, 16,67 casi nunca y 5% nunca. Estos resultados se relacionan con las conclusiones de Tejeda (2014). La toma de decisiones no se ha considerado como un instrumento de gestión de la organización es un error, por lo contrario, la toma de decisión fortalece los procesos de gestión administrativa, lo mismo coincide con algunas de sus conclusiones de Arandia (2013) donde refiere que algunas veces se establece comunicaciones por lo contrario se desarrollar estilos de comunicación que permita el desarrollo de la dimensión dirección. Esta dimensión se sustenta en Chiavenato (2009) y Hurtado (2008). La hipótesis planteada se contrasta en la tabla 13 después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r= 0,666$ correlación positiva moderada y $pvalor= 0,000<0.01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe una relación significativa entre dirección y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

De la Tabla y figura 04 sobre la dimensión control se observa el 56,67% de encuestados refieren que siempre se realiza el control en el Proyecto Especial CORAH, seguido de 30% casi siempre, 8,33% a veces, 3,33 casi nunca y 1,67% nunca. Estos resultados coinciden con algunas de sus conclusiones de Panduro, Bollet, Ramírez y Chenet (2019), donde el comportamiento interpersonal del 71.88% de trabajadores encuestados refieren un nivel siempre en relación al nivel siempre de la dimensión evaluación de la gestión administrativa es decir existe control en las actividades que realiza los trabajadores con el fin de corregir, mejorar y formular nuevas actividades que se ve reflejado en la gestión administrativa. Esta dimensión se sustenta en Chiavenato (2009) y Anda (2004). La hipótesis planteada se contrasta en la tabla 14 después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,391$ correlación positiva baja y $p\text{valor} = 0,002 < 0.01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%, se concluye existe una relación significativa entre control y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Al término de la investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Primera conclusión

Se concluye existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,852$ correlación positiva muy alta y $p\text{valor} = 0,000 < 0.01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 25% de encuestados refieren que siempre se realiza Gestión Administrativa en el Proyecto Especial CORAH, seguido de 58,33% casi siempre, 10% a veces, 5% casi nunca y 1,67% nunca y respecto a la variable desempeño laboral el 41,67% de encuestados refieren que siempre se percibe el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial CORAH, seguido de 30% casi siempre, 23,33% a veces, 3,33 casi nunca y 1,67% nunca.

Segunda conclusión

Se concluye existe una relación significativa entre planeación y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,754$ correlación positiva alta y $p\text{valor} = 0,000 < 0.01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 41,67% de encuestados refieren que siempre se realiza planeación en el Proyecto Especial CORAH, seguido de 31,67% casi siempre, 20% a veces, 3,33% casi nunca y 3,33% nunca.

Tercera conclusión

Se concluye existe una relación significativa entre organización y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019. Luego de aplicar la prueba

estadística Spearman se obtiene $r= 0,772$ correlación positiva alta y $pvalor= 0,000<0.01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 25,00% de encuestados refieren que siempre se realiza organización en el Proyecto Especial CORAH, seguido de 40% casi siempre, 25% a veces, 8,33 casi nunca y 1,67% nunca.

Cuarta conclusión

Se concluye existe una relación significativa entre dirección y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r= 0,666$ correlación positiva moderada y $pvalor= 0,000<0.01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 15,00% de encuestados refieren que la dirección en el Proyecto Especial CORAH se percibe en nivel siempre, seguido de 43,33% casi siempre, 20% a veces, 16,67 casi nunca y 5% nunca

Quinta conclusión

Se concluye existe una relación significativa entre control y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019. Luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r= 0,391$ correlación positiva baja y $pvalor= 0,002<0.01$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, el 56,67% de encuestados refieren que siempre se realiza el control en el Proyecto Especial CORAH, seguido de 30% casi siempre, 8,33% a veces, 3,33 casi nunca y 1,67% nunca.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones son las siguientes:

- Se recomienda al Proyecto Especial CORAH respecto a la gestión administrativa se debe desarrollar talleres de planeación, organización, dirección y control que permita lograr objetivos institucionales.
- Se recomienda al Proyecto Especial CORAH respecto a la dimensión planeación se debe programar capacitación al personal, cumplir con los procesos de planeación, cumplir con los objetivos y metas institucionales prevista.
- Se recomienda al Proyecto Especial CORAH respecto a la dimensión organización se debe promover trabajos en equipos, coordinaciones laborales que permita cumplir los objetivos institucionales.
- Se recomienda al Proyecto Especial CORAH respecto a la dimensión dirección debe promover motivación del personal para alcanzar metas propuestas, propiciar adecuada comunicación a todo el personal de manera se sienta identificado con la institución.
- Se recomienda al Proyecto Especial CORAH respecto a la dimensión control la institución debe verificar el desarrollo de las actividades programadas, evaluar la responsabilidad laboral de sus colaboradores, realiza control de calidad de servicio que brinda.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, K., Parodi, G. y Ruiz, M. (2016). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico. Lima, Perú.

Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires. Argentina: Gránica.

Andía, W. (2000). *Diccionario empresarial*. Perú: Limusa.

Apaza, M. y Quispe, R. (2000). *Diccionario empresarial*. Perú: Limusa.

Arnau, J. (1995). Diseños longitudinales aplicados a las ciencias sociales y del comportamiento. México, Limusa.

Bernal, C. y Sierra, H. (2008). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Pearson Educación, Prentice Hall.

Bernal, C. y Sierra, H. (2013). *Proceso administrativo*. Colombia: Editorial Marisa de Anta.

Bonilla, E. Rodríguez, P. (2005). Más allá del dilema de los métodos: la investigación en las ciencias sociales. Colombia: Norma.

Castillo, J. (2002). *Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad*. Colombia: Ecoe ediciones Ltda.

Chiang, M., Martín, M. y Núñez, r. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. España: Comillas.

Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento organizacional*. (2° Ed.). México. McGraw-Hill.

Fernández, M. y Sánchez, J. (1997). *Eficacia organizacional*. España: Diaz de Santos.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Madariaga, J. (2004). *Manual práctico de auditoría*. España: Ediciones Deusto.

Hurtado, D. (2008). *Principios de administración*. Colombia: Instituto Tecnológico Metropolitano.

Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración un enfoque internacional y de innovación*. 8va. Edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

Luján, E. (2018). *Gestión Administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa-INPE 2018*. Pucallpa.

Medina, J. (2012). *Modelo de gestión administrativa para el gobierno de la parroquia de Yaruqui, Cantón Quito, provincia de Pichincha*. Quito, Ecuador. Universidad Central del Ecuador.

Panduro, L., Bollet, F., Ramírez, L. y Chenet, M. (2019). *Desempeño laboral y gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018-2019*. Pucallpa.

Pérez, J. (2009). Las necesidades motivacionales como un factor clave en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Clínica La milagrosa, en la Universidad César Vallejo.

Rivas, J. y Saldarriaga, L. (2011). La evaluación de desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. De la ciudad de Ambato, en el año 2010. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional teoría y práctica*. (7° Ed.) México: Prentice-Hall.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. 15ª. Edición. México: Prentice Hall.

Rodríguez, M. y Escobar, R. (1996). *Creatividad en el servicio. Una estrategia competitiva para Latinoamérica*. México: Editorial Pax.

Sánchez, H. y Reyes, M. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Mantaro. Perú.

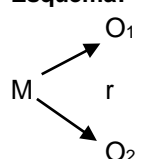
Tamayo, M. (1999). *Metodología formal investigación científica*. Distrito Federal México: Limusa.

Tejeda, L. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la Municipalidad distrital Bellavista Callao*. Lima-Perú: UNAC.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tema: Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019?	Conocer la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.	Existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.	Variable 1: Gestión administrativa	Planeación	Procesos de planeación Objetivos Diagnóstico de problemas Capacitación de personal Metas institucionales	Tipo de Investigación: No Experimental Nivel de investigación: Correlacional Esquema:  Población: Trabajadores (60) del Proyecto Especial CORAH Muestra: El total de la población. Técnica: La encuesta. Instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa y Cuestionario de
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Organización	Estructura organizacional Las jerarquías Diseño de cargos Trabajo en equipo Coordinación	
¿Cuál es la relación que existe entre la planeación y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019?	Conocer la relación que existe entre la planeación y el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.	Existe una relación significativa entre la planeación y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.		Dirección	Liderazgo directivo Comunicación Motivación Toma de decisiones directivas Identificación Condiciones laborales	
¿Cuál es la relación que existe entre la organización y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019?	Conocer la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.	Existe una relación significativa entre la organización y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.	Variable 2: Desempeño laboral	Control	Verifica actividades programadas Evaluación de responsabilidad Registro de cumplimiento	
				Eficacia y eficiencia	Eficiencia de recursos Eficacia en resultados Trabajo en equipo Creatividad, aportes Dedicación al trabajo Comunicación en el ambiente laboral	

<p>Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el control y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019?</p>	<p>distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.</p> <p>Conocer la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.</p> <p>Conocer la relación que existe entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.</p>	<p>Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dirección y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.</p> <p>Existe una relación significativa entre el control y desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Callería, departamento de Ucayali, 2019.</p>		<p>Motivación</p> <p>Evaluación</p>	<p>Necesidades laborales Mejoras laborales Compromiso institucional Metas previstas Incentivos laborales Resultados positivos</p> <p>Conocimiento evaluación Involucramiento Medición de mejoras Realimentación laboral Supervisión al personal Competencia del personal</p>	<p>Desempeño laboral.</p>
---	---	---	--	-------------------------------------	--	---------------------------

Anexo 2

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la **Gestión Administrativa** de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Calleria, departamento de Ucayali, para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión administrativa.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
DIMENSION: PLANEACIÓN		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
1	¿La institución donde labora realiza los procesos de planeación?					
2	¿La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
3	¿La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?					
4	¿La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?					
5	¿La institución establece apropiadamente las metas institucionales?					
6	¿La institución planifica los recursos para alcanzar las metas?					
DIMENSION: ORGANIZACIÓN		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
7	¿La institución actualiza continuamente la estructura organizacional?					
8	¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?					
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?					
10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					

11	¿La institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?					
12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?					
	DIMENSION: DIRECCIÓN	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?					
14	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
15	¿La institución promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
16	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?					
17	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?					
18	¿La institución brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?					
	DIMENSION: CONTROL	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
19	¿La institución cuenta con un órgano de control?					
20	¿La institución verifica el desarrollo de las actividades programadas?					
21	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?					
22	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?					
23	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?					
24	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?					

¡Muchas gracias!

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la **Desempeño laboral** de los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Calleria, departamento de Ucayali, para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el Desempeño laboral.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSION: EFICACIA Y EFICIENCIA		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
1	¿Considera que en su trabajo se busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?					
2	¿Observa en los trabajadores que se busca la eficacia en los resultados de la labor realizada?					
3	¿En su institución realizan un trabajo en equipo en sus labores?					
4	¿Se perciben formas de creatividad en el quehacer diario?					
5	¿La administración acepta algunos aportes de los trabajadores?					
6	¿Los trabajadores muestran dedicación a su trabajo?					
7	¿Los trabajadores propician la comunicación en el ambiente laboral?					
8	¿Los trabajadores toman decisiones en algunos casos concretos?					
DIMENSION: MOTIVACIÓN		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
9	¿Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta?					
10	¿Los trabajadores muestran deseos de mejoras laborales?					
11	¿Se observa en los trabajadores un grado de compromiso con la institución?					
12	¿Considera que los trabajadores tratan de alcanzar las metas previstas por la institución?					
13	¿Los trabajadores perciben que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales?					

14	¿Los trabajadores buscan resultados positivos para la institución?					
15	¿Los trabajadores observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador?					
16	¿Considera que en su institución los trabajadores cumplen con las responsabilidades asumidas?					
	DIMENSION: EVALUACIÓN	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
17	¿Los trabajadores en el desempeño de sus funciones perciben la existencia de acciones de evaluación?					
18	¿Los trabajadores se sienten involucrados en la labor que realizan?					
19	¿Los trabajadores en su desempeño laboral perciben que se buscan formas de medición de mejoras del personal?					
20	¿Los trabajadores colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal?					
21	¿Los trabajadores muestran mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal?					
22	¿Considera que en su institución los trabajadores muestran un grado de competencia en el desarrollo de sus labores?					
23	¿Considera que los trabajadores tienen una actitud ética profesional?					
24	¿Considera que en su institución los trabajadores muestran un nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?					

¡Muchas gracias!

Anexo 3

Matriz de validación

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral e los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Calleria, departamento de Ucayali, 2019

Variables	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta					Criterio de evaluación				Observación y/o recomendación		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre ítems y la opción de respuesta			
1. Gestión administrativa	Planeación	Procesos de planeación	1												
		Objetivos	2												
		Diagnóstico de problemas	3												
	Organización	Capacitación de personal	4												
		Metas institucionales	5												
		Estructura organizacional	6												
	Dirección	Las jerarquías	7												
		Diseño de cargos	8												
		Trabajo en equipo	9												
	2. Desempeño Laboral	Eficacia y eficiencia	Coordinación	10											
			Liderazgo directivo	11											
			Comunicación	12											
			Motivación	13											
			Toma de decisiones directivas	14											
			Identificación	15											
		Control	Condiciones laborales	16											
			Verifica actividades programadas	17											
			Evaluación de responsabilidad laboral	18											
Registro de cumplimiento de normas			19												
Eficiencia de recursos			20												
Eficacia en resultados			21												
Motivación	Trabajo en equipo	22													
	Creatividad, aportes	23													
	Dedicación al trabajo	24													
	Comunicación en el ambiente laboral	25													
	Necesidades laborales	26													
	Mejoras laborales	27													
Evaluación	Compromiso institucional	28													
	Metas previstas por la organización	29													
	Incentivos laborales	30													
	Resultados positivos	31													
	Conocimiento evaluación	32													
	Involucramiento	33													
Evaluación	Medición de mejoras	34													
	Realimentación laboral	35													
	Supervisión al personal	36													
	Competencia del personal	37													
		38													
		39													
	40														
	41														
	42														
	43														
	44														
	45														
	46														
	47														
	48														

Pucallpa, 20 de agosto del 2020

Dr. Percy Orlando Rojas Medina
Validador

Matriz de validación

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral e los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Calleria, departamento de Ucayali, 2019

Variables	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta					Criterio de evaluación				Observación y/o recomendación				
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre ítems y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
1. Gestión administrativa	Planeación	Procesos de planeación	1						Si	No	Si	No	Si	No			
		Objetivos	2						Si	No	Si	No	Si	No			
	Organización	Diagnóstico de problemas	3						Si	No	Si	No	Si	No			
		Capacitación de personal	4						Si	No	Si	No	Si	No			
		Metas institucionales	5						Si	No	Si	No	Si	No			
		Estructura organizacional	6						Si	No	Si	No	Si	No			
	Dirección	Las jerarquías	7						Si	No	Si	No	Si	No			
		Diseño de cargos	8						Si	No	Si	No	Si	No			
		Trabajo en equipo	9						Si	No	Si	No	Si	No			
		Coordinación	10						Si	No	Si	No	Si	No			
2. Desempeño Laboral	Control	Liderazgo directivo	11						Si	No	Si	No	Si	No			
		Comunicación	12						Si	No	Si	No	Si	No			
	Eficacia y eficiencia	Motivación	13						Si	No	Si	No	Si	No			
		Toma de decisiones directivas	14						Si	No	Si	No	Si	No			
		Identificación	15						Si	No	Si	No	Si	No			
		Condiciones laborales	16						Si	No	Si	No	Si	No			
	Evaluación	Verifica actividades programadas	17						Si	No	Si	No	Si	No			
		Evaluación de responsabilidad laboral	18						Si	No	Si	No	Si	No			
		Registro de cumplimiento de normas	19						Si	No	Si	No	Si	No			
		Eficiencia de recursos	20						Si	No	Si	No	Si	No			
Motivación	Eficacia y eficiencia	Eficacia en resultados	21						Si	No	Si	No	Si	No			
		Trabajo en equipo	22						Si	No	Si	No	Si	No			
	Motivación	Creatividad, aportes	23						Si	No	Si	No	Si	No			
		Dedicación al trabajo	24						Si	No	Si	No	Si	No			
		Comunicación en el ambiente laboral	25						Si	No	Si	No	Si	No			
		Necesidades laborales	26						Si	No	Si	No	Si	No			
	Evaluación	Motivación	Mejoras laborales	27						Si	No	Si	No	Si	No		
			Compromiso institucional	28						Si	No	Si	No	Si	No		
		Evaluación	Metas previstas por la organización	29						Si	No	Si	No	Si	No		
			Incentivos laborales	30						Si	No	Si	No	Si	No		
Evaluación	Motivación	Resultados positivos	31						Si	No	Si	No	Si	No			
		Conocimiento evaluación	32						Si	No	Si	No	Si	No			
		Involucramiento	33						Si	No	Si	No	Si	No			
		Medición de mejoras	34						Si	No	Si	No	Si	No			
	Evaluación	Motivación	Realimentación laboral	35						Si	No	Si	No	Si	No		
			Supervisión al personal	36						Si	No	Si	No	Si	No		
		Evaluación	Motivación	Competencia del personal	37						Si	No	Si	No	Si	No	
					38						Si	No	Si	No	Si	No	
			39						Si	No	Si	No	Si	No			
			40						Si	No	Si	No	Si	No			
			41						Si	No	Si	No	Si	No			
			42						Si	No	Si	No	Si	No			
			43						Si	No	Si	No	Si	No			
			44						Si	No	Si	No	Si	No			
			45						Si	No	Si	No	Si	No			
			46						Si	No	Si	No	Si	No			
			47						Si	No	Si	No	Si	No			
			48						Si	No	Si	No	Si	No			

Pucallpa, 20 de agosto del 2020

Mg. Adrián  Sifuentes Rosales
Validador

Matriz de validación
Título: Gestión administrativa y desempeño laboral e los trabajadores del Proyecto Especial CORAH de la ciudad de Pucallpa, distrito de Calleria, departamento de Ucayali, 2019

Variables	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta				Criterio de evaluación				Observación y/o recomendación		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre ítems y la opción de respuesta			
1. Gestión administrativa	Planeación	Procesos de planeación	1					SI	No	SI	No	SI	No	
		Objetivos	2					SI	No	SI	No	SI	No	
		Diagnóstico de problemas	3					SI	No	SI	No	SI	No	
		Capacitación de personal	4					SI	No	SI	No	SI	No	
	Organización	Metas institucionales	5					SI	No	SI	No	SI	No	
		Estructura organizacional	6					SI	No	SI	No	SI	No	
		Las jerarquias	7					SI	No	SI	No	SI	No	
		Diseño de cargos	8					SI	No	SI	No	SI	No	
		Trabajo en equipo	9					SI	No	SI	No	SI	No	
		Coordinación	10					SI	No	SI	No	SI	No	
	Dirección	Liderazgo directivo	11					SI	No	SI	No	SI	No	
		Comunicación	12					SI	No	SI	No	SI	No	
		Motivación	13					SI	No	SI	No	SI	No	
		Toma de decisiones directivas	14					SI	No	SI	No	SI	No	
	Control	Identificación	15					SI	No	SI	No	SI	No	
		Condiciones laborales	16					SI	No	SI	No	SI	No	
		Verifica actividades programadas	17					SI	No	SI	No	SI	No	
		Evaluación de responsabilidad laboral	18					SI	No	SI	No	SI	No	
Registro de cumplimiento de normas		19					SI	No	SI	No	SI	No		
Eficiencia de recursos		20					SI	No	SI	No	SI	No		
Eficacia y eficiencia	Eficacia en resultados	21					SI	No	SI	No	SI	No		
	Trabajo en equipo	22					SI	No	SI	No	SI	No		
	Creatividad, aportes	23					SI	No	SI	No	SI	No		
	Dedicación al trabajo	24					SI	No	SI	No	SI	No		
	Comunicación en el ambiente laboral	25					SI	No	SI	No	SI	No		
	Necesidades laborales	26					SI	No	SI	No	SI	No		
Motivación	Mejoras laborales	27					SI	No	SI	No	SI	No		
	Compromiso institucional	28					SI	No	SI	No	SI	No		
	Metas previstas por la organización	29					SI	No	SI	No	SI	No		
	Incentivos laborales	30					SI	No	SI	No	SI	No		
	Resultados positivos	31					SI	No	SI	No	SI	No		
	Conocimiento evaluación	32					SI	No	SI	No	SI	No		
Evaluación	Involucramiento	33					SI	No	SI	No	SI	No		
	Medición de mejoras	34					SI	No	SI	No	SI	No		
	Realimentación laboral	35					SI	No	SI	No	SI	No		
	Supervisión al personal	36					SI	No	SI	No	SI	No		
	Competencia del personal	37					SI	No	SI	No	SI	No		
				38				SI	No	SI	No	SI	No	
2. Desempeño Laboral			39				SI	No	SI	No	SI	No		
			40				SI	No	SI	No	SI	No		
			41				SI	No	SI	No	SI	No		
			42				SI	No	SI	No	SI	No		
			43				SI	No	SI	No	SI	No		
			44				SI	No	SI	No	SI	No		
		45				SI	No	SI	No	SI	No			
		46				SI	No	SI	No	SI	No			
		47				SI	No	SI	No	SI	No			
		48				SI	No	SI	No	SI	No			

Mg. Saúl Trovar Yachachi
 Validador

Pucallpa, 20 de agosto del 2020

Anexo 4

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Variable: Gestión Administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,824	24

Interpretación: El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,824 por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó

Pucallpa, 22 de Setiembre del 2020



.....
Validador
Dr. Percy Orlando Rojas Medina

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11	ITEMS12	ITEMS13	ITEMS14	ITEMS15	ITEMS16	ITEMS17	ITEMS18	ITEMS19	ITEMS20	ITEMS21	ITEMS22	ITEMS23	ITEMS24
1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2
3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4
4	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	3
5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
6	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	5	4
7	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
8	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
9	5	3	3	3	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4
10	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5
11	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3
12	5	4	4	4	4	5	2	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4
13	5	5	4	3	3	4	2	5	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	5	4	4	5	5
14	5	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	3	5	5	3	4	5	5	5	2	5	5	4
16	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	5	4
17	5	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
18	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
19	3	5	3	3	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4
20	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5
21	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3
22	5	4	4	4	4	5	2	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4
23	5	5	4	3	4	4	2	5	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	5	4	4	5	5
24	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	5	3	5	2	2	2
25	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4
26	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	4	4	5	3	3	3
27	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
28	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	5	4
29	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
30	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
31	5	5	3	3	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4
32	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	5	5	5	5	4	4
33	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3
34	5	4	4	4	4	5	2	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4
35	5	5	4	3	4	4	2	5	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	5	4	4	5	5
36	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4
37	2	2	2	2	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	3
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
39	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	5	4

40	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
41	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
42	5	5	3	3	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4
43	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5
44	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3
45	5	4	4	4	4	5	2	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4
46	5	5	4	3	4	4	2	5	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	5	4	4	5	5
47	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
48	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	5	3	5	2	2	2
49	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4
50	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	4	4	3
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3
52	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	5	3	3	4
53	5	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
54	5	4	3	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
55	5	5	3	3	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4
56	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5
57	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3
58	5	4	4	4	4	5	2	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4
59	5	5	4	3	4	4	2	5	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	5	4	4	5	5
60	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Variable: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,716	24

Interpretación: El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,716 por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó

Pucallpa, 22 de Setiembre del 2020



.....
Validador
Dr. Percy Orlando Rojas Medina

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS1	ITEMS2	ITEMS3	ITEMS4	ITEMS5	ITEMS6	ITEMS7	ITEMS8	ITEMS9	ITEMS10	ITEMS11	ITEMS12	ITEMS13	ITEMS14	ITEMS15	ITEMS16	ITEMS17	ITEMS18	ITEMS19	ITEMS20	ITEMS21	ITEMS22	ITEMS23	ITEMS24
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2
2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3
3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5
4	3	2	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
7	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
9	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
10	3	3	4	2	4	5	3	3	3	3	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4
13	4	2	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5
16	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
17	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3
18	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
19	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
20	3	3	4	2	4	5	3	3	3	3	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
21	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4
23	4	2	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
24	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2
25	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5
26	1	2	1	2	1	1	1	1	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
27	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
29	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
31	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
32	3	3	4	2	4	5	3	3	3	3	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4
35	4	2	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
36	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5
37	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
38	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
40	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4

42	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
43	3	3	4	2	4	5	3	3	3	3	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4
46	4	2	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
47	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2
48	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3	2	3
49	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5
50	3	2	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
51	4	4	3	4	2	2	4	2	4	3	3	3	2	3	4	3	1	1	1	2	2	2	2	3
52	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
53	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
55	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
56	3	3	4	2	4	5	3	3	3	3	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3
58	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4
59	4	2	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
60	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta.



**COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE
ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS CONTABLES**

Constancia de Originalidad de trabajos de Investigación

Pucallpa, 22 de noviembre del 2020

Yo, JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho la tesis titulada: "GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL CORAH DE LA CIUDAD DE PUCALLPA, DISTRITO DE CALLERIA, DEPARTAMENTO DE UCAYALI, 2019" perteneciente a los bachilleres, YAMALI GONZALES TORRES y FLOR DE LIZ CARPIO OCHOA.

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron de: 26.7 %. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza al egresado a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señora Decana.

Jaime Augusto Rojas Elescano
Coordinadora de Investigación de la FCC y A-D

Señor:

Lic. Adm. Santiago Adolfo Trujillo León
Director de Administración del Proyecto Especial CORAH



Asunto: Solicitamos permiso para encuesta que se indica.

Por el presente documento las que suscriben Srta. Yamali **Gonzales Torres** Identificada con DNI N°47038336 domiciliada en Jr. Tarata N° 275 Pucallpa y la Srta. Flor de Liz **Carpio Ochoa** Identificada con DNI N° 70979971, domiciliada en Jr. Octavio Monteverde N° 773, Pucallpa, nos presentamos ante usted con el debido respeto, para manifestarle lo siguiente:

Que siendo trabajadoras de esta institución, nos permitimos solicitar a su Despacho el permiso correspondiente para realizar una encuesta a los trabajadores del Proyecto Especial CORAH, a fin de recopilar información que nos permita realizar nuestra tesis denominada "Gestión Administrativa y desempeño laboral del Proyecto Especial CORAH, de la ciudad de Pucallpa, Distrito de Callería, Departamento de Ucayali - 2019" tratándose de trabajadoras que estamos en proceso de perfeccionamiento profesional y conectoras de la política de la institución, de brindar facilidades a sus trabajadores.

Sin otro particular y a la espera de una respuesta positiva por parte de su Despacho, nos despedimos, no sin antes agradecerle su gran apoyo en el logro de nuestros objetivos académicos.

Pucallpa, 17 de Febrero del 2020

Atentamente,

Yamali Gonzales Torres
DNI: 47038336

Flor de Liz Carpio Ochoa
DNI: 70979971