

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

Creado por Ley N° 2526568

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE
HUANCVELICA - 2019.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO**

PRESENTADO POR:

Bach. Hardy Frank VALENCIA ESCOBAR

Bach. Judy SOLANO GÓMEZ

**PARA OBTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
HUANCVELICA – 2021**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creado por Ley N° 25265)

Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

MODALIDAD VIRTUAL

En la plataforma virtual de Google Meet meet.google.com/dvq-fzte-htf a los 25 días del mes de Agosto del 2021, a horas 10:00 am, reunidos los miembros del jurado evaluador conformado por:

PRESIDENTE: DR. Edgar Augusto SALINAS LOARTE
SECRETARIO: Mg. Daniel QUISPE VIDALON
VOCAL: Mg. Lino Andres QUIÑONEZ VALLADOLID

Designados mediante Resolución N° 100-2021-FCE-R-UNH del 13.04.2021; para evaluar la tesis denominada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE HUANCAMELICA - 2019"

Cuyos autores son:

BACHILLER (S): VALENCIA ESCOBAR Hardy Frank y SOLANO GOMEZ Judy

A fin de proceder con la sustentación de la tesis indicada y siendo programada la fecha y hora según la **Resolución N° 256-2021-FCE-R-UNH. del 06.08.2021** (modalidad virtual*).

Finalizado la sustentación y evaluación; se invita al público presente y al (los) sustentante (s) abandonar la plataforma virtual (Google Meet) de la Universidad Nacional de Huancavelica; para la deliberación por parte del jurado.

Luego del debate se llegó al siguiente resultado:

BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS: VALENCIA ESCOBAR Hardy Frank

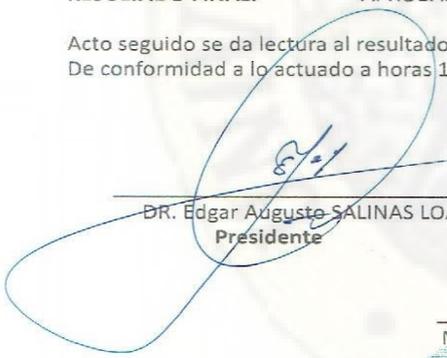
PRESIDENTE: APROBADO
SECRETARIO: APROBADO
VOCAL: APROBADO
RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS: SOLANO GOMEZ Judy

PRESIDENTE: APROBADO
SECRETARIO: APROBADO
VOCAL: APROBADO
RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

Acto seguido se da lectura al resultado final.

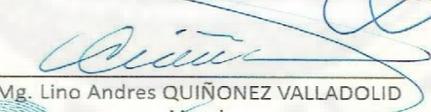
De conformidad a lo actuado a horas 11:55 Horas. Se levanta el acta firmando en señal de conformidad.



DR. Edgar Augusto SALINAS LOARTE
Presidente



Mg. Daniel QUISPE VIDALON
Secretario



Mg. Lino Andres QUIÑONEZ VALLADOLID
Vocal



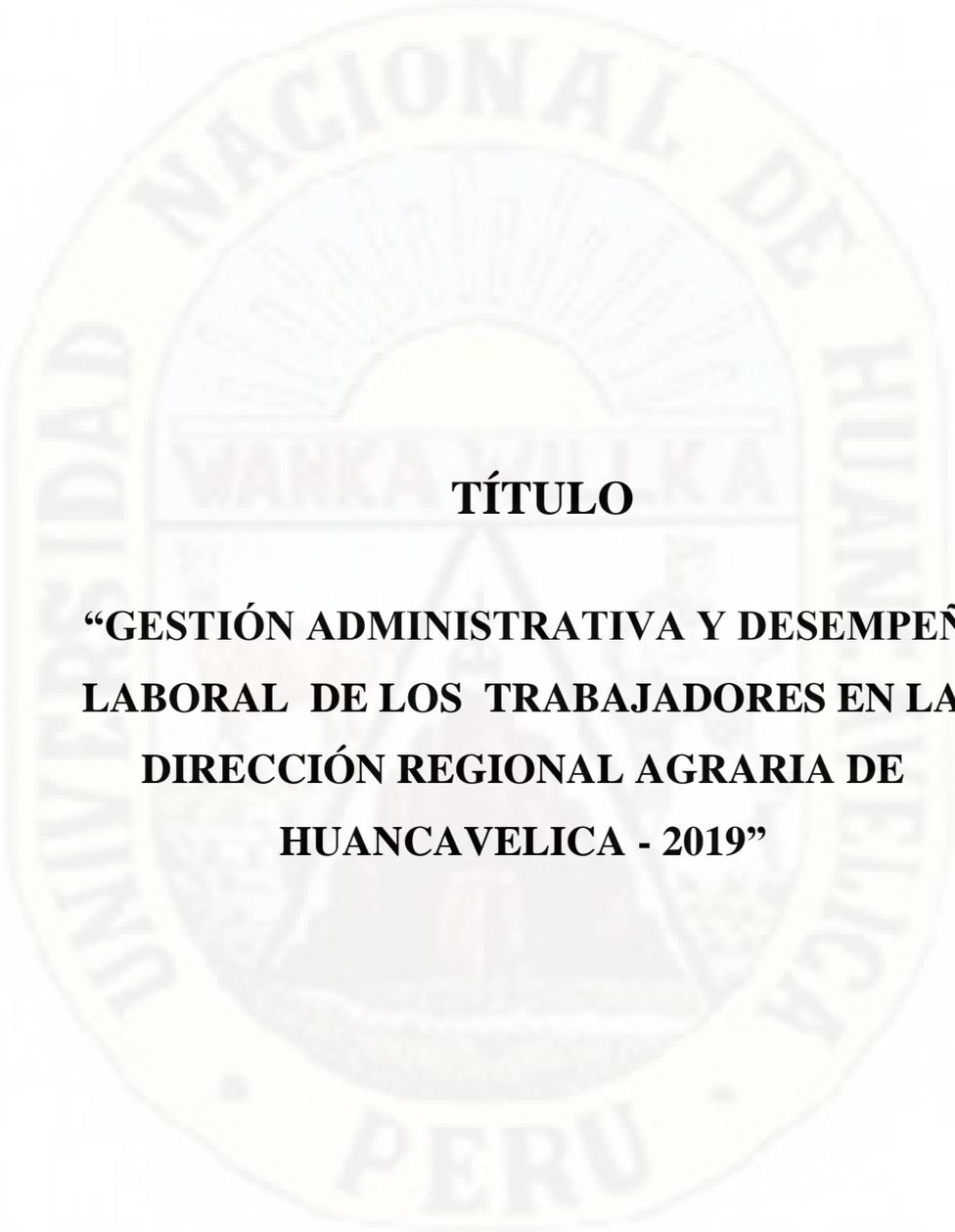
VALENCIA ESCOBAR Hardy Frank
Tesisista



SOLANO GOMEZ Judy
Tesisista

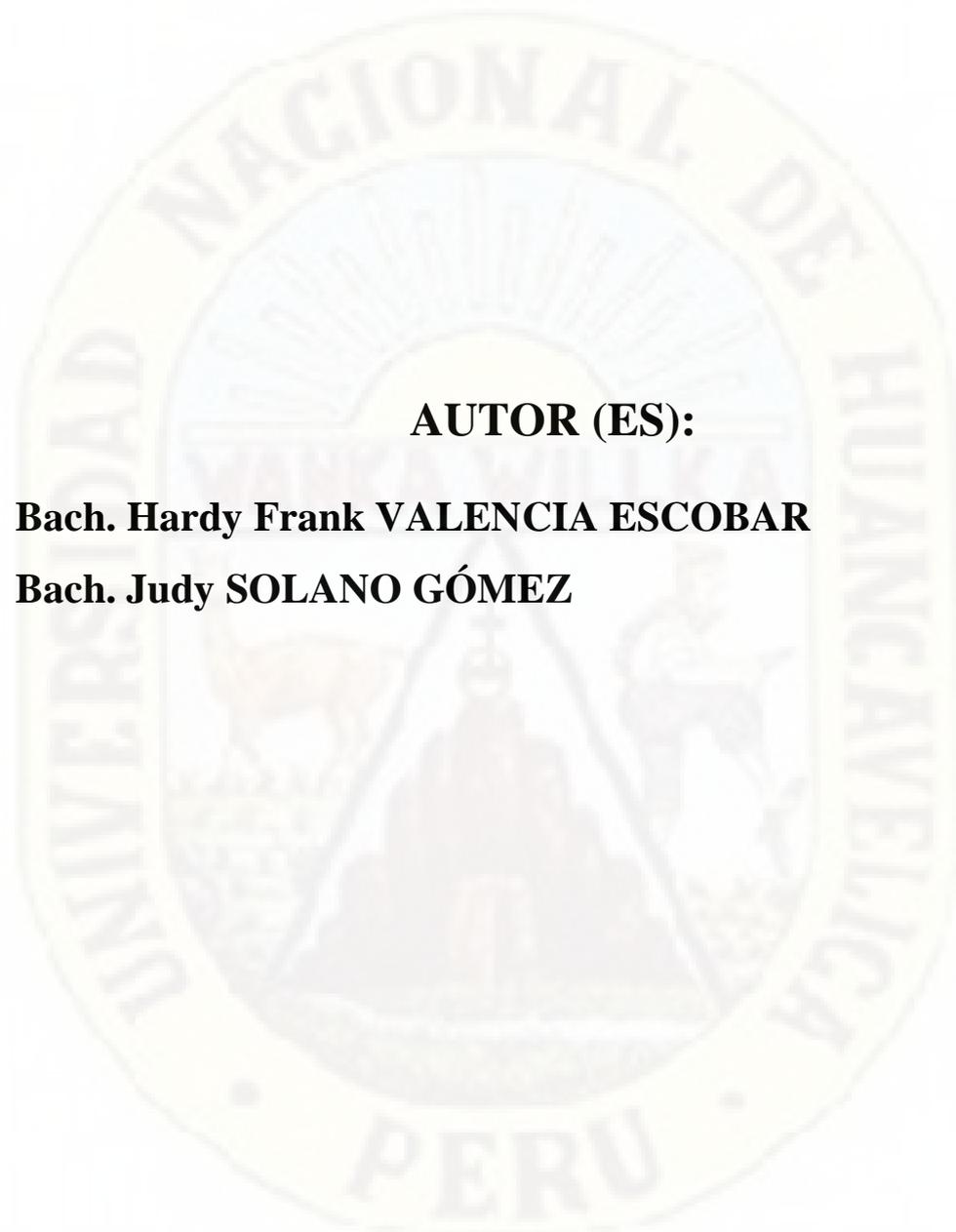
(*) Resolución N° 0355-2020-CU-UNH

Nota: Se otorgó el tiempo reglamentario para la exposición de la Tesis a los Tesisistas



TÍTULO

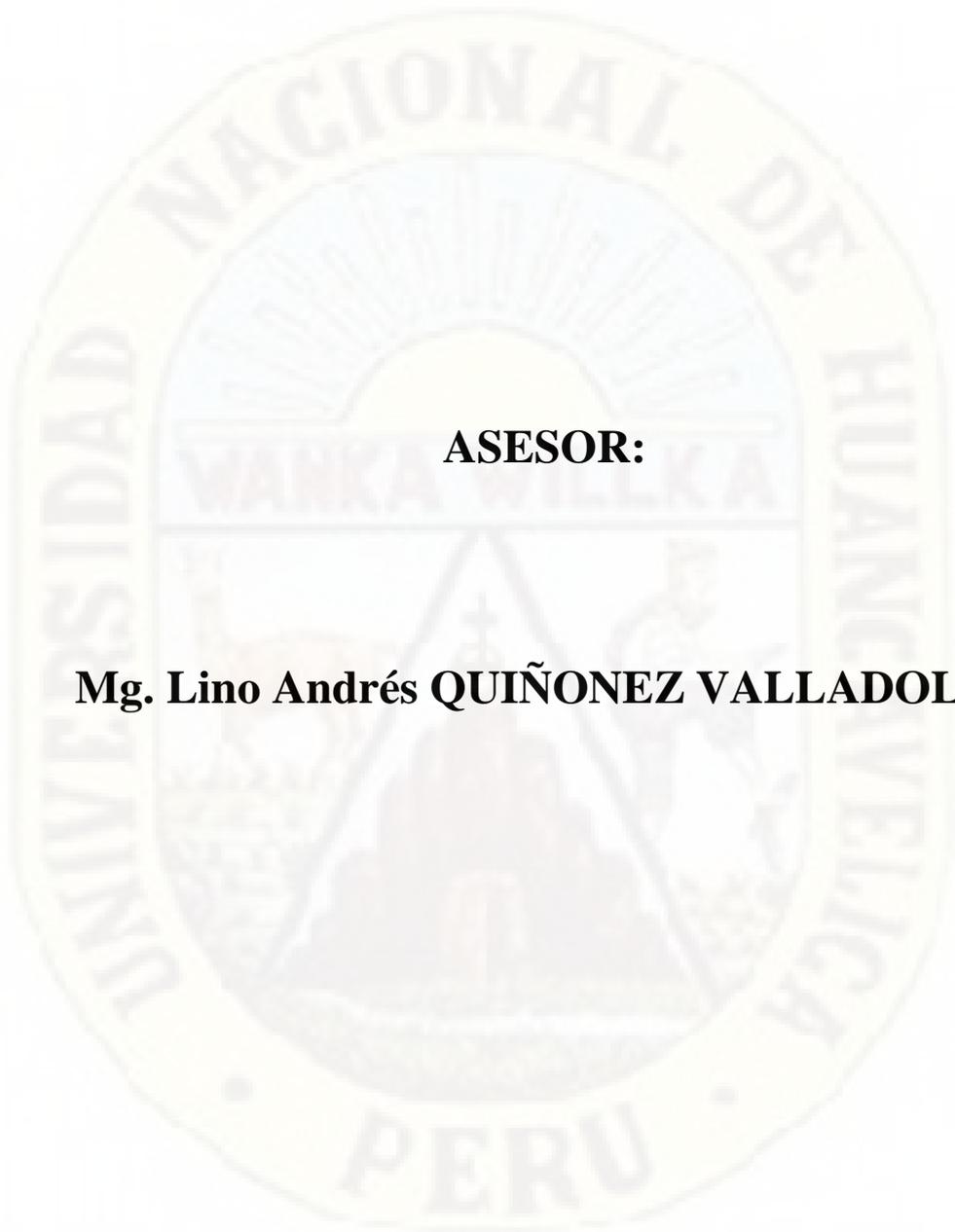
**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA
DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE
HUANCAVELICA - 2019”**



AUTOR (ES):

Bach. Hardy Frank VALENCIA ESCOBAR

Bach. Judy SOLANO GÓMEZ



ASESOR:

Mg. Lino Andrés QUIÑONEZ VALLADOLID

Dedicatoria

A Dios, por ser fuente de inspiración.

A mi familia por el apoyo incondicional.

A los docentes por brindarnos enseñanzas.

Judy Solano Gómez

A mi madre por el apoyo, comprensión y amor para ser quien soy, y que siempre está impulsándome en los momentos difíciles.

Hardy Frank Valencia Escobar

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a las personas quienes nos inspiraron a seguir adelante: Gracias a nuestras madres: Soledad; Aurea por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nosotros, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado en nuestra corta vida.

Agradecemos a nuestros profesores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, por haber compartido sus conocimientos durante nuestra estadía en las aulas universitarias. De igual forma, agradecemos de manera especial al Mg. Lino Andrés Quiñonez Valladolid asesor de nuestro proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente. Por último, agradecemos al personal de la Dirección Regional Agraria Huancavelica por su valioso aporte y colaboración para nuestro trabajo de investigación.

TABLA DE CONTENIDOS

Portada	i
Acta	ii
Título	iii
Autor	iv
Asesor	v
Agradecimiento	vii
Tabla de contenidos	viii
Tabla de contenidos, tablas y figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
CAPITULO I	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción del Problema	16
1.2. Formulación del Problema	20
1.3. Objetivos	20
Objetivo General	20
Objetivo Específicos	21
1.4. Justificación	21
CAPÍTULO II	23
MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes	23
2.2. Bases Teóricas	30
2.3. Hipótesis	55
2.4. Definición de Términos	55
2.5. Variables de estudio	57

2.6. Operacionalización de Variables	59
CAPÍTULO III	62
MATERIALES Y MÉTODOS	62
3.1. Materiales	62
3.2. Métodos	62
3.3. Metodología de la Investigación	63
3.4. Diseño de investigación	64
3.5. Población, Muestra y Muestreo	65
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	66
3.6. Técnicas de Procedimiento y Análisis de Datos	66
CAPÍTULO IV	67
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
Conclusiones	89
Recomendaciones	90
Referencia Bibliográfica	91
Apéndice	94

TABLA DE CONTENIDOS TABLAS

Tabla 1 Resultados de la Gestión Administrativa DRA	68
Tabla 2 Resultados de la Gestión Administrativa y dimensiones DRA	69
Tabla 3 Resultados del Desempeño Laboral en la DRA	72
Tabla 4 Resultados del Desempeño Laboral y sus dimensiones en la DRA	73
Tabla 5 Resultados de la correlación entre las variables	77
Tabla 6 Resultados de las correlaciones las dimensiones y variable G.A.	78
Tabla 7 Estadísticas de la relación de las dimensiones G.A. y Desempeño	82
Tabla 8 Intensidad de la correlación “r” de Pearson	85

TABLA DE CONTENIDOS FIGURAS

Figura 1 Diagrama de la Gestión Administrativa DRA	69
Figura 2 Diagrama de la Gestión Administrativa y dimensiones DRA	70
Figura 3 Diagrama del perfil de la G.A. y sus dimensiones en la DRA	71
Figura 4 Diagrama del Desempeño Laboral en la DRA	72
Figura 5 Diagrama del Desempeño Laboral sus dimensiones	73
Figura 6 Diagrama del perfil del Desempeño Laboral	74
Figura 7 Resultados de la normalidad de la variable Gestión Administrativa	75
Figura 8 Resultados de las estadísticas de la variable Desempeño Laboral	76
Figura 9 Diagrama de las puntuaciones para ambas variables	78
Figura 10 Diagrama de dispersión de las relaciones según dimensiones	79
Figura 11 Distribución de probabilidad “t” de Student para la hipótesis general	81

RESUMEN

La investigación que se realizó, de ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica? Cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre las variables en estudio, para tal efecto se han empleado técnicas e instrumentos de recolección de datos aplicando un cuestionario de encuestas a la población y muestra de 58 trabajadores entre nombrados y contratados, con muestreo no probabilístico, dichos datos se condujo a procesar y para ello se han utilizado el programa IBM SPSS Versión 26.0; en el cual se obtuvo como resultado la correlación de las variables, que el trabajo de investigación en cumplimiento de sus objetivos ha llegado a la conclusión; las evidencias han determinado cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2019. El mismo que ha evidenciado la existencia de una relación directa o positiva, con intensidad de relación “r” de Pearson del 66,6% que plasma como correlación positiva media, la asociatividad es $P(t > 6,681) = 0,000 < 5\%$ y la relación es positiva.

Palabras Clave: Gestión Administrativa, Desempeño Laboral, Acciones, Comportamiento, Planificación, Organización, Dirección, Control.

ABSTRACT

The research that was carried out, on How is the management of human talent and job performance related in the Regional Agrarian Directorate of Huancavelica? Whose objective was to determine the existing relationship between the variables Human Talent Management and Work Performance, for this purpose data collection techniques and instruments have been used by applying a questionnaire of surveys to the population and a sample of 58 workers between appointed and hired, with non-probabilistic sampling, said data were processed and for this the IBM SPSS Version 26.0 program was used; in which the correlation of the variables resulted, that the research work in compliance with its objectives has reached the conclusion; The evidence has determined how the administrative management and the labor performance of the workers in the Huancavelica Regional Agrarian Directorate are related in the period 2019. Which has corroborated the presence of a positive and significantly relationship, the intensity of the relationship "r" Pearson's score is 66.6%, which is typified as a mean positive correlation, the associated probability is $P(t > 6.681) = 0.000 < 5\%$, so this correlation is positive.

Key Words: Human Talent, Job Performance, Recruitment, Actions, Behavior, Planning, Organization, Direction, Control.

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa es el conjunto de acciones y mecanismos que permiten utilizar adecuadamente todos los recursos disponibles de la organización, a fin de alcanzar el objetivo propuesto. Se basa en cuatro principios fundamentales; el orden es el primero, según cada trabajador debe ocupar el puesto para el cual está capacitado.

La gestión administrativa son actividades desarrolladas por las empresas con la finalidad de realizar actividades para la generación de bienes y servicios, en las que deben pasar las diferentes etapas del proceso administrativo, como viene a ser la etapa de la planificación luego se procederá con la organización, para posteriormente dirigir las diversas actividades que se ejercen para generar el bien o servicio, finalmente se realizará las acciones de control, para ver si los resultados han cumplido las expectativas, o cumplir las metas planteadas en el proceso de la planeación.

La eficiencia laboral es la capacidad de lograr los objetivos de una determinada organización empresarial empleando los recursos de la mejor manera posible, pero ello debe estar acompañado de un adecuado desempeño laboral, de tal forma que estos objetivos trazados, se alcance y se conviertan en efecto para la adecuada productividad empresarial, que culminará en la competitividad anhelada.

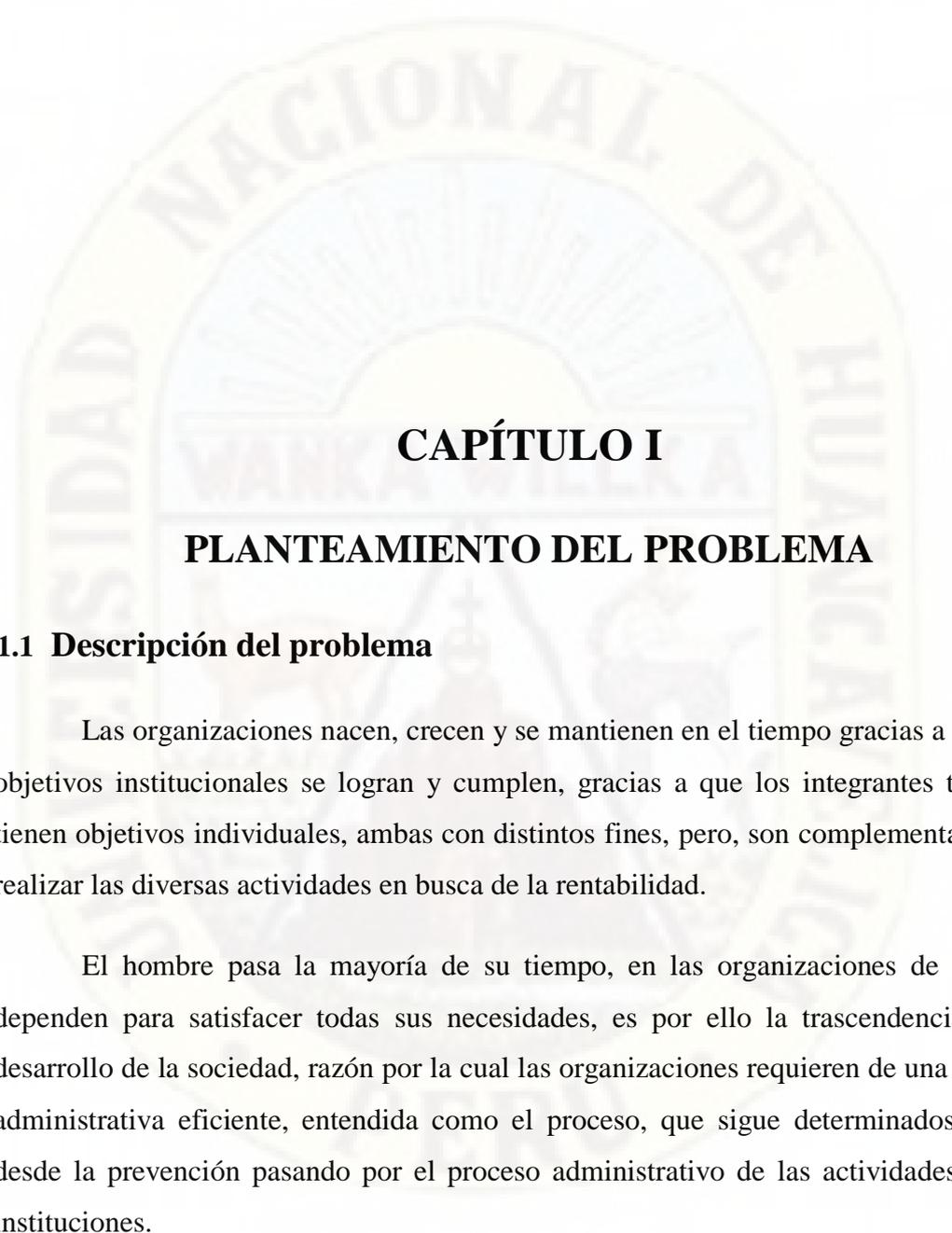
Por ello el presente proyecto de investigación está llamado a medir la correlación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, con la finalidad de ver si esta gestión conlleva a un buen desarrollo de las labores por parte de los colaboradores de la institución.

La organización de la estructura del proyecto de investigación es el siguiente: en el Capítulo I: Tratamos el planteamiento del problema, en el Capítulo II se abordó el marco teórico, que fundamenta el desarrollo y ejecución de la investigación, en el Capítulo III tratamos sobre los materiales y métodos que se emplearon en la ejecución de la investigación y finalmente en el Capítulo IV se trató sobre los

resultados de la investigación, para luego detallar las conclusiones y luego plasmar las recomendaciones.

Los autores.





CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Las organizaciones nacen, crecen y se mantienen en el tiempo gracias a que sus objetivos institucionales se logran y cumplen, gracias a que los integrantes también tienen objetivos individuales, ambas con distintos fines, pero, son complementarios, al realizar las diversas actividades en busca de la rentabilidad.

El hombre pasa la mayoría de su tiempo, en las organizaciones de las que dependen para satisfacer todas sus necesidades, es por ello la trascendencia en el desarrollo de la sociedad, razón por la cual las organizaciones requieren de una gestión administrativa eficiente, entendida como el proceso, que sigue determinados pasos, desde la prevención pasando por el proceso administrativo de las actividades de las instituciones.

Hernández y Pulido (2011, p. 2) define la gestión administrativa como: “el proceso intelectual creativo que permite al individuo diseñar, ejecutar las directrices, procesos estratégicos y tácticas de unidad productiva mediante la

comprensión, conceptualización y conocimiento de la esencia de su quehacer conjuntamente con el uso coordinado de los recursos”

En tal sentido, la gestión de las organizaciones implica un análisis reflexivo y crítico sobre las circunstancias cambiantes del entorno y las posibles estrategias para adaptarse a los cambios de la sociedad y su entorno, dicha gestión es desempeñada por directivos de los niveles estratégicos, y ejecutadas por el nivel operativo que en buena cuenta, son los que cumplen con la misión institucional, los cuales deben desarrollar permanentemente sus capacidades para enfrentarse a situaciones complejas, motivar, entender y hacer entender los distintos retos organizacionales, y así desempeñarse laboralmente de la forma más aceptable.

Desde esta perspectiva, quien ocupe un cargo en la organización deberá poseer habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos, experiencias, en otras palabras, para un buen desempeño laboral.

Palaci, (2005) afirma que “el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un determinado periodo de tiempo”. Este conjunto de conductas de un solo trabajador o de varios de ellos en diversos periodos de tiempo, contribuyen a la eficiencia organizacional.

Como se puede apreciar la definición del autor sobre desempeño laboral, son las conductas del trabajador que brinda dentro de la organización en las actividades que realiza, en busca de objetivos institucionales.

Por otro lado, Corona (2000), quien afirma que “el desempeño laboral está asociada al rendimiento respecto a la cantidad y calidad del trabajo ejecutado por cada persona, grupo de trabajo u organización”.

Según este autor el desempeño laboral está correlacionado al rendimiento del trabajo ejercido por los individuos, que se traduce en la calidad laboral.

Con el avance de la tecnología, el mundo globalizado, las competencias globales, con la desaparición de las fronteras comerciales, la internacionalización de la

comunicación, hoy en día las empresas y las organizaciones institucionales están obligados a gestionar adecuadamente sus actividades que desarrollen orientadas al logro de sus objetivos. Con una adecuada cooperación de sus componentes activos, llamado también capital intelectual de la organización que está representado por el recurso humano, hoy en día llamado también talento humano.

A nivel mundial la gestión administrativa se torna más importante, porque es el proceso ordenado mediante el cual se logra objetivos trazados, desde los días del estudio de la administración científica, pregonada por Fredrick Taylor, o la administración clásica impulsado por su seguidor más cercano Henry Fayol, padre de la teorías clásicas, o los neoclásicos que recapitulan la teoría clásica, han mejorado los procedimientos de la gestión administrativa, con la finalidad de mejorar la productividad, la calidad de bienes y servicios que brindan las organizaciones y las empresas.

En los países de Latinoamérica, existen empresas con rentabilidad que superan las expectativas de los empresarios y la satisfacción profesional de los directivos, pero el desempeño laboral de los trabajadores no es lo adecuado ni lo óptimo.

Como también existen organizaciones que, no brindan los servicios adecuados, a los usuarios, generando un descontento, esto se debe a que en estas empresas no cuentan con directivos con conocimiento cabal del proceso administrativo o la gestión administrativa.

En el Perú, las empresas y organizaciones públicas aún no toman mucho interés por la adecuada gestión administrativa, ni mucho menos en el desempeño laboral de los trabajadores.

Es así, en nuestro país, existen organizaciones empresariales, que tienen poca permanencia en el mercado, así como también existen instituciones públicas que no cumplen su misión institucional, es decir no satisfacen las expectativas del público usuario, y ello demuestra que la conducción de estas organizaciones, están en manos

de directivos que poco conocimiento tiene del proceso administrativo o gestión administrativa.

En nuestra región de Huancavelica, es aún más notorio la ausencia de directivos con competencias para la gestión administrativo, no existe empresas que puedan indicar alta productividad, ni mucho menos rentabilidad.

Las instituciones públicas, como el Gobierno Regional, Gobiernos locales, Direcciones Regionales de Salud, Educación, Transportes, Universidades, en especial en la Dirección Regional Agraria entre otras instituciones, no están preparados para brindar un adecuado servicio, que pueda satisfacer las expectativas de los usuarios.

De continuar así, en los próximos meses y años tendremos instituciones públicas con directivos y personal hacinado sin conocimiento de la gestión administrativa, porque la conducción de las organizaciones están siendo realizadas con personal de confianza, que no reúne los mínimos requisitos, como por ejemplo con no profesionales titulados y de carrera, esto se debe a que los titulares de las instituciones públicas están acomodando en los cargos directivos por favores políticos, por parentescos, o por compadrazgos, es más estas instituciones públicas no brindan un servicio adecuado a la población.

Por lo anteriormente detallado, nuestra investigación tiene como objetivo determinar la correlación de las variables en estudio, necesarias para la gestión en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, porque a partir de los resultados podremos decir a ciencia cierta si esta asociación es factor preponderante, en la gestión administrativa, o no; por su puesto visto desde la perspectiva práctica, es decir ver in situ las acciones de gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores, con el afán de entender su funcionamiento, actividades y necesidades, y así conocer cuáles son las características del desempeño laboral, por ello nos formulamos las interrogantes de la investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019?

1.2.2. Problema Específicos

- ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019?
- ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019?
- ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019?
- ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica – 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica – 2019.
- Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica – 2019.
- Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica – 2019.
- Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica – 2019.

1.4. Justificación de la investigación

Justifica realizar la investigación en primer lugar, porque radica en la necesidad de conocer la relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica – 2019.

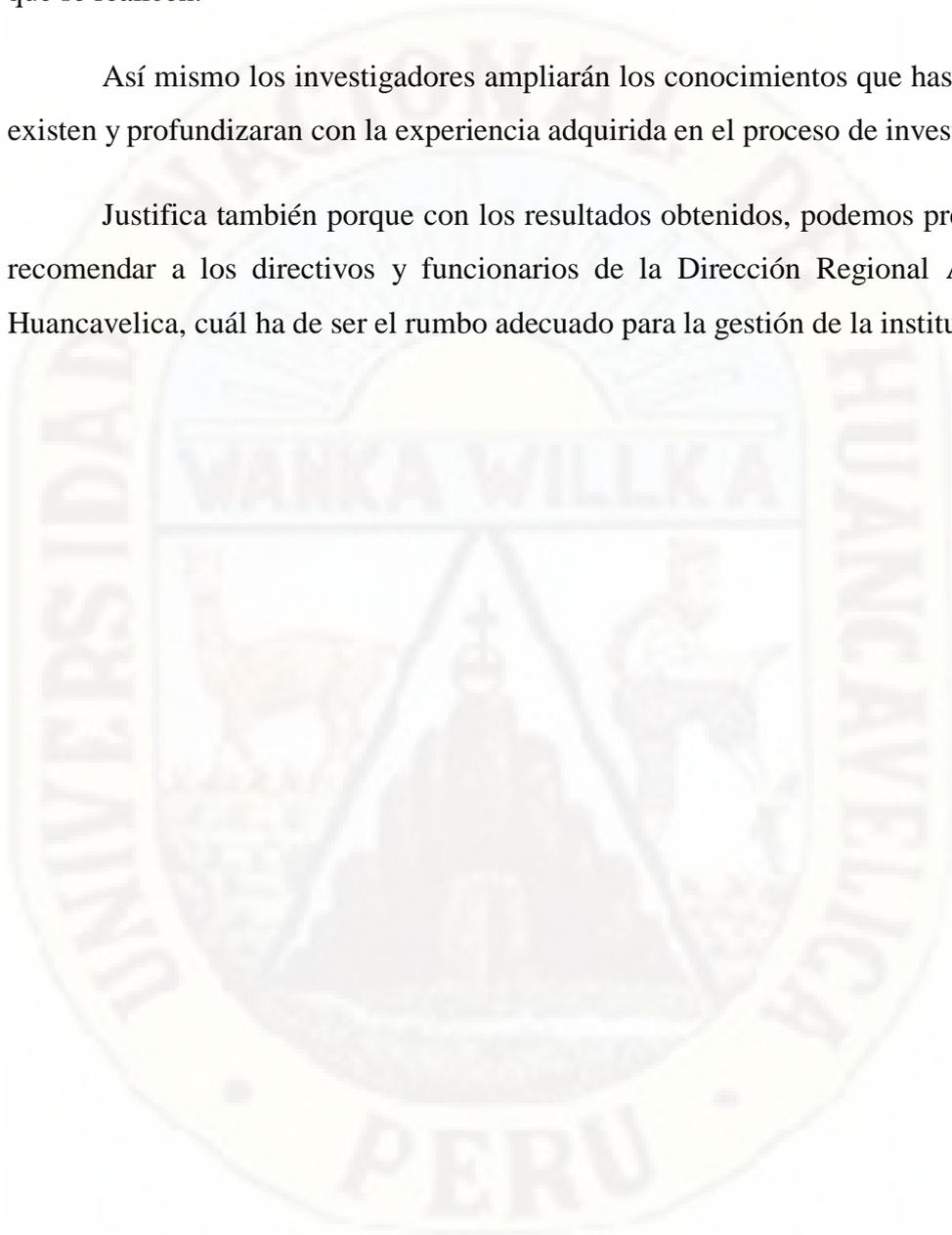
Referente al aspecto valor teórico la justificación se refiere a la inquietud que surge por parte de los investigadores en profundizar los enfoques teóricos que tratan tema en estudio, a partir de los cuales se espera encontrar nuevas explicaciones que permiten completar el conocimiento previo.

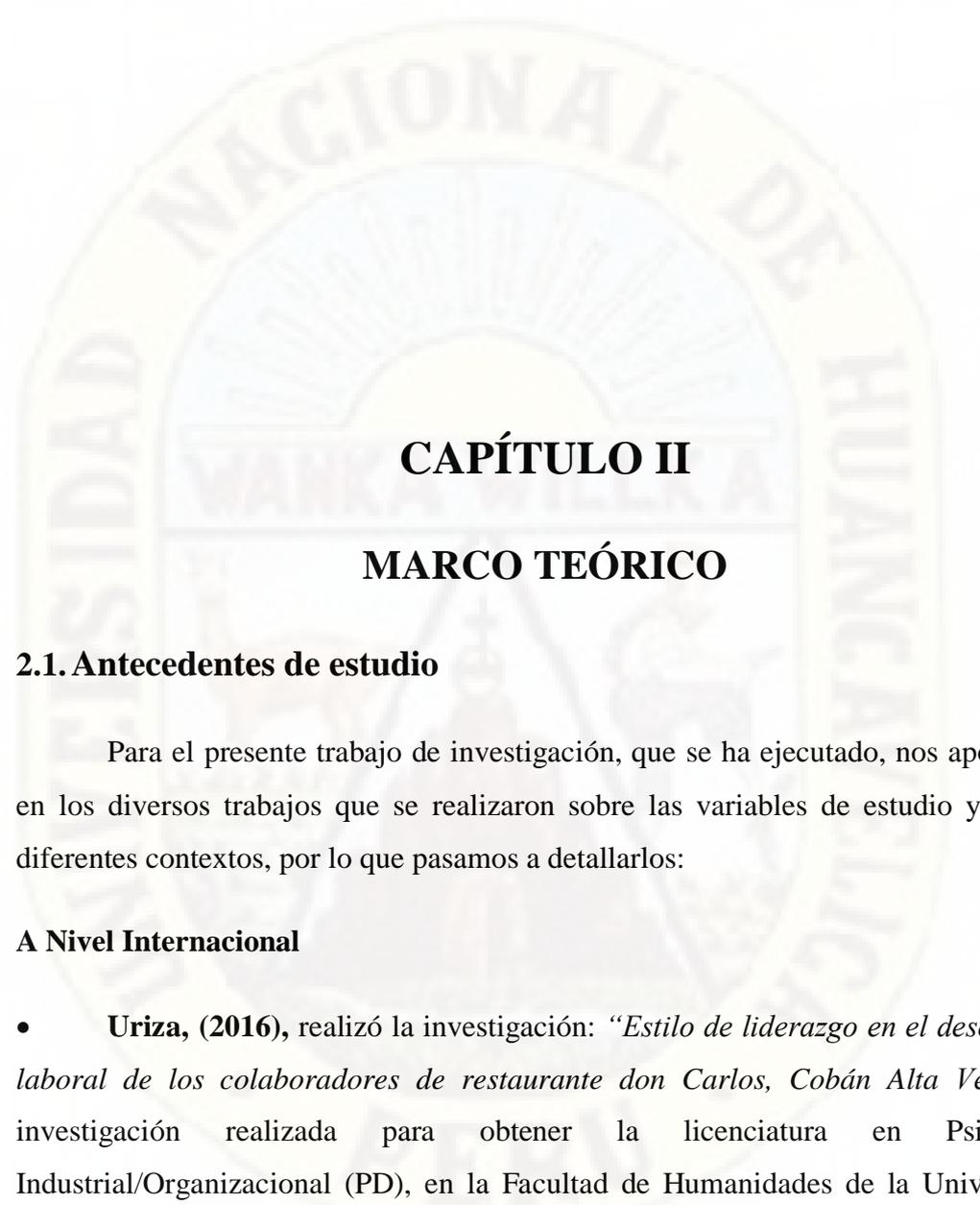
Referente al aspecto metodológico, se toma en cuenta el uso de métodos y técnicas específicas que sirven de aporte para el estudio y otros problemas similares planteado como este caso.

El trabajo de investigación también justifica, porque a partir de los resultados obtenidos y las conclusiones arribadas, servirá de base para futuras investigaciones, que se realicen.

Así mismo los investigadores ampliarán los conocimientos que hasta la fecha existen y profundizarán con la experiencia adquirida en el proceso de investigación.

Justifica también porque con los resultados obtenidos, podemos predecir, y o recomendar a los directivos y funcionarios de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, cuál ha de ser el rumbo adecuado para la gestión de la institución.





CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Para el presente trabajo de investigación, que se ha ejecutado, nos apoyamos en los diversos trabajos que se realizaron sobre las variables de estudio y en los diferentes contextos, por lo que pasamos a detallarlos:

A Nivel Internacional

- **Uriza, (2016)**, realizó la investigación: “*Estilo de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don Carlos, Cobán Alta Verapaz*” investigación realizada para obtener la licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional (PD), en la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, llegando a las siguientes conclusiones:

- A través de los resultados obtenidos de la prueba de estilos de liderazgo del INCAE, se determinó el estilo de liderazgo autocrático es el predominante en el grupo de participantes del estudio.

- Al evaluar el estilo de liderazgo liberal, se observa como el estilo de liderazgo menos utilizado en la muestra evaluada.
- Se evidenció que el estilo de liderazgo participativo es utilizado a un nivel promedio, por el grupo de participantes del estudio.
- **Sum, (2015)**, presentó un trabajo de investigación titulado: *“Motivación y Desempeño Laboral”*, para obtener la licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, en la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, quien llegó a las siguientes conclusiones:
 - Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.
 - La prueba estandarizada Escala de Motivaciones Psicosociales, aplicada a los colaboradores para medir el nivel de motivación, evalúa diferentes factores, como lo son, Aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/ autoconcepto, autodesarrollo, poder, seguridad, obtuvieron diferentes puntuaciones en su mayoría altas las cuales se tomaron dos aspectos a calificar y fueron, incentivo y satisfacción los resultados de dichos factores fueron: Aceptación e integración personal en la línea de incentivo 69 puntos en línea de satisfacción 67 puntos, reconocimiento social en línea incentivo 97; línea de satisfacción 67; autoestima/ autoconcepto en línea de incentivo 98; línea de satisfacción 98; autodesarrollo línea de incentivo 92 puntos, línea de satisfacción 97; poder en línea de incentivo 95, en línea de satisfacción 88; finalmente en seguridad en línea de incentivo 75; y en línea de satisfacción 91 puntos.
 - El desempeño laboral de los colaboradores se logró observar a través de la escala de Likert, que se les aplicó a los colaboradores de la empresa, las notas obtenidas de cada ítem fueron la mayoría favorables para la investigación y estadísticamente los resultados se encuentran dentro de la significación y su fiabilidad.
 - **Enríquez, (2014)**, realizó una investigación: *“Motivación y desempeño laboral de los empleados de instituto de la Visión en México”*, trabajo presentado

para optar el grado de maestro en Administración, investigación realizada la Facultad de ciencias Administrativas de la Universidad de Morelia de México, quien arribó a las siguientes conclusiones:

- Se encontró una relación lineal positiva y significativa en grado fuerte entre el grado de motivación y el nivel de desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México.
- Los resultados del estudio presentan que el grado de motivación es predictor del grado de desempeño que presentan los empleados.
- Los empleados que están muy motivados, por lo que estaban teniendo un desempeño muy alto. Están tratando bien al público sin importar su religión, sin importar su clase social, asisten al trabajo diariamente, respetan las normas de conducta de la institución, son cuidadosos con las instalaciones de la institución, siguen el código de valores de la institución y son cuidadosos con las herramientas de trabajo.
- En la investigación se probó que sin importar el nivel educativo (médicos, licenciados y técnicos) están cumpliendo con todas sus tareas. Esto tiene relación con lo antes mencionado, cuando se brinda capacitación y entrenamiento para desempeñar las funciones a las que son asignados, resulta ser más provechoso.
- Los resultados de la investigación mostraron que existe una influencia significativa del grado de motivación en el nivel de desempeño según varios aspectos demográficos como la edad, género, antigüedad.
- Se pudo comprobar que no importa el género, la edad y la antigüedad, los empleados se ubican en un nivel de desempeño muy bueno a excelente.
- Los resultados que arrojaron sobre la variable demográfica evaluada, fue que tanto hombres como mujeres se autoevaluaron en forma similar: pueden trabajar sin supervisión continua, se comunican con el público en general con respeto, aplican los procedimientos establecidos por el departamento, utilizan eficientemente el área de trabajo, tratan al público con amabilidad, cumplen con las políticas de la institución y realizan el trabajo con agrado.

A Nivel Nacional

- **Saiancas, (2019)**, realizó la investigación titulado: “*Compromiso del trabajador y la eficiencia laboral en un Centro de Salud, San Juan de Lurigancho, 2018*” trabajo presentado para obtener el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, llegando a las siguientes conclusiones:

- Al analizar los resultados entre ambas variables con relación al objetivo general puedo concluir que existe relación significativa entre Compromiso del trabajador y la eficiencia laboral en un Centro de Salud, San Juan de Lurigancho, 2018; debido a que $\rho < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.757, interpretándose como alta relación positiva entre las variables.
- Al examinar los resultados con relación al objetivo específico 1, puedo concluir que existe relación significativa entre el vigor y la eficiencia laboral en un Centro de Salud, San Juan de Lurigancho, 2018; debido a que $\rho < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.816, interpretándose como alta relación positiva.
- Al estudiar los resultados con relación al objetivo específico 2, puedo concluir que existe relación significativa entre la dedicación y la eficiencia laboral en un Centro de Salud, San Juan de Lurigancho, 2018; debido a que $\rho < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.693, interpretándose como moderada relación positiva.
- Al observar los resultados con relación al objetivo específico 3, puedo concluir que existe relación significativa entre la absorción y la eficiencia laboral en un Centro de Salud, San Juan de Lurigancho, 2018; debido a que $\rho < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.623, interpretándose como moderada relación positiva.

- **Alvarez, (2017)**, realizó la investigación cuyo título es el siguiente: *competencias gerenciales y la gestión administrativa en instituciones educativas de la UGEL 04 Lima, 2016*” concluyendo:

- El nivel de percepción de las competencias gerenciales de los directores es favorable por parte de su equipo de trabajo, sin embargo, debemos analizar con cuidado el resultado considerando el fuerte componente psicológico de la

percepción en relación con las experiencias previas, grados de afinidad de los encuestados, creencias y cultura

- Existe correlación directa entre las variables independiente y dependiente “0,826”, con un valor de significancia de “0,00” por lo que podemos decir que a mejores competencias gerenciales mayor eficiencia en la gestión administrativa.
- La percepción de la gestión administrativa de los directores por parte de su equipo de trabajo es más real y objetiva, dado que basa su análisis en los resultados que se perciben y se pueden medir, lo cual genera una polaridad en los resultados, porque los individuos pueden llegar a tomar posiciones marcadas en base a ideologías políticas u otras que los hacen tomar posiciones definidas en base a su sentido de pertenencia.
- Existe correlación directa entre la dimensión planificación y la variable competencias gerenciales de los directores con un valor de correlación de “0,800” y un valor de significancia de “0,00”, por lo tanto, a mayores competencias gerenciales más eficientes es la planificación para la gestión administrativa.
- Existe correlación directa entre la dimensión ejecución y la variable competencias gerenciales de los directores con un valor de correlación de “0,695” y un valor de significancia de “0,00”, por lo que a mayores competencias gerenciales más eficiente es la ejecución de los planes
- Existe relación directa entre la dimensión evaluación y control con la variable competencias gerenciales de los directores con un valor de correlación de “0,738” y un valor de significancia de “0,00”, por lo que a mayores competencias gerenciales más eficiente es la evaluación y control de la gestión administrativa
- **Chen, (2017)**, realizó la investigación titulada: “*La valoración del Talento Humano y el Rendimiento Laboral en empresas Chinas*”, trabajo presentado para optar el grado en Maestría Ejecutiva en Administración de Negocios, en la Escuela de Posgrado: Doctor Luis Claudio Cervantes Liñan, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, quien llegó a las siguientes conclusiones:
 - Los datos obtenidos y posteriormente puesto a prueba, permitió establecer que las habilidades, experiencias y cualidades adquiridas que posee el personal, inciden en el aprovechamiento de las capacidades para el desempeño del recurso humano en empresas chinas.

- Los datos obtenidos permitieron precisar que la frecuencia en la capacitación recibida por los recursos humanos, contribuye al mejoramiento de los estándares de productividad en las empresas chinas en el Perú.
- El análisis de los datos permitió determinar que la valoración del conocimiento como factor de desarrollo, contribuye al logro de metas y objetivos en las empresas chinas en el Perú.
- El análisis de los datos permitió precisar que la integración y motivación laboral en el personal, incide en el cumplimiento de las normas establecidas en las empresas chinas en el Perú.
- El análisis de los datos permitió establecer que las potencialidades profesionales que posee el personal, inciden en el reconocimiento de este recurso por el trabajo realizado en estas organizaciones.
- El análisis de los datos permitió demostrar que las actitudes idóneas del personal en el cumplimiento de su función, incide en el rendimiento de este recurso en el entorno laboral donde se desarrollan.
- En conclusión, se ha determinado que la valoración del talento humano, incide favorablemente en el rendimiento laboral a nivel de empresas chinas en el Perú.

A Nivel Local:

- **Rivera y Ñahuincopa (2018)**, realizaron la tesis *“La comunicación Organizacional y la Eficiencia Laboral del Personal Administrativo en el Seguro Social de Salud Huancavelica – Año 2016”*, para optar el título de Licenciado en Administración, en el Escuela Profesional de Administración de la facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad Nacional de Huancavelica, arribando los investigadores a las siguientes conclusiones:
 - Las evidencias han corroborado la presencia de una relación entre la comunicación organizacional y la eficiencia laboral del personal administrativo en el Seguro de Salud Huancavelica, Año 2016, la correlación identificada es del 52,4% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 3,842) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es significativa.
- **Crispín & Hilario, (2018)**, realizaron una investigación cuyo título es: *“Gestión administrativa y la calidad de servicios en el Programa Nacional Juntos de*

Huancavelica 2017”, en la Escuela de Administración antes de obtener el título de Administrador, a la que arribaron a la conclusión; Las evidencias han corroborado la presencia de una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la calidad de servicio de los trabajadores del Programa Nacional Juntos del Departamento de Huancavelica, en el año 2017, la intensidad de relación rho de Spearman es del 77,1% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 10,829) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva. (p.100).

- **Deza, (2017)**, realizó el trabajo de investigación titulado: *“Satisfacción Laboral y su relación con la productividad de los Psicultores de la comunidad de Pacococha – Castrovirreyna, Huancavelica”* trabajo presentado en la Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias de Ingeniería, Unidad de Posgrado en la Universidad Nacional de Huancavelica, llegando a concluir; Existe una relación directa y significativa de intensidad moderada entre la satisfacción laboral y la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,672$ y un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ con un p-valor = 0,001 (p. 144).
- **García, Surfano, (2017)**, realizaron un trabajo de investigación titulada: *“Implementación de Políticas de Incentivos y la Eficiencia Laboral del Personal Administrativo en la Gestión del Hospital Departamental de Huancavelica”*, trabajo presentado en la Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, en la UNH, concluyendo:
 - Se acepta la correlación entre la variable 01 Gestión Administrativa y la variable 02 Eficiencia en la Gestión, con un grado de correlación a nivel de 0,01 inferior al rango permitido del 5%, dentro de las ciencias sociales, lo que nos motiva aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.
 - Que determinado que la eficiencia en la gestión se relaciona en la dimensión proceso administrativo de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Región Huancavelica en el periodo 2015.

- Queda determinado que la eficiencia en la gestión se relaciona en la dimensión toma de decisiones en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Región Huancavelica en el periodo 2015.

Queda determinado que la eficiencia en la gestión se relaciona en la dimensión trabajo en equipo de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Región Huancavelica durante el año 2015.

- **Parejas, (2016)**, presentó una tesis de investigación titulado: “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Salud, Huancavelica, Perú – 2015*” trabajo presentado para obtener el grado de Magister en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, logrado concluir en; Los resultados obtenidos muestran que se han encontrado evidencias para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, pues la intensidad de la relación obtenida es $r=93\%$ con lo cual la conclusión general afirma la existencia de una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral corroborada con un 95% de confianza (p. xii).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. GESTION ADMINISTRATIVA

2.2.1.1. Concepto de la Gestión Administrativa

Según Servulo Anzola (2002), conceptualiza a la gestión administrativa como un conjunto de actividades que se realizan para establecer las coordinaciones de las actividades que realizan un conjunto de personas, y así poder lograr las metas u objetivos, teniendo en consideración las labores esenciales del proceso administrativo, que considera como elementos principales a la planeación, organización, dirección y control.

Según (Louffat Olivares, 2012) “el proceso administrativo como elemento convergente e integrador de la acción administrativa por medio de la planeación, organización, dirección y control”. (p. 5).

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) definen a la gestión administrativa.

Como el proceso mediante el que se diseña y mantiene un ambiente para cumplir con eficiencia determinadas metas... Administrar es una actividad esencial en todos los niveles organizacionales; sin embargo, las habilidades gerenciales requeridas varían con el nivel organizacional. La meta de todos los gerentes es crear valor agregado. (p.33).

Edvard Munch (2010), conceptualiza a la gestión administrativa como un conjunto de actividades, donde utilizan técnicas y procesos, con los que se lograran con mayor rapidez, efectividad y simplificación en las labores que realiza, tratando de ahorrar tiempo y costo, por consiguiente, buscar la productividad, la eficiencia, la calidad y sobre todo la competitividad en cualquier empresa, por lo que se busca obtener los máximos rendimientos y posicionamiento en el mercado.

La gestión administrativa, es de naturaleza humana, debido a que se efectúan las actividades a partir del esfuerzo del elemento humano, el cual vierte todas sus capacidades en busca de lograr los objetivos planteados en el proceso de planificación, para ello tiene que utilizar toda la inteligencia con la que cuenta, en busca de obtener los objetivos de la organización dedicada a la generación del bien o servicio.

Dicho en pocas palabras, la gestión administrativa es lo que realizan actividades los gerentes, como lo manifiesta Robbins y Coulter (2005) y sostiene:

Consiste en coordinar las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas. Ya sabemos que coordinar el trabajo de otros es lo que distingue una posición gerencial de las demás. Sin embargo, esto no significa que los gerentes pueden hacer lo que quieran, cuando quieran y como quieran.

Por el contrario, la administración requiere la culminación eficiente y eficaz de las actividades laborales de la organización; o por lo menos a eso aspiran los gerentes. (p. 8)

Por lo que podemos decir que la gestión administrativa es hacer cumplir las actividades de la organización por intermedio de otros colaboradores en busca del objetivo en común.

Para el diccionario de la Real Academia Española (2012) menciona que la gestión administrativa:

Está relacionada con la administración debido a que es la actividad que ejercen los gerentes para lograr cumplir los objetivos planeados, con el fin de generar bienes y servicios los que se destinaran a los mercados, para ser vendidos, ello implica un adecuado uso de los recursos que cuenta la organización.

En forma general podemos decir que la gestión administrativa que los estudios de los académicos coinciden en que es la gestión administrativa para el logro de sus objetivos, emplean los procesos administrativos, que están definidas por el proceso de planeación, así como la organización, por otro lado, también considera a la dirección y el control de las actividades que se realizan en la organización empresarial e instituciones públicas.

2.2.1.2. Dimensiones de la Gestión Administrativa

Los componentes de la gestión administrativa o llamados también dimensiones están representados por el proceso administrativo o con los elementos de la administración, los que están representado por la planificación, organización, dirección y control, los mismo que estudiaremos a continuación:

2.2.1.2.1. Planificación

Según George Terry (1987), la planificación es el proceso de seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro para poder realizar o formular acciones o actividades importantes y necesarias para poder lograr los objetivos organizacionales.

Para Castellano (1998), la planificación es el método, que, bajo el estamento de un proceso, para una correcta toma de decisión, es importante la distribución de recursos, estableciendo el cumplimiento de ciertos requisitos, como buscar la minimización de costos, maximización de beneficios y el equilibrio dinámico de las fuerzas sociales que poseen recursos.

Para Jiménez (1982), la planificación es el proceso que busca encontrara un objetivo, en base a la toma de decisiones, para lograr alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y estableciendo factores internos y externos con respecto a la organización.

Morales (2006), menciona que la planificación es un proceso para la toma de decisiones en cuanto a mantener o transformar realidades, reflexionando sobre el presente, pero con la mirada puesta en el futuro, usando los recursos necesarios.

2.2.1.2.2. Organización

La organización se refiere al proceso de estructuración de funciones y responsabilidades. En relación a ello se menciona que:

La organización es la segunda fase del proceso administrativo. A través de ella, el sistema establece la división del trabajo y la estructura necesaria para su funcionamiento. Con sus principios y herramientas se establecen los niveles de autoridad y responsabilidad, se definen las funciones, los deberes y las dependencias de las personas o grupos de personas. (Huisa Pedraza, 2013, pág. 191)

Por lo que podemos manifestar que la organización es darle forma a la institución, estructurando y dividiendo funciones y la autoridad correspondiente.

Koontz y Weihrich (1999), menciona que la organización es la identificación, la clasificación de las diferentes actividades que se requieren, actividades que son necesarias para poder lograr objetivos, asignando recursos a grupo de actividades a personas con poder de autoridad, delegación, coordinación y estructura organizacional.

Porter, Lawler & Hackman (1975), conceptualizan a la organización como: una entidad compuesto por personas y conjunto de ellas, que se reúnen en busca de objetivos comunes por lo que para conseguir esos objetivos tienen que realizar ciertas actividades y utilizar recursos en forma coordinada y racional.

Entonces podemos decir de la organización es el segundo elemento del proceso administrativo, que es el encargado de darle forma de funcionamiento a las instituciones, es decir estructurar su funcionamiento, distribuir el trabajo entre los integrantes de la organización, así como definir la autoridad y responsabilidades que han de cumplir cada uno de los colaboradores de la organización empresarial o institución gubernamental.

2.2.1.2.3. Dirección

George Terry (1987), menciona que la Dirección, considerada para su estudio como la ejecución propiamente dicho, es la puesta en acción de las actividades

propuestas y organizadas, es la forma de actuar y llevar a cabo las actividades que se establecen en la planeación y la organización, en donde el gerente tome las medidas y acciones que den inicio y sean continuas esas acciones que se requieren para que los grupos de trabajo ejecuten la tarea encomendada.

Para Idalberto Chiavenato (2002), la dirección es conducir a la organización, tomando en cuenta los objetivos y tratando de encontrar mayores ventajas de todos los recursos con que cuenta la organización, y su principal objetivo que se considera es buscar el máximo rendimiento de todo su personal.

Koontz y O'Donnell (1999), define a la dirección como una función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinados

En definitiva, la dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente, ya, con más frecuencia, delegando dicha autoridad, y se vigila simultáneamente que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas.

2.2.1.2.4. Control

Según George Terry (1987), el elemento control busca determinar lo que en realidad se está haciendo en una organización, es evaluar el desempeño de los trabajadores, buscando aplicar medidas correctivas, de tal manera que ese desempeño este de acuerdo con los planes antes establecidos, es el proceso que determina lo que se lleva a cabo.

Koontz y O'Donnell (1999), mencionan que el control es la medición de lo logrado, con respecto a lo planificado, en relación con el estándar y la corrección de las desviaciones, para poder asegurar la obtención de los objetivos de acuerdo a lo planificado.

Mientras que Idalberto Chiavenato (2002), define al control como una función administrativa, y como fase del proceso administrativo, busca medir y evaluar el desempeño y la toma de acción correctiva cuando sea necesario, lo que implica que el control es un proceso esencialmente regulador.

Por lo tanto, podemos decir de la dimensión control, como el elemento que se dedica a realizar la verificación de las actividades realizadas en las organizaciones empresariales, gubernamentales, con fines de lucro o no, para el logro de los

objetivos trazados en la etapa de la planificación, a fin de detectar algunas desviaciones o fallos con el afán de corregirlos, o mejorarlos es decir hacer un proceso de retroalimentación conocido también como el “feedback”

2.2.1.3. Importancia de la Gestión Administrativa

Según Hurtado, (2008) en su libro principios de la administración manifiesta. La administración ejecutada a través de la Gestión Administrativa la podemos analizar como una disciplina importante y universal, fundamentada en el desarrollo de procesos cuya disciplina acumula conocimientos que incluye principios científicos, teorías, concepto, entre muchos otros elementos que finalmente dependen de la capacidad y de la destreza de los profesionales o tecnólogos en gestión administrativa para aplicarlos en las organizaciones. (p.31).

Por lo que podemos señalar que la importancia de la gestión administrativa en estos tiempos de cambios en las organizaciones, sean privadas y públicas, se debe a que es el manejo adecuado de estas como un proceso administrativo, por las que realizan actividades desde la planificación, organización, dirección y control, para la generación de bienes y servicios.

Es necesario tomar nota de que la gestión administrativa tiene una estrecha relación con la administración, por lo que debemos conocer a la administración, para poder conducir adecuadamente las organizaciones, por lo que es de suma importancia la gestión administrativa, así mismo podemos mencionar que la administración es una ciencia social que pretende mejorar toda las actividades que realiza el hombre dentro de la organización para generar los bienes y servicios que ofrece a los consumidores o usuarios.

Por otro lado, la gestión administrativa es importante porque orienta adecuadamente el uso de los recursos que cuenta las empresas, en forma racional y eficiente, tomando como referencia la ciencia de la administración que tiene el campo de estudio las organizaciones empresariales, organizaciones sociales, organizaciones gubernamentales, utilizando ciertas técnicas, reglamentos así, como plasmar en ella los principios de la administración científica.

Una gestión administrativa es importante porque es el artífice del logro de los objetivos organizacionales, debido a que mediante el proceso administrativo, que

interactúan y se relacionan en toda actividad empresarial en la generación de bienes y servicios destinados al mercado.

La gestión administrativa también es importante toda vez que emplea los elementos de la administración de una forma adecuada, sistematizada, para satisfacer las necesidades de los clientes o usuarios, dándole un valor agregado o un valor público, que está orientado a los consumidores de los bienes y servicios, ofertados por la organización empresarial o institución de manejo gubernamental.

2.2.1.4. Proceso Administrativo

El proceso administrativo que tiene su origen en la teoría de la administración general de Henry Fayol y más tarde consolida con el enfoque neoclásico, el cual:

Comprende el conocimiento, las herramientas y las técnicas del que hacer administrativo”, y hace referencia a los procesos de: Planeación, relacionada con el direccionamiento de las organizaciones hacia lo que será su futuro; Organización, que comprende la división del trabajo por responsabilidades y áreas funcionales; Dirección, que hace referencia a la conducción de las personas que laboran en las organizaciones para el logro de los objetivos previstos en la planeación; y Control, que se refiere al proceso de evaluar y retroalimentar el desempeño de las personas y las organizaciones para el logro de sus objetivos. (Bernal Torres & Sierra Arango, 2008, pág. 42)

Algunos autores que estudian dicho proceso lo han dividido de acuerdo con su criterio en tres, cuatro, cinco o seis etapas, pero sólo se refieren al grado de análisis del proceso, ya que el contenido es el mismo que manejan todos. Por eso, en la actualidad, la división cuadripartita, de cuatro fases, es la más aceptada universalmente: planeación, organización, dirección y control.

Por lo que podemos decir que el proceso administrativo es un conjunto de actividades sistematizados y corresponsables entre sí, que conducen la labor de la gestión administrativa en busca de los objetivos y metas trazadas.

También podemos manifestar que el proceso administrativo, es el que busca generar el desarrollo de las organizaciones en busca de lograr sus objetivos que fueron plasmados en la planificación en coordinación de los otros elementos del proceso administrativo, como la organización, la dirección y el control.

Sabiendo que es de suma importancia este conjunto de actividades, podemos señalar alguna de sus características del proceso:

- a. El proceso administrativo está formado por un conjunto de fases o pasos de manera cíclica, es decir, el fin se convierte de nuevo en el principio de la tarea administrativa.
- b. Una de las principales observaciones es que en cualquier modelo que analicemos del proceso administrativo, las fases que invariablemente encontraremos son las de planeación y control.
- c. El principal objetivo es sistematizar el conocimiento y generar una estructura de eficiencia.
- d. Estimula la innovación y el progreso.
- e. Fomenta el desarrollo de una filosofía y cultura gerencial y empresarial.

La naturaleza del proceso administrativo se encuentra en su razón de ser, es decir, el proceso nace como una necesidad de explicar y estructurar toda una función administrativa que tiene como objetivo coordinar las demás funciones de la organización. Además, está basada en disciplina, orden, flexibilidad, creatividad y eficiencia. La disciplina que exige se encuentra en los principios que lo regulan; el orden se manifiesta en la consecución de las fases, nos organiza, nos enseña a pensar y trabajar en un estilo lógico y sistémico en el proceso de decisiones; la flexibilidad, siendo una característica natural de la administración, crea un modelo manejable de trabajo, para amoldarse a las necesidades, cultura organizacional y estilos gerenciales de la organización de que se trate. El proceso administrativo no se debe considerar como una fórmula rígida. La eficiencia del proceso administrativo no está proyectada exclusivamente para los aspectos de sistemas, procedimientos y maquinaria de una organización.

Stoner (1996) en su obra *Administración*, indica que:

El Proceso Administrativo es sistemática por lo que realiza las actividades en forma ordenada y coordinada entre sus componentes, o también llamados subsistemas las mismas que están constituidas por la planificación en primera instancia, la organización, la dirección y el control de las actividades que se realizan en una determinada organización.

El enfoque sistemático del proceso administrativo, es el fundamento de la teoría y la práctica de la administración global, es decir aglutina a todo el proceso que se lleva a cabo para un buen manejo de las organizaciones empresariales como de las organizaciones gubernamentales, haciendo uso del conocimiento administrativo, utilizando eficientemente los recursos que cuenta la organización, y mediante la facilitación de la comunicación que también une a la organización con el ámbito externo donde se desenvuelve, cuyos resultados serán los bienes y servicios que ofrece, ganancias que persigue y la satisfacción de los clientes internos y externos con las que actúan las organizaciones.

2.2.1.5. Principios de la Gestión Administrativa

Según Koontz, et. al. (2012) en su libro Administración una Perspectiva Global y Empresarial, menciona sobre los principios de una gestión administrativa, en la que detalla cada uno de estos principios como reglas a seguir para una adecuada e eficiente conducción de las empresas e instituciones que brindan bienes y servicios por lo que pasaremos a describirlas: **Orden:** Considerado como uno de los principios fundamentales de la conducción empresarial, pues representa a una particularidad considerada por el proceso administrativo, que denota una organización y ordenamiento de las cosas, o acciones. Las acciones no organizadas y que no tiene un orden no es lo adecuado, así como un plan desorganizado no tiene sentido, así también un plan no sistematizadas, o no tengan ciertos pasos lógicamente ordenados no tendrán éxito. Por ello la importancia del principio del orden, debido a que es el que alinea organizadamente las actividades empresariales y organizacionales; **Disciplina:** Otro de los principios de la gestión administrativa que orienta la forma de actuar de forma reglamentada, de forma sistemática, en busca y logro de los objetivos y metas que cada empresa o institución estatal se traza, de allí que si una empresa se proponer planificar en forma ordenada, los componentes o elementos humanos respetaran y actuaran disciplinadamente, el cual conllevará al éxito de cualquier organización, la disciplina que debe haber en la organización no solamente de los trabajadores de rango menor sino también de los directivos, y gerentes del ápice estratégico. Por otro lado, tenemos el principio de la **Unidad de Mando:** Donde los empleados deben recibir órdenes de un solo jefe o superior, es decir no debe haber duplicidad de mando, porque al haber dos jefes que ordenan generan

confusión, desorden, y hasta incurren en la indisciplina, por ello los reportes que se realizan en las organizaciones empresariales deben ser a un solo jefe inmediatamente superior, para generar mayor confianza, lealtad entre los trabajadores. Cuando este principio no se cumple, se generan también discusiones, malos entendidos y choques de intereses entre los distintos jefes, y finalmente podemos mencionar el otro principio la **Iniciativa**: Que es aquella que los integrantes de la empresa toman las decisiones en busca de los objetivos corporativos, es decir la iniciativa es parte del estímulo que los trabajadores realizan para mejorar o colaborar una organización con un clima armonioso, pero en las iniciativas deben existir cierto grado de limitaciones que deben ser plasmados claramente en los documentos de gestión o tener como políticas de gestión administrativa para no generar resentimientos, o desánimos en el empoderamiento de los colaboradores de la organización, siempre respetando la iniciativa, tomando en cuenta los principios de la disciplina, unidad de mando y la autoridad.

2.2.1.6. Teorías sobre la Gestión Administrativa

a. Teoría Clásica (1916) Henry Fayol

Henry Fayol fue un industrial e ingeniero francés quien prefería aplicar los principios del management más que el trato personal con los trabajadores.

La teoría clásica parte de la organización como un todo y de su estructura para garantizar la eficiencia de todas las partes involucradas, fueran órganos o personas.

Según esta teoría se basa en principios, como toda ciencia la gestión administrativa se debe basar en leyes a la que Fayol llamó “principios generales” de la administración sistematizándolos sin mucha originalidad toda vez, que los tomó de diversos autores de su época. Adopta la denominación principio, dejando de lado la rigidez, porque en administración nada es rígido ni absoluto. En la administración todo es cuestión de medida, ponderación y sentido común.

Los 14 principios que sustentan la gestión administrativa según Fayol son: División de trabajo, Autoridad y responsabilidad, disciplina, Unidad de mando, Subordinación de los intereses individuales a los generales, Remuneración del personal, Centralización, Cadena escalar, Orden, equidad, Estabilidad del personal, Iniciativa y el Espíritu de equipo.

Más importante aún, Fayol creía que la administración se podía enseñar. Le interesaba mucho mejorar la calidad de la administración y propuso varios principios para orientar el quehacer administrativo, los que se muestran a continuación los catorce principios:

- División del trabajo: Mejora la eficiencia a través de una reducción del desperdicio, aumenta los resultados, y una simplificación del entrenamiento para el puesto.
- Autoridad y Responsabilidad: La autoridad es el derecho de dar órdenes a otros y el poder de que otros obedezcan. La responsabilidad es la obligación de cumplir con tareas o deberes asignados.
- Disciplina: Respeto a las reglas que gobiernan la organización
- Unidad del Mando. Un empleado debe recibir órdenes de un superior solamente
- Unidad de Dirección: Agrupar tareas similares que son dirigidas a un objetivo en particular por un solo manager
- Subordinación de los intereses individuales al interés general. Los intereses de los individuos y de los grupos no deben anteponerse a los intereses de la organización como un todo.
- Remuneración del personal: El pago debe ser justo y satisfactorio para empleados
- Centralización: Los mandos retienen la responsabilidad final mientras que los subordinados mantienen la responsabilidad suficiente para alcanzar sus metas.
- Cadena de mando: La cadena de mando va desde la autoridad más alta hasta la más baja.
- Orden: La gente y los insumos deben estar en el lugar justo en el momento justo.
- Equidad: Los mandos deben tratar a los empleados con equidad y justamente.
- Estabilidad de las funciones del personal: Las prácticas de mando que alientan los compromisos de largo plazo de los empleados, crean una fuerza laboral estable y por consiguiente una organización exitosa.
- Iniciativa: Los empleados deben ser alentados a desarrollar y llevar adelante programas de mejoras.
- Espíritu de cuerpo: Los mandos deben fomentar y mantener el trabajo en equipo, el espíritu de equipo, y un sentido de unidad entre los empleados.

Propone una evaluación crítica a través de: Un enfoque simplificado de la organización formal. La aplicación de los principios hace que la organización alcance la eficiencia máxima. Ausencia de trabajos experimentales. Fundamenta sus conceptos en la observación y el sentido común, pero falta comprobación científica de sus afirmaciones. Ultra racionalismo en la concepción de la administración. Ve la eficiencia desde un punto de vista técnico exclusivamente como el fin de las organizaciones. Teoría de la máquina. Se visualiza a la organización con un comportamiento mecánico. Enfoque incompleto de la organización. Se preocupa por la organización formal y no por la informal. Enfoque de organización como un sistema cerrado. Organización como sistema de pocas variables. La teoría clásica que enarbó Fayol determinó los elementos de la administración que son: previsión, organización, dirección coordinación y control.

b. Teoría Científica (1903) Frederick Taylor

El enfoque de la administración científica es el primero, elaborado en una forma organizada, su principal exponente es ingeniero Frederic Winslow Taylor (1856-1915) quién se considera el fundador de la moderna TGA.

El énfasis de este enfoque es en las tareas. En esta escuela se busca aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración para obtener una elevada eficiencia industrial. Los principales métodos científicos aplicables a los problemas de la administración son la observación y la medición.

Estos enfoques provocaron una verdadera revolución en el pensamiento administrativo y en el mundo empresarial de su época. La obra de Taylor se divide en dos periodos.

Taylor organizó los métodos científicos y creó la Organización Racional del trabajo que los reúne en ocho aspectos. Se presentan los cuatro principios de la administración científica.

Administración científica es el nombre que recibió porque se estudió científicamente a la administración, buscando la productividad empresarial, porque la administración debe ser estudiada y tratada de forma científica y no solo empíricamente. Debido a que la improvisación debe darle paso a la planificación y el empirismo a la ciencia. La teoría de la administración científica surgió en parte por la

necesidad de elevar la productividad. A mediados del siglo XX, en Estados Unidos en especial, había poca oferta de mano de obra. La forma de incrementar la productividad era pues mejorando la eficiencia de los empleados.

Así fue como Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt y Frank y William Gilbreth inventaron el conjunto de principios que se conocen como la teoría de la administración científica.

Para Taylor, como lo menciona Chiavenato (2014), la gestión administrativa adquiere nuevas atribuciones y responsabilidades descritas por los cuatro siguientes principios:

- **Principio de planeamiento:** Sustituir el criterio individual del trabajador en su centro laboral, la improvisación y la actuación empírico-práctica por los métodos basados en procedimientos científicos. Cambiar la improvisación por la ciencia, mediante la planeación del método del trabajo. (p. 48)
- **Principio de la preparación/planeación:** Seleccionar a los trabajadores con bases científicas en razón de sus aptitudes, prepararlos y capacitarlos para que produzcan más y mejor de acuerdo con el método planeado. (p.49)
- **Principio del control:** Controlar el trabajo para cerciorarse de que se ejecuta de acuerdo con las normas establecidas y según el plan previsto. La gerencia debe cooperar con los trabajadores para que la ejecución sea la mejor posible. (p.49)
- **Principio de la ejecución:** Asignar facultades y responsabilidades para que el trabajo se realice con disciplina. (p.49)

c. Teoría Neoclásica (1954) Peter Druker

La Teoría Neoclásica surgió en la década de los 50, los autores neoclásicos no forman propiamente una escuela definida, sino un movimiento heterogéneo, que recibe las denominaciones de Escuela Operacional o de proceso, definiendo esta teoría como un enfoque universal de la Administración, que no es más que la actualización de la Teoría Clásica que aprovecha las otras teorías para su aplicación a las empresas de hoy.

Chiavenato (2014), manifiesta que:

La teoría neoclásica se caracteriza por resaltar los aspectos prácticos de la administración, por el pragmatismo y por la búsqueda de resultados concretos y

palpables, sin descuidar los conceptos teóricos. (p.115) Entonces la gestión administrativa también se caracteriza por administrar conservando los aspectos teóricos de la ciencia administrativa.

La teoría neoclásica llamada también escuela operacional, o del proceso administrativo, surgió de la necesidad de utilizar los conceptos válidos y relevantes de la teoría clásica, y es la que actualmente es más usada en casi todas las organizaciones a nivel mundial.

Drucker, Fue el primero en dejar claro que 'no business without a customer' (no hay negocios sin un cliente). Y aunque suene polémico, los expertos aseguran que no se identificaba con el sistema, porque no regulaba su vida de acuerdo con los patrones de 'don dinero', vivía en los suburbios y dedicaba buena parte de su tiempo, y de forma gratuita, a las organizaciones sin ánimo de lucro. El pensamiento de Drucker, dejó claro que prevalecen las personas sobre el capital y las mercancías, y que los trabajadores deben ser tratados como recursos, no como costos.

Se centró en la dimensión formal, continuando con la búsqueda de eficiencia, a través de técnicas complementarias o suplementarias de los legadas por los precursores, dejando de lado aspectos informales como conducta y comportamiento. Precisamente en ésta, dimensión ocurrió que los hechos sucedidos transformaron a las organizaciones, obligando a los investigadores a estudiar formas de adaptación y modernización de las técnicas tradicionales de eficiencia y racionalización.

2.1.1. Desempeño Laboral

2.1.1.1. Definiciones del desempeño laboral

Para Milkovich y Boudreau (1994), citado por Chiang; (2010, p22), sostiene que:

“Desempeño es como el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo”.

Para Gibson *et al.* (2001), citado por Chiang; (2010, p22), sostiene que:

“Define el desempeño laboral como el resultado de cargos que se relacionan con los propósitos de la organización, tales como calidad, eficiencia y otros criterios de efectividad”.

Para García citado por Pérez; (2009, p.4), sostiene que desempeño laboral: Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Según caballero (2003, pp. 40-43-45 - 46). Factores importantes que se tiene que tener en cuenta para un buen desempeño laboral.

Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral

a. Condiciones físicas del centro de trabajo

Para hacer más agradable la jornada de trabajo, se requieren hacer modificaciones en el ambiente donde se labora. Se han reflejado en algunos centros de trabajo cambios relacionados con el ruido y la forma en que afecta el trabajo, variaciones relacionadas con la iluminación, ventilación, temperatura, etc.

b. Ascendencia de puestos en el escalafón:

Consiste en una secuencia de puestos de trabajo destinada a constituir un lógico proceso de desarrollo y promoción. El concepto de ascendencia de puestos en el escalafón es útil en diversas circunstancias:

- En el reclutamiento de nuevos empleados, al mostrarles las oportunidades a largo plazo de hacer carrera, además de las oportunidades a corto plazo de su trabajo inicial.
- En la retención de los empleados calificados, cuya identificación con su institución mejora con un esquema de promoción.
- Para enfocar de manera lógica y coherente el desarrollo del personal.

c. Ser reconocido como persona importante y necesaria:

El hombre tiene sed de reconocimiento, de sobresalir y ser apreciado por su principal obra que es él mismo, el desarrollo de sus capacidades y valores. Este aspecto se manifiesta en la necesidad que el ser humano siente que le sean reconocidas sus acciones y la colaboración con el grupo en el que vive. La necesidad de reconocimiento es bien conocida en la teoría psicológica. Su modalidad aparece como: la presión que reclama el reconocimiento de un esfuerzo realizado a favor de una persona o grupo. Esta presión aparece como motivación íntima en innumerables

situaciones de la vida humana. Es esencialmente subjetiva, pero tiene una base objetiva.

d. La remuneración económica:

Para que un individuo pueda desarrollarse, en cualquier nivel cultural, económico o político, tiene que estar en posibilidad de satisfacer un mínimo de sus necesidades primarias. Para que pueda satisfacer sus necesidades primarias tiene que cumplir con un mínimo de necesidades económicas. Es decir, debe tener ciertos ingresos.

e. Seguridad de permanencia en el trabajo:

La seguridad de permanencia en el trabajo consiste en tener una posición lo más estable posible en lo laboral y en lo económico. Cuando la mayoría de la gente se enfrenta con alguna amenaza para su bienestar, hace lo que sea necesario para evitar el perjuicio. La amenaza puede surgir de factores como la pérdida de empleo o de un medio de trabajo estable y familiar. Así, en diversos grados la gente se comporta para preservar su seguridad.

Según Mora, (2007) establece que el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Además agrega, que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

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: Robbins & Judge, (2013).

1. 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. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos.

2. **Civismo.** Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.
3. **Falta de productividad.** Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

La mayoría de los gerentes consideran que un buen desempeño implica obtener buenos resultados en las primeras dos dimensiones y evitar la tercera. El individuo que realiza muy bien las tareas fundamentales del puesto, pero que es grosero y agresivo con sus compañeros, no sería considerado un buen trabajador en la mayoría de las organizaciones; por otro lado, incluso el colaborador más agradable y alegre que no logra cumplir con las tareas básicas tampoco es un buen empleado.

Desempeño laboral como dicen los autores citados es el grado de resultado que brinda o puede brindar los trabajadores de la empresa pública o privada.

Para entender mejor la definición de desempeño laboral hablaremos de las dimensiones del desempeño laboral:

2.1.1.2. Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones en estudio referente al desempeño laboral son las siguientes que pasamos a detallarlo:

1) Acciones

La Acción es la capacidad de transformar nuestra energía en resultados de verdad, la materialización de nuestra actitud.

Son cada uno de los pequeños y grandes pasos que damos para llegar a la meta que nos trazamos. Es ponernos en marcha con la seguridad de que los temores que tenemos solo están en nuestra mente y que los límites solo existen en nuestro corazón. Es comprender que las oportunidades existen, que hay muchas, que hay para todos, que hay que salir a buscarlas, que hay que crearlas, que hay que estar preparados cuando lleguen para aprovecharlas y no dejarlas pasar.

2) Comportamiento

Ascencio R. (2011, P. 11), define el comportamiento organizacional como: “brinda las oportunidades para el fortalecimiento de los valores del profesional como persona, lo cual da una dignidad, seriedad y nobleza a su trabajo; facilitando el ambiente propicio para crear un profesional con capacidad física, intelectual y ética.

Brunet L. (1997, p10), objetivo del comportamiento organizacional es tener esquemas que nos permitan mejorar las organizaciones adaptándolas a la gente que es diferente, ya que el aspecto humano es el actor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la organización, siendo sin duda el estudio del cambio uno de los aspectos más relevantes en todo estudio organizacional.

Dailey R. (1990 p.16), el CO intenta explicar el comportamiento humano dentro de las organizaciones, utilizando para ello las teorías pertinentes. Muchas de estas teorías hacen referencia a problemas a los que se enfrentan regularmente los directivos en su trabajo, como la motivación de sus subordinados; el trazado eficiente de la dirección estratégica de la firma; la prestación de un impecable servicio al cliente; el entrenamiento y la integración de las tareas de equipos auto dirigidos; la creación de sistemas de incentivos y de recompensas que reconozcan los logros personales dentro de un ambiente de culturas de gran desempeño laboral que dependen en gran medida de tecnologías digitales en las manos de equipos auto dirigidos. Los gerentes y supervisores son los responsables de lograr los objetivos de la firma.

Para Chiavenato citado por Ascencio; (2011, pp. 10 - 11), sostiene que:

“El comportamiento organizacional es un campo de estudio del conocimiento humano vital para entender el funcionamiento de las diversas organizaciones”. Las principales características del comportamiento organizacional de acuerdo a Idalberto Chiavenato son las siguientes:

a. El comportamiento organizacional es una disciplina científica aplicada.

Este concepto está relacionado con asuntos prácticos cuya finalidad es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más eficientes. Su empleo busca que las personas se sientan satisfechas con su trabajo y, consiguiendo de manera permanente y sistemática elevar las normas de competitividad de la organización y contribuir de esta manera para el logro del éxito.

b. El comportamiento organizacional se enfoca en las contingencias.

De esta manera, busca identificar diferentes situaciones de la organización para lograr de este modo tratarlas y obtener el máximo beneficio de ellas. Recurre al enfoque de situaciones ya que no existe una manera única de dirigir las a las personas y a las organizaciones. Estará en función de las diferentes situaciones pues como sabemos nada es fijo ni inalterable.

c. El comportamiento organizacional utiliza métodos científicos.

Se sustenta en hipótesis y generalidades sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y lleva a cabo las comprobaciones de manera empírica. El Comportamiento organizacional se sustenta en una serie de investigaciones sistemáticas del método científico.

d. El comportamiento organizacional sirve para administrar a las personas en las organizaciones.

Las organizaciones son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están constituidas por personas. Se puede considerar como objetivo básico del comportamiento organizacional el ayudar a las personas y a las organizaciones a entenderse cada vez mejor. Es primordial para los ejecutivos que administran las organizaciones o sus unidades, y también es esencial para todo individuo que busca tener éxito en su actividad dentro o fuera del contexto organizacional.

e. El comportamiento organizacional se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento.

Como ya mencionamos, es un campo interdisciplinario que utiliza los conceptos de varias ciencias sociales y los aplica tanto a individuos como a grupos u organizaciones. Se verá la aplicación y aportación de estas disciplinas más adelante con mayor detalle.

El comportamiento describe la personalidad de una persona en este caso dentro de una organización que puede ser favorable o desfavorable. Para el buen desempeño de la empresa el comportamiento organizacional tiene que ser favorable ya que depende de esta la imagen que tiene cada entidad u organización. }

3) Organización

Ricardo, (2008, p.1), la palabra organización tiene tres acepciones; la primera, etimológicamente, proviene del griego “Organon” que significa instrumento; otra se

refiere se refiere a la organización como una entidad o grupo social; y otra más que se refiere a la organización como un proceso. Esta etapa del proceso administrativo se basa en la obtención de eficiencia que solo es posible a través del ordenamiento y coordinación racional de todos los recursos que forman parte del grupo social.

Para Joseph L. Massie, citado por Candela (2008, p.1), llego a la conclusión:

“Organización es la coordinación de las actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo de aprovechamiento posible de los elementos materiales, técnicos y humanos, en la realización de los fines que la propia empresa persigue”.

Rodríguez y Valencia (2006, p290), sabemos que la administración es aplicable a todo tipo de organización. Pero ¿Qué es una organización? Puede ser entendida como el desarrollo de una estructura internacional y formaliza de funciones o puestos; o como una entidad económica – social (empresa), integrada por individuos y recursos (monetarios, tecnológicos, materiales, etc.), que genera beneficios para la sociedad, y en la cual se basa el desarrollo de una nación.

Galavis (s/f, p.5), se puede definir como el conjunto de personas, empleos, sistemas, funciones, oficinas instalaciones, y dependencias que constituyen un cuerpo o institución social que se rige por usos, normas, políticas y costumbres propios y tiene un objetivo específico.

Anónimo (s/f, p.9), organizar. Se trata de ordenar los medios materiales y humanos para alcanzar esos fines. Es decir: ¿qué medios se necesitarán para lograrlos?

Los objetivos y la estrategia para lograrlos constituyen la función de planificación, mientras que su desarrollo requiere establecer la estructura orgánica que lo permita.

En la estructura de la empresa conviven, en armonía o conflictivamente, la organización formal y la organización informal.

La **organización formal** es la configuración intencional que se hace de las diferentes tareas y responsabilidades, fijando su estructura de manera que se logren los fines establecidos por la empresa. Esta organización formal supone ordenar y coordinar todas las actividades, así como los medios materiales y humanos necesarios. En una organización estructurada correctamente cada persona tiene una

labor específica. De esta manera, los distintos empleados dedican su tiempo a la ejecución de sus tareas y no a competir entre ellos por subir de nivel o por influencias; esto es así porque las relaciones de autoridad, la información, los métodos de trabajo, procedimientos y responsabilidades están previstas de antemano por la organización. Dicha organización es la variable que más influye en el rendimiento de los trabajadores y, por tanto, también en el de la empresa.

La **organización informal** se conforma mediante una red de relaciones informales que se producen en el ámbito empresarial y que no han sido planificadas por la dirección ni establecidas con anterioridad. De esta manera, dos empresas con una organización formal similar serán diferentes, y también será distinto su funcionamiento, puesto que estarán integradas por personas que se adaptan de forma muy diferente a la organización formal.

En otras palabras, la organización es el diseño de una estructura formal, en donde se establecen las funciones a desempeñar y sus relaciones, la jerarquía y los niveles de autoridad, de acuerdo con las actividades y objeto de la empresa (identificar y clasificar las actividades requeridas, agrupar todas las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos, asignar a cada grupo, de acuerdo con sus tareas, un administrativo dotado a la autoridad necesaria para supervisarlos, establecer las coordinaciones horizontales. En la estructura de una empresa.

4) Resultado

El resultado es efecto y consecuencia de un hecho, operación o deliberación Beltrán (2006, p.8) En última instancia es la consecuencia que tiene el proceso de atención con el subsiguiente cambio en el estado emocional. Por otra parte, incluye el análisis del nivel de impacto; el cumplimiento de indicadores y de los gastos efectuados; la satisfacción de los usuarios, prestadores y decisores; la certificación y acreditación institucional con la subsiguiente estimulación de la calidad técnica y gerencial basada en el desempeño, así como la identificación de nuevos problemas que llevan a un perfeccionamiento continuo.

5) Desempeño

El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera

como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea. Puesto que las actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos.

Cristóbal (2006 p.4) “El grado al cual una intervención pública o un actor del desarrollo opera de acuerdo a ciertos criterios, estándares, pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos”.

Como determinan los autores el desempeño es un grado de resultado que demuestra una persona acerca de su labor que ejerce incluyendo de cierta manera las virtudes que demuestra una persona, mejorando así su rendimiento por ende obteniendo buenos resultados en la institución y/o empresa.

2.2.2.1 Teorías Motivacionales.

Dentro de las teorías motivacionales podemos mencionar a diversos autores los que a continuación pasamos a detallar.

A) Teoría de Maslow.

Con base en la premisa de que el hombre es un ser con deseos y cuya conducta está dirigida a la consecución de objetivos, Maslow (citado por Chiavenato, 1989) postula un catálogo de necesidades a diferentes niveles que van desde las necesidades superiores, culturales, intelectuales y espirituales.

El autor de la presente teoría especifica cada una de las necesidades de la siguiente manera.

1. Fisiológicas: son las esenciales para la sobrevivencia.
2. Seguridad. Se refiere a las necesidades que consisten en estar libres de peligro y vivir en un ambiente estable, no hostil.
3. Afiliación: como seres sociales, las personas necesitan la compañía de otros semejantes.
4. Estima: influyen en respeto a uno mismo y el valor propio ante los demás.

5. Actualización: son necesidades del más alto nivel, que se satisfacen mediante oportunidades para desarrollar talentos al máximo y tener logros personales.

Existen dos conceptos fundamentales en la teoría de Maslow, las necesidades superiores no se vuelven operativas sino hasta que se satisfacen las inferiores, una necesidad que ha sido cubierta deja de ser una fuerza motivadora.

B) Teoría de Mayo.

El objetivo inicial de la teoría de mayo (citado por Chiavenato, 1989) era estudiar el efecto de la iluminación en la productividad, pero los experimentos revelaron algunos datos inesperados sobre las relaciones humanas.

Las principales conclusiones de los experimentos fueron las siguientes:

- a. La vida industrial le ha restado significado al trabajo, por lo que los trabajadores se ven forzados a satisfacer sus necesidades humanas de otra forma, sobre todo mediante las relaciones humanas.
- b. Los aspectos humanos desempeñan un papel muy importante en la motivación, las necesidades humanas influyen en el grupo de trabajo.
- c. Los trabajadores no solo les interesa satisfacer sus necesidades económicas sino también buscar la comodidad material.
- d. Los trabajadores responden a la influencia de sus colegas que a los intentos de la administración por controlarlos mediante incentivos materiales.

Los trabajadores tenderán a formar grupos con sus propias normas y estrategias diseñadas para oponerse a los objetivos que se ha propuesto la organización.

C) Modelo de Poder- Afiliación –Realización de Mc Clelland.

Tres categorías básicas de las necesidades motivadoras: el poder, la afiliación y la realización a logro. Las personas se pueden agrupar en alguna de estas categorías según cuál de las necesidades sea la principal motivadora en su vida. Quienes se interesan ante todo en el poder buscan puestos de control e influencia, aquellos para los que la afiliación es lo más importante buscan las relaciones agradables y disfrutan

al ayudar a otros. Los que buscan la realización quieren tener éxito, temen el fracaso, tienen una orientación hacia el logro de las tareas y son autosuficientes. Estas tres necesidades no son mutuamente excluyentes. Los patrones motivadores se pueden modificar mediante programas de entrenamientos especiales. Mc Clelland (citado por Chiavenato, 1989)

D) Teoría Homeostática de la Motivación.

Este tipo de teoría explica las conductas que se originan por desequilibrios fisiológicos como pueden ser el hambre, la sed. Pero también sirven para explicar las conductas que originadas en desequilibrios psicológicos o mentales producidos por emociones o por enfermedades mentales que también suponen la reducción de una tensión que reequilibra el organismo.

La homeostasis es un mecanismo orgánico y psicológico de control destinado a mantener el equilibrio dentro de las condiciones fisiológicas internas del organismo y de la psiquis. Consiste en un proceso regulador de una serie de elementos que han de mantenerse dentro de unos límites determinados, pues de lo contrario peligraría la vida del organismo.

Así conocemos que existe una serie de elementos y funciones que han de estar perfectamente regulados y cuyo desequilibrio sería de consecuencias fatales para la vida; por ejemplo, la temperatura, la tensión arterial, cantidad de glucosa o de urea en la sangre. Estas y otras funciones están reguladas y controladas por el mecanismo homeostático, y cada vez que surge una alteración en uno de estos elementos y funciones, el organismo regula y equilibra la situación poniendo en marcha una serie de recursos aptos para ello. Entre los autores más representativos de esta corriente podemos señalar a Hull, a Freud y Lewin entre otros.

E) Teoría Psicoanalítica de la Motivación.

Esta teoría está basada principalmente en los motivos inconscientes y sus derivaciones. Además, según la teoría psicoanalítica las tendencias primarias son

El sexo y la regresión. El desenvolvimiento de la conducta sexual sigue un modelo evolutivo que supone diversas de objeto hasta que se logra un afecto sexual maduro. Las modernas interpretaciones psicoanalíticas encuentran un lugar más amplio para los procesos del ego que el que tenía antes.

El punto de partida de Freud, máximo representante y fundador del psicoanálisis, es claramente homeostático. La tarea básica del sistema nervioso es preservar el organismo de una inundación estimular desequilibradora y a la vez facilitar la consecución del placer y la evitación del dolor. Tanto las pulsiones (variables institucionales básicas que guían y movilizan la conducta del hombre) como el aparato que regula su acción, son conceptuadas en términos psíquicos, en el límite entre lo físico y lo mental.

Desde el punto de vista de su origen, una pulsión es un proceso somático del que resulta una representación estimular en la vida mental del individuo. La función de la pulsión es facilitar el organismo la satisfacción psíquica que se produce al anular la condición estimular somática negativa. Para ello cuenta con una capacidad energética capaz de orientarse hacia el objeto cuya consecución remueve o anula la condición estimular dolorosa, provocando así placer. Esta teoría evoluciona a lo largo de su vida.

El modelo de motivación adoptado por Freud es un modelo hedonístico de tensión-reducción que implica que la meta principal de todo individuo es la obtención del placer por medio de la reducción o extinción de la tensión que producen las necesidades corporales innatas.

La interpretación que Freud hace de la motivación se conoce con el nombre de psicodinámica, puesto que dé una explicación de los motivos humanos en términos de hipotéticos conflictos activos subyacentes. Pero el principal problema de esta teoría es la falta de datos empíricos que la apoyen. Aun así ha sido muy influyente dentro de la psicología en general y de este tema en particular

2.3. Sistema de hipótesis.

2.3.1 Hipótesis General

La gestión administrativa se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.

2.3.2 Hipótesis Específica.

- La gestión administrativa en su dimensión planificación, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.
- La gestión administrativa en su dimensión organización, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.
- La gestión administrativa en su dimensión dirección, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.
- La gestión administrativa en su dimensión control, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.

2.4. Definición de términos.

- **Calidad:** Es nivel de excelencia que la empresa o negocio ha logrado alcanzar para satisfacer a su clientela. Representa al mismo tiempo, la medida en que se logra dicha calidad. Características que se atribuye a todas aquellas cosas que representan excelencia, eficacia, y efectividad.
- **Capacitación:** Es el proceso sistemático y/o adquisición de nuevos conocimientos habilidades y actitudes para una mejor calificación tendente a un mejor ejercicio de las labores.

- **Desarrollo personal.** Conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento (creencias), que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida.
- **Eficacia.** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o desea tras la realización de una acción. no debe confundirse este concepto con el de eficiencia (del latín eficiencia), que se requiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado (es decir, un objetivo al mínimo de recursos disponible y tiempo).
- **Eficiencia.** Hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que estás hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, etc.) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y competitivas.
- **Estrategias.** Líneas maestras para la toma de decisiones que tienen influencia en la eficacia a largo plazo de una organización.
- **Gestión.** En términos generales, por el término de gestión se regiría a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio.
- **Gerencia.** Significa cosas diferentes para personas diferentes. Algunos lo identifican con funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas. Para los trabajadores; gerencia es sinónimo de ejercicio de autoridad sobre sus vidas de trabajo.
- **Motivación.** Son incentivos que se da a terminadas personas mediante el rendimiento laboral y estos pueden ser aumento, regalos y vacaciones. Aquella que implica el deseo humano de trabajar, contribuir o cooperar.
- **Orientación a resultados.** La orientación a resultados es la tendencia a concretar los resultados con unos altos niveles de calidad y rendimiento, consiste en superar los estándares propios de excelencia e incluso superarlos poco apoco.

- **Organización.** Una organización es un conjunto de elementos, compuesto principalmente de personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada.
- **Responsabilidad.** El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.
- **Satisfacción:** Acción y efecto de satisfacer o satisfacerse, razón o modo con que sosiega, responde enteramente a una queja sentimiento o razón.
- **Satisfacción laboral:** Es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante ya que está directamente relacionado con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.
- **Trabajo en equipo:** Consiste en realizar una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas. Es de suma importancia para el trabajo en equipo mantener un buen nivel de coordinación, también son importantes la unión del grupo y el buen clima durante la actividad para mantener la armonía entre los integrantes.
- **Valores:** Los valores inspiran la razón de ser de cada institución, las normas vienen a ser los manuales de instrucciones para el comportamiento de la entidad y de las personas.

2.5. Variables de estudio.

Variable 1.

Gestión Administrativa:

La gestión administrativa es todo el proceso donde se planifica, organiza, ejecuta y controla, y lograrlos objetivos organizacionales, haciendo uso de personas y de otros recursos, por lo que se establece que la gestión administrativa es el proceso de poder diseñar y mantener un entorno en el que trabajan grupos de personas, que cumplen eficientemente con los objetivos establecidos. George Terry (1987)

Variable 2.

Desempeño laboral

Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de su nivel de contribución a la empresa. De manera que las personas trabajan a fin de conseguir resultados que, según ellas satisfagan sus necesidades de existencia, relación y crecimiento. Vargas (2011).



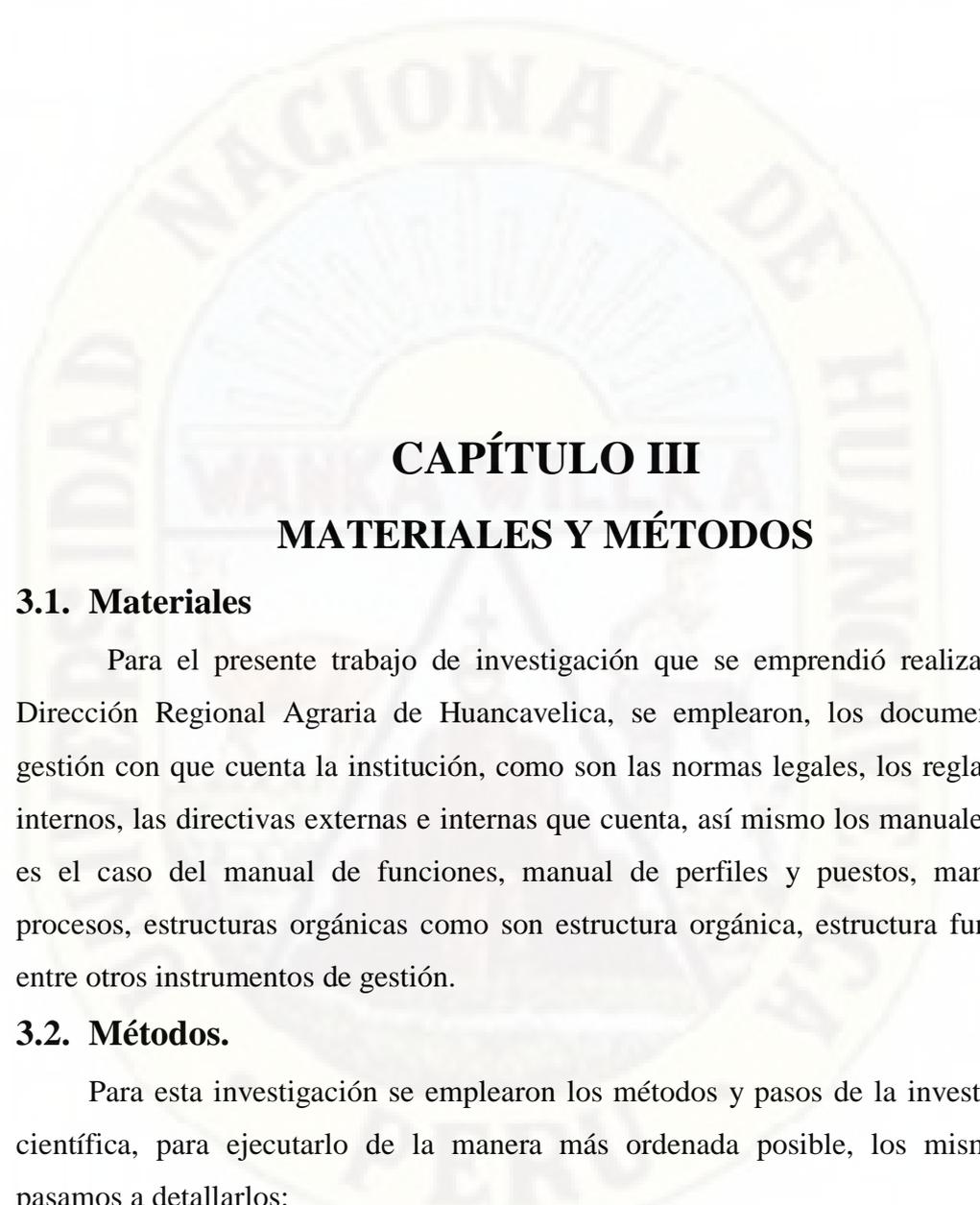
2.6. Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión Administrativo. George Terry (1987)	Es todo el proceso donde se planifica, organiza, ejecuta y controla, y lograrlos objetivos organizacionales, haciendo uso de personas y de otros recursos, por lo que se establece que la gestión administrativa es el proceso de poder diseñar y mantener un entorno en el que trabajan grupos de personas, que cumplen eficientemente con los objetivos establecidos.	La sistematización y articulación del proceso administrativo, es fundamental para una buena administración de los recursos disponibles de una organización, para el cumplimiento de objetivos y obtención de resultados. Autor: George Terry (1987).	Planificación Organización Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas • Estrategias • Planes • Objetivos • Visión • Misión • Estructura Organizacional • Diseño de Puestos • Jerarquización • Liderazgo • Trabajo en Equipo • Coordinación • Responsabilidad • Auditoria 	<p>Likert</p> <p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>Indeciso</p> <p>Casi Siempre</p> <p>Siempre</p>

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala
VARIABLE 2 Desempeño Laboral Vargas (2011)	George Terry (1987)		Control	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de Objetivos • Evaluación de Desempeño • Resultados 	Likert Nunca Casi nunca Indeciso Casi Siempre Siempre
	Son acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de su nivel de contribución a la	El desempeño laboral, son comportamiento observados de los trabajadores, quienes laboran por conseguir resultados, y que satisfagan sus	Acciones. Comportamientos.	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Calidad • Motivación • Inhibición • Estrés • Trabajo individual • Seguridad laboral • Comunicación 	

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala
	<p>empresa. De manera que las personas trabajan a fin de conseguir resultados que, según ellas satisfagan sus necesidades de existencia, relación y crecimiento</p> <p>Autor: Vargas (2011)</p>	<p>necesidades.</p> <p>Puede ser medido por:</p> <p>Acciones, comportamientos, Organización</p>	<p>Organización.</p> <p>Resultados</p> <p>Desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional • Equilibrio trabajo – vida • Satisfacción • Autorrealización • Confiabilidad • Desempeño eficiente • Desempeño deficiente 	

Fuente: elaboración propia.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Materiales

Para el presente trabajo de investigación que se emprendió realizar en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, se emplearon, los documentos de gestión con que cuenta la institución, como son las normas legales, los reglamentos internos, las directivas externas e internas que cuenta, así mismo los manuales como es el caso del manual de funciones, manual de perfiles y puestos, manual de procesos, estructuras orgánicas como son estructura orgánica, estructura funcional, entre otros instrumentos de gestión.

3.2. Métodos.

Para esta investigación se emplearon los métodos y pasos de la investigación científica, para ejecutarlo de la manera más ordenada posible, los mismo que pasamos a detallarlos:

3.2.1. Tipología de la investigación.

Para la investigación se empleará la tipología de investigación: Aplicada.

Gomero, G, y Moreno, J. (1997) proceso de la investigación científica; tiene por objetivo resolver problemas prácticos para satisfacer las necesidades de la sociedad. Estudia hechos o fenómenos de posible utilidad práctica. Esta utiliza conocimientos obtenidos en las investigaciones básicas, pero no se limita a utilizar

estos conocimientos, sino busca nuevos conocimientos especiales de posibles aplicaciones prácticas. Estudia problemas de interés social.

3.2.2. Nivel de la investigación.

El nivel de la investigación que se realizó empleamos es el nivel Descriptivo - Correlacional.

Según (Roberto Hernandez Sampieri, 2003) metodología de la investigación, los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga.

Sampieri (Roberto Hernandez Sampieri, 2003) metodología de la investigación; los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en contexto particular).

Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba.

3.3. Metodologías de la investigación

3.3.1. Método general

- **Método científico:** es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre.

Según (Caballero Romero, 2013), también llamado método general de la ciencia, o simplemente método científico, es una megaorientación o macroestrategia que entraña la abstracción de una serie de actividades que, según se entiende, debería tener un método si se desea que sea considerado como método de investigación científica.

3.3.2. Métodos específicos

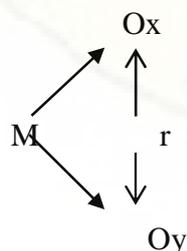
Para realizar la investigación se emplearon los métodos específicos inductivo, deductivo y correlacional.

- **Método inductivo:** Obtención de conocimientos de lo particular a lo general. Estableciendo proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares.
- **Método deductivo:** Razonamiento mental que conduce de lo general a lo particular. Permitted partir de las proposiciones o supuestos generales que se deriva a otra proposición o juicio particular.
- **Método correlacional:** Estudio la relación entre dos o más variables de la investigación.

3.4. Diseño de investigación

El diseño que se tomó en cuenta en la presente investigación: es el diseño no experimental de corte transversal correlacional.

(Roberto Hernandez Sampieri, 2003) metodología de la investigación; los diseños transaccionales correlacionales; estos diseños describen relaciones entre dos o más categoría, conceptos o variables en un momento determinado. Se trata de descripciones, pero no de categorías, conceptos, objetos, ni variables individuales, sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños los que se mide – analiza (enfoque cuantitativo) o evalúa analiza (enfoque cualitativo) es la asociación entre categorías, conceptos, objetos o variables en un tiempo determinado cuya estructura es:



Donde:

M: Muestra

O: Observación

X: Competencias gerenciales

Y: Eficiencia laboral

r: Relación de variable

3.5. Población, muestra y muestreo.

3.5.1. Población

La población está constituida por todos los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, que son un total de 58 trabajadores, entre nombrados y contratados.

Porque según, (Ary, D y colab., 1978) citado por Sánchez y Reyes (2015, p. 155) manifiesta que población comprende a “todos los miembros de cualquier clase bien definida de personas, eventos u objetos”.

Por otro lado, Supo, (2014, p. 199), dice que “población es el conjunto de todas las unidades de estudio, sujetos u objetos cuya características observables o reacción que pueden expresar nos interesen estudiar. Las características observables corresponden a los estudios observacionales y la reacción que puede expresar a las unidades de estudio correspondiente a los estudios experimentales”.

3.5.2. Muestra

La muestra para nuestro trabajo de investigación, estuvieron considerados la cantidad de los 58 trabajadores entre contratados y nombrados, que laboran en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, en el periodo 2019.

Según (Roberto Hernandez Sampieri, 2003), la muestra es: “en esencia un subgrupo de la población” “es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 305).

3.5.3. Muestreo

El muestreo empleado es muestreo no probabilístico de tipo intencional por convenir a los investigadores, toda vez que es una población pequeña.

Para Gonzales, Oseda, Ramírez, y Gave (2014, p. 166-168), el muestreo es una técnica que tiene por objetivo, el estudio de las relaciones existentes entre la distribución de un carácter en dicha población y las distribuciones de dicho carácter es todas sus muestras.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron para recolectar la información son las siguientes:

Investigación documental: para tal efecto se elaboran fichas de resumen con información relevante de libros especializados.

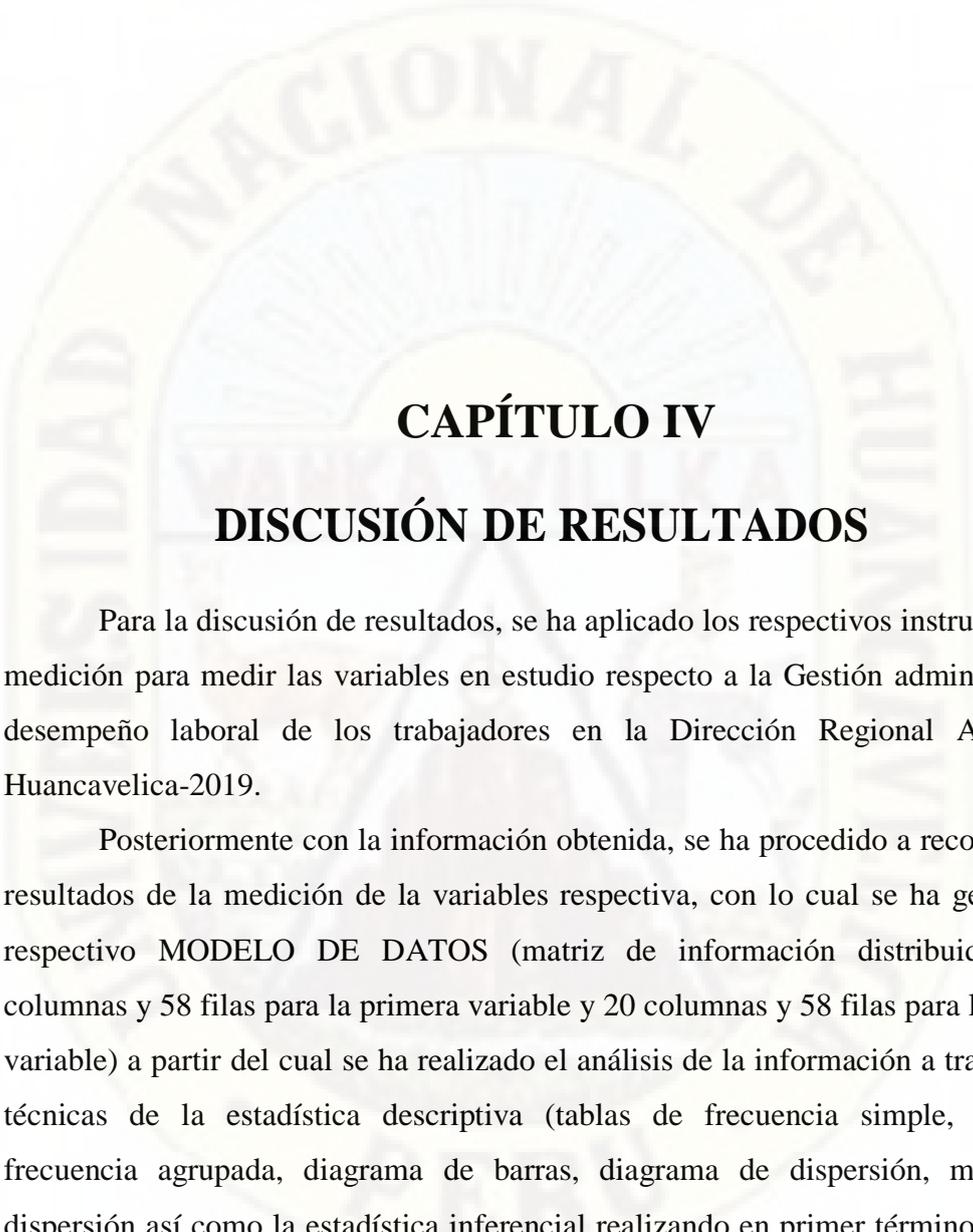
Encuesta. A fin de determinar cuantitativamente la relación existente entre las variables en estudio, cuyo instrumento será el cuestionario.

3.7. Técnicas de procedimiento y análisis de datos

Las técnicas de procedimiento y análisis de datos que se emplearon para el procesamiento de datos obtenidos directamente fueron mediante las encuestas al personal que labora en la Dirección Regional de Huancavelica.

Concluido el trabajo de campo, se procedió a construir una base de datos luego realizar los análisis estadísticos en el paquete SPSS versión 25.0 realizando lo siguiente.

- a. Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
- b. Construcción de tablas para cada variable según los encuestados.
- c. Elaboración de gráficos por cada variable de estudio para la presentación de resultados.
- d. Análisis inferencial mediante la estadística la correlación de variables “r” de Pearson a fin de determinar la relación de variables.
- e. Se realizó a través del paquete estadístico SPS ver. 25.0.



CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para la discusión de resultados, se ha aplicado los respectivos instrumentos de medición para medir las variables en estudio respecto a la Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2019.

Posteriormente con la información obtenida, se ha procedido a recodificar los resultados de la medición de la variables respectiva, con lo cual se ha generado el respectivo MODELO DE DATOS (matriz de información distribuido en 20 columnas y 58 filas para la primera variable y 20 columnas y 58 filas para la segunda variable) a partir del cual se ha realizado el análisis de la información a través de las técnicas de la estadística descriptiva (tablas de frecuencia simple, tablas de frecuencia agrupada, diagrama de barras, diagrama de dispersión, medidas de dispersión así como la estadística inferencial realizando en primer término la prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov para ver si los datos tiene una distribución normal además para la contratación de la significancia estadística de la hipótesis, mediante la prueba “r” de Pearson por presentar distribución normal de los datos, a fin de obtener la significancia de la relación entre las variables del estudio a nivel general y considerando las cuatro dimensiones de la primera variable sobre la

segunda variable con un nivel de significancia del 5% y la prueba t de Student. Como herramienta de apoyo, se han utilizado el programa IBM SPSS Versión 26.0.

4.1. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

4.1.1. RESULTADOS A NIVEL DESCRIPTIVO

4.1.1.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla 1.

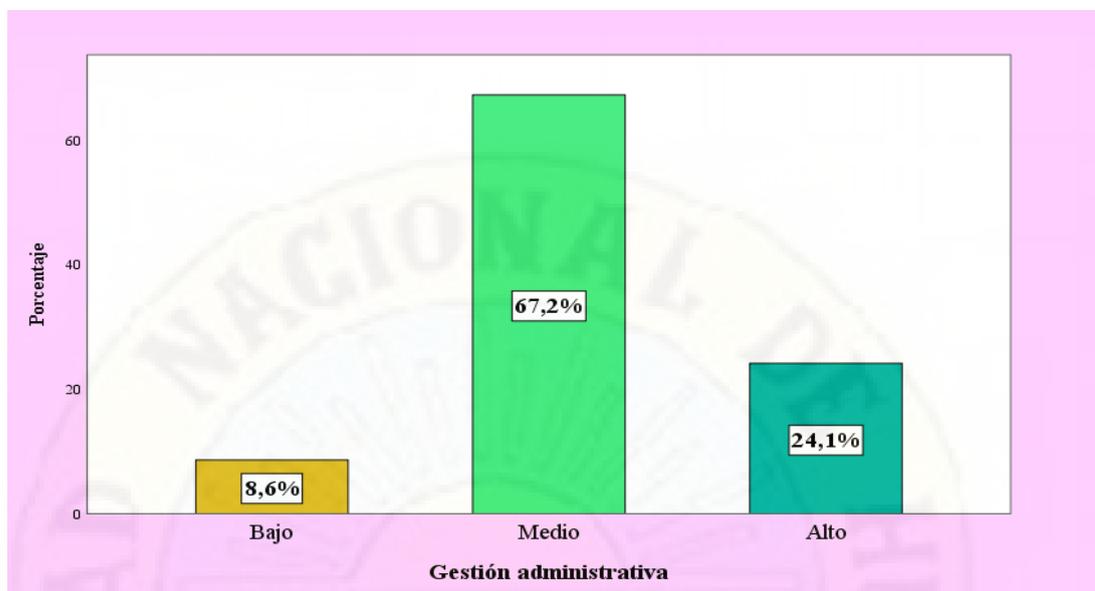
Resultados de la Gestión Administrativa en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2019.

Gestión administrativa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8,6
Medio	39	67,2
Alto	14	24,1
Total	58	100,0

Nota. Datos tomados del Cuestionario de Encuesta Aplicada.

Figura 1.

Diagrama de la Gestión Administrativa en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2019.



Nota: Cuestionario de encuesta aplicada.

Descripción: De la Tabla 1 podemos apreciar los resultados de la Gestión Administrativa, notamos que el 8,6%(5) de los casos tienen un nivel bajo, el 67,2%(39) de los casos tienen un nivel medio y el 24,1%(14) de los casos tienen un nivel alto.

Tabla 2.

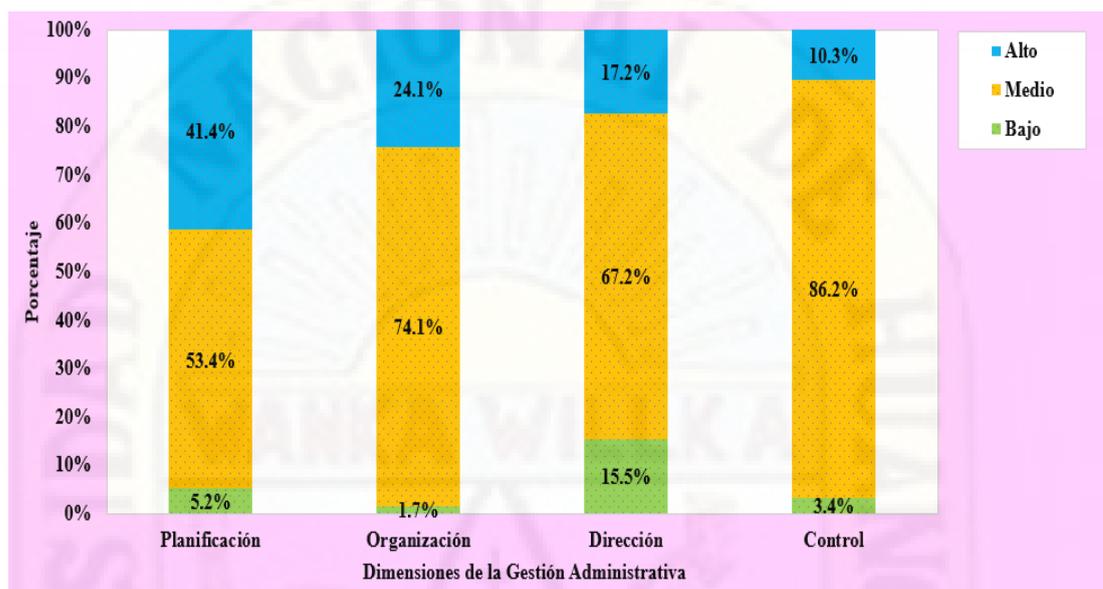
Resultados de la Gestión Administrativa considerando sus dimensiones Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2019.

Dimensiones de La Gestión Administrativa	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Planificación	3	5,2	31	53,4	24	41,4	58	100,0
[2] Organización	1	1,7	43	74,1	14	24,1	58	100,0
[3] Dirección	9	15,5	39	67,2	10	17,2	58	100,0
[4] Control	2	3,4	50	86,2	6	10,3	58	100,0

Nota: Cuestionario de encuesta aplicada.

Figura 2.

Diagrama de la Gestión Administrativa considerando sus dimensiones Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2019.

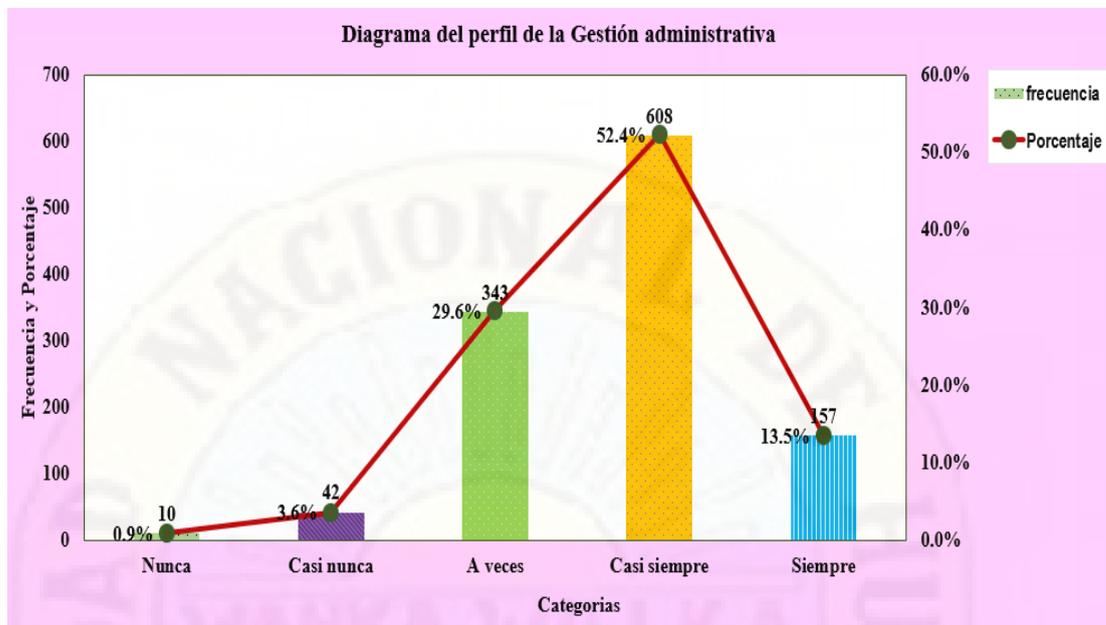


Nota: Cuestionario de encuesta aplicada.

Descripción: De la Tabla 2 podemos apreciar los resultados de la Gestión Administrativa según sus 4 dimensiones. Para la dimensión planificación el 5,2% menciona bajo, el 53,4% mencionan medio y el 41,4% menciona alto. Para la dimensión organización el 1,7% menciona bajo, el 74,1% mencionan medio y el 24,1% menciona alto. Para la dimensión dirección el 15,5% menciona bajo, el 67,2% mencionan medio y el 17,2% menciona alto y para la dimensión control el 3,4% menciona bajo, el 86,2% mencionan medio y el 10,3% menciona alto.

Figura 3.

Diagrama del perfil del de la Gestión Administrativa considerando sus dimensiones en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2019.



Nota: Cuestionario de encuesta aplicada.

Descripción: En el gráfico 3 se tiene el diagrama de barras para los resultados de la gestión administrativa, de acuerdo a la escala de Likert utilizada en el instrumento:

- ✓ Categoría NUNCA: está representado por el 0,9% de los casos.
- ✓ Categoría CASI NUNCA: está representado por el 3,6% de los casos.
- ✓ Categoría A VECES: está representado por el 29,6% de los casos.
- ✓ Categoría CASI SIEMPRE: está representado por el 52,4% de los casos.
- ✓ Categoría SIEMPRE: está representado por el 13,5% de los casos.

Del diagrama, se desprende que la mayoría de los casos analizados han respondido la alternativa de casi siempre que tiende a la cuarta categoría.

4.1.1. 2. DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 3.

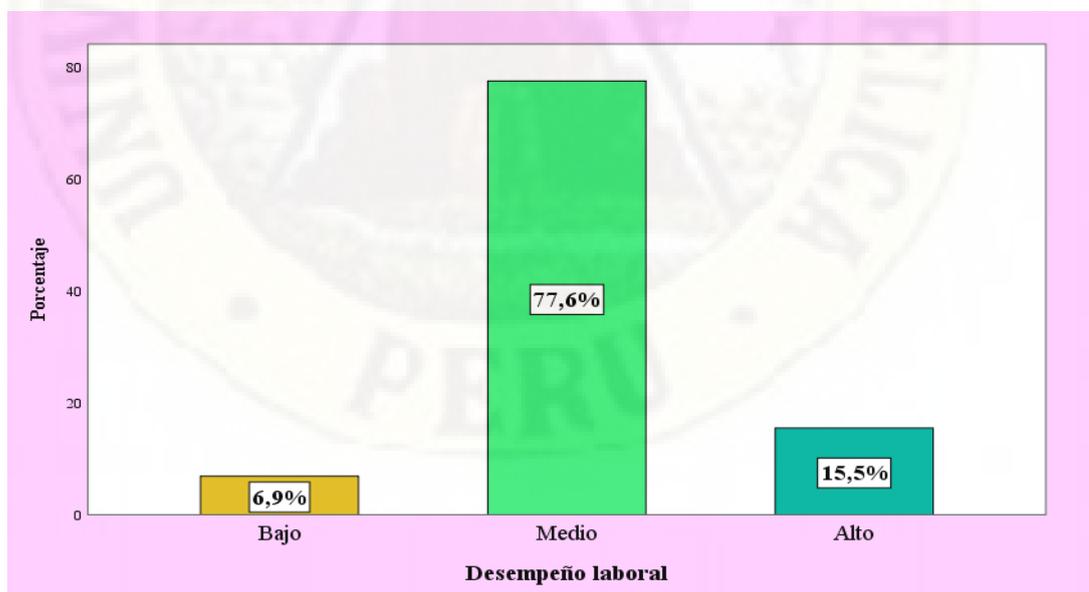
Resultados del Desempeño Laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2019.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6,9
Medio	45	77,6
Alto	9	15,5
Total	58	100,0

Nota: Cuestionario de encuesta aplicada.

Figura 4.

Diagrama del Desempeño Laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2019.



Nota: Cuestionario de encuesta aplicada.

Descripción: De la Tabla 3 podemos apreciar los resultados del desempeño laboral, notamos que el 6,9% (4) de los casos tienen un nivel bajo, el 77,6% (45)

tienen un nivel medio y el 15,5% (9) de los casos tienen un nivel alto; evidentemente el nivel medio está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles.

Tabla 4.

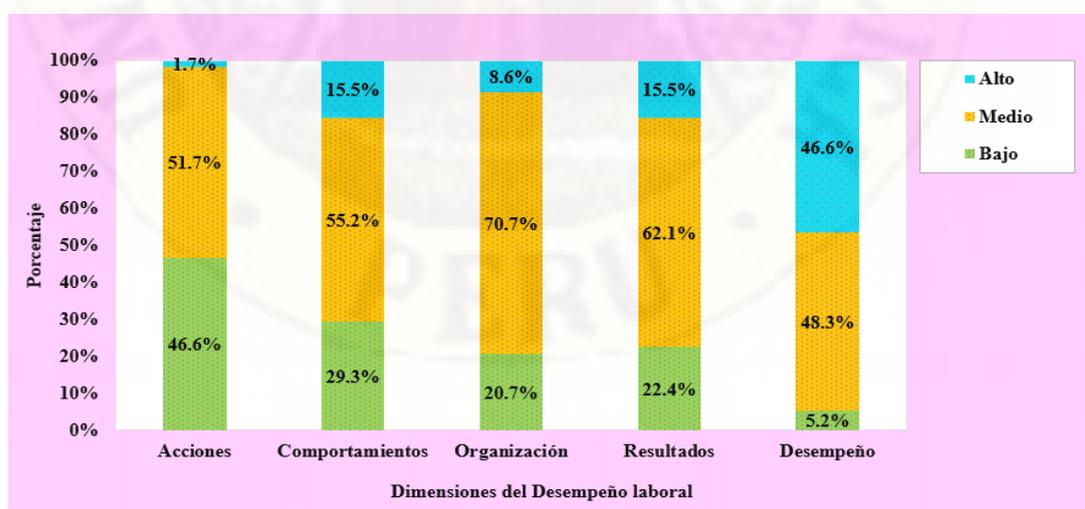
Resultados del Desempeño Laboral considerando sus dimensiones en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2019.

Dimensiones del desempeño laboral	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Acciones	27	46,6	30	51,7	1	1,7	58	100,0
[2] Comportamientos	17	29,3	32	55,2	9	15,5	58	100,0
[3] Organización	12	20,7	41	70,7	5	8,6	58	100,0
[4] Resultados	13	22,4	36	62,1	9	15,5	58	100,0
[5] Desempeño	3	5,2	28	48,3	27	46,6	58	100,0

Nota: Cuestionario de encuesta aplicada.

Figura 5.

Diagrama del Desempeño Laboral considerando sus dimensiones en la en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2019.

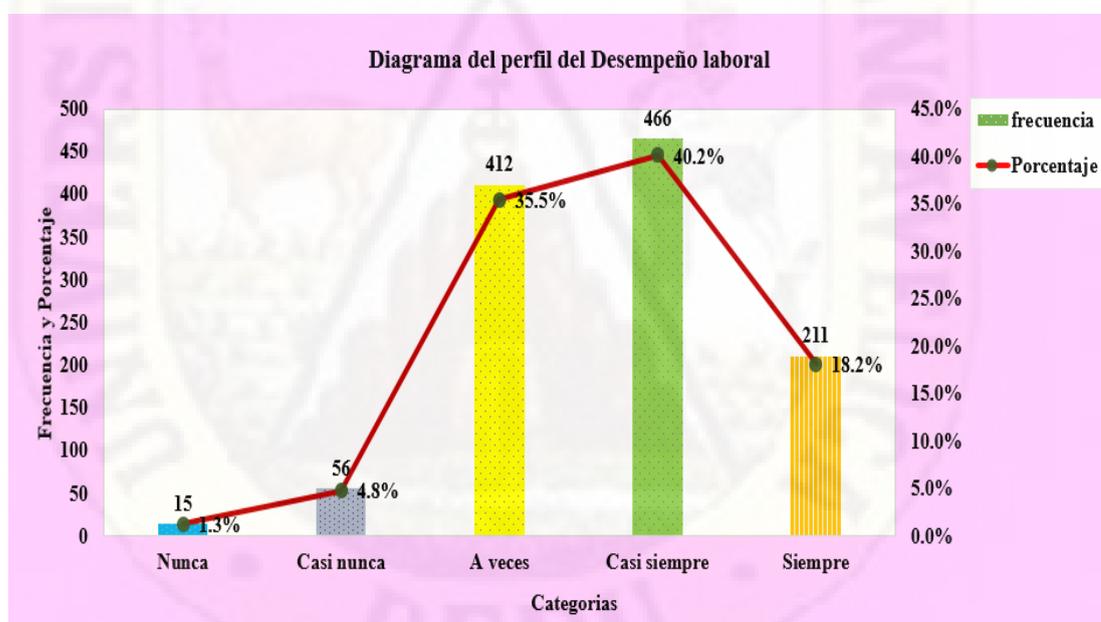


Nota: Cuestionario de encuesta aplicada.

Descripción: De la Tabla 4 podemos apreciar los resultados del desempeño laboral según sus 5 dimensiones. Para la dimensión acciones el 46,6% menciona bajo, el 51,7% mencionan medio y el 1,7 % menciona alto. Para la dimensión comportamientos, el 29,3% menciona bajo, el 55,2% mencionan medio y el 15,5% menciona alto. Para la dimensión organización el 20,7% menciona bajo, el 70,7% mencionan medio y el 8,6% menciona alto. Para la dimensión resultados, el 22,4% menciona bajo, el 62,1% mencionan medio y el 15,5% menciona alto y para la dimensión desempeño el 5,2% menciona bajo, el 48,3% mencionan medio y el 46,6% menciona alto.

Figura 6.

Diagrama del perfil del Desempeño Laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2019.



Nota: Cuestionario de encuesta aplicada.

Descripción: En el gráfico 6 se tiene el diagrama para los resultados del Desempeño Laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2019, de acuerdo a la escala de Likert utilizada en el instrumento:

- ✓ Categoría NUNCA: está representado por el 1,3% de los casos.
- ✓ Categoría CASI NUNCA: está representado por el 4,8% de los casos.
- ✓ Categoría A VECES: está representado por el 35,5% de los casos.

- ✓ Categoría CASI SIEMPRE: está representado por el 40,2% de los casos.
- ✓ Categoría SIEMPRE: está representado por el 18,2% de los casos.

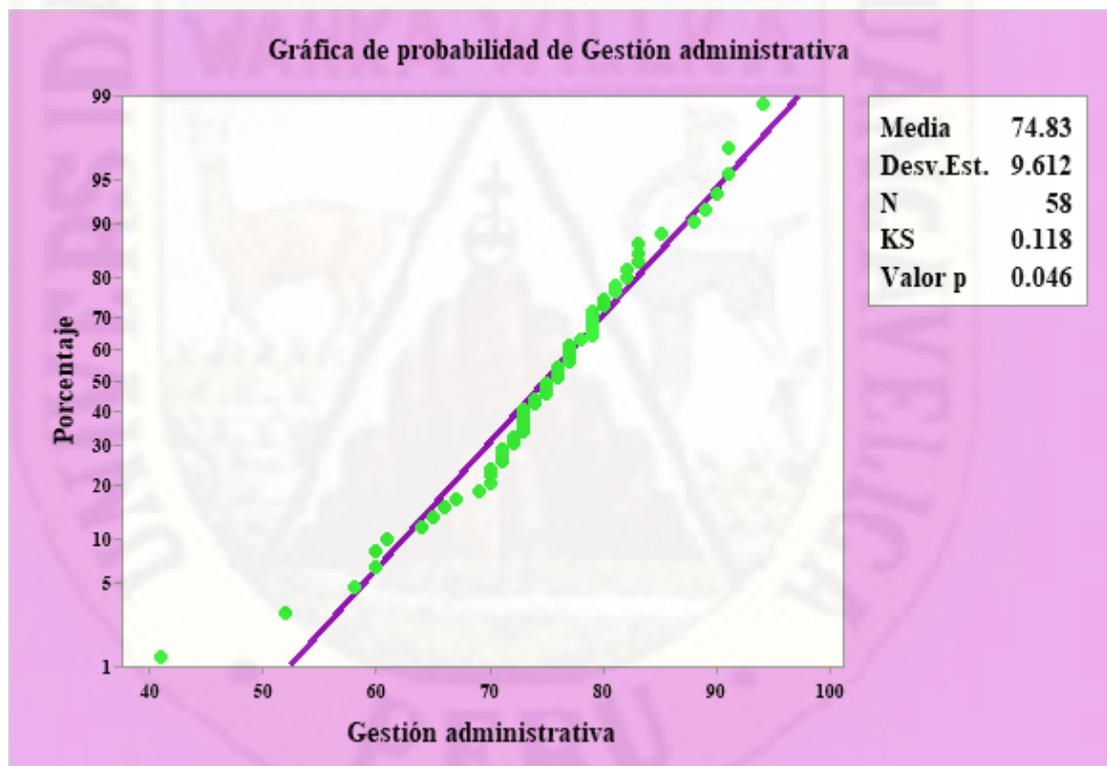
Del diagrama, se desprende que la mayoría de los casos analizados han respondido la alternativa casi siempre que tiende a la cuarta categoría.

4.1.2. RESULTADOS A NIVEL INFERENCIAL

4.1.2.1. PRUEBA DE BONDAD DE AJUSTE PARA LAS VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Figura 7.

Resultados de la normalidad de la variable Gestión Administrativa.



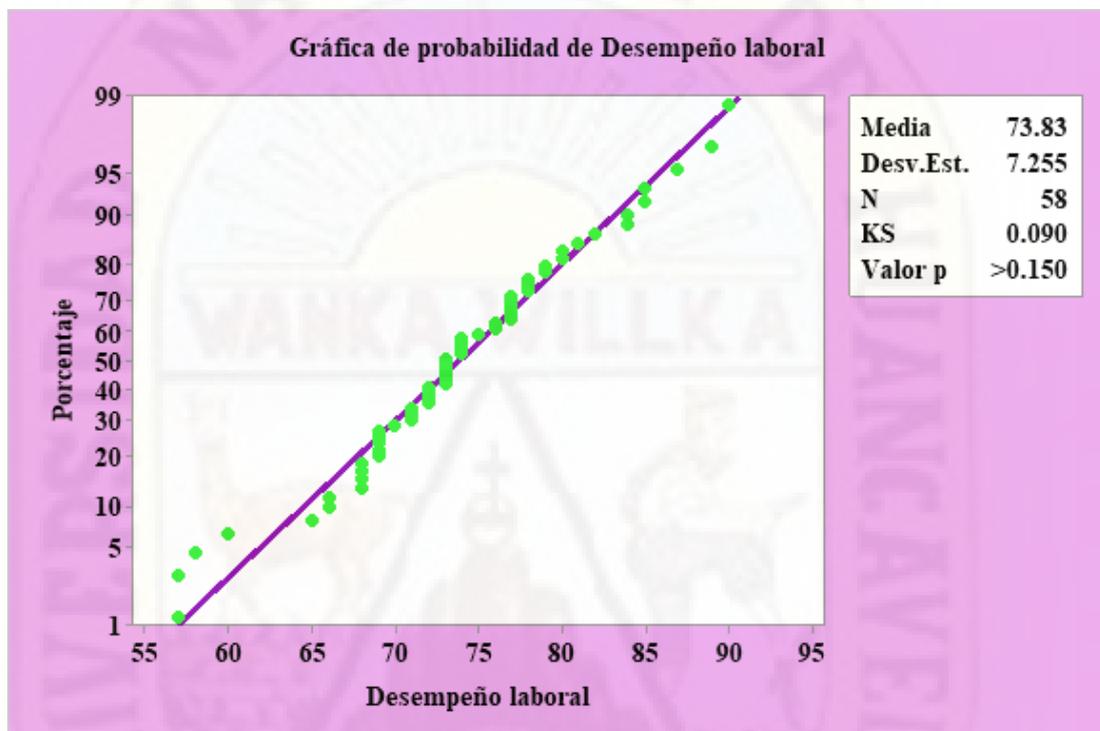
Nota: Base de datos.

Interpretación: En el gráfico 7; podemos observar la gráfica de probabilidad correspondiente a la primera variable referida a la Gestión Administrativa además la media obtenida es 74,83; que representa el centro de gravedad de la distribución de puntuaciones, la desviación estándar es 9,612; que representa la variabilidad de las

puntuaciones obtenidas, asimismo observamos el valor de $p > 0,05$ lo que significa que tiene la distribución de los datos es normal.

Figura 8.

Resultados de las estadísticas de la variable Desempeño Laboral.



Nota: Base de datos.

Interpretación: En el gráfico 8; podemos observar la gráfica de probabilidad correspondiente a la primera variable referida al Desempeño Laboral además la media obtenida es 73,83; que representa el centro de gravedad de la distribución de puntuaciones, la desviación estándar es 7,255; que representa la variabilidad de las puntuaciones obtenidas, asimismo observamos el valor de $p > 0,05$ lo que significa que tiene la distribución de los datos es normal.

4.2. DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE LAS VARIABLES

Considerando que las distribuciones muestrales siguen una distribución normal para hallar la correlación entre variables usamos la estadística de correlación r de Pearson (r). La fórmula es:

$$r = \frac{Cov(x, y)}{S_x \times S_y} \text{ además } -1 \leq r \leq 1$$

Siendo:

r : Coeficiente de la correlación de Pearson.

Cov(x, y) : La covarianza de las puntuaciones de ambas variables.

Sx : Desviaciones estándar de la Gestión administrativa.

Sy : Desviaciones estándar del Desempeño Laboral.

Tabla 5. Resultado de la correlación variable Gestión Administrativa y la variable Desempeño Laboral.

Gestión administrativa	Correlación de r de Pearson	Desempeño laboral
	P-value	,666** ,000

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

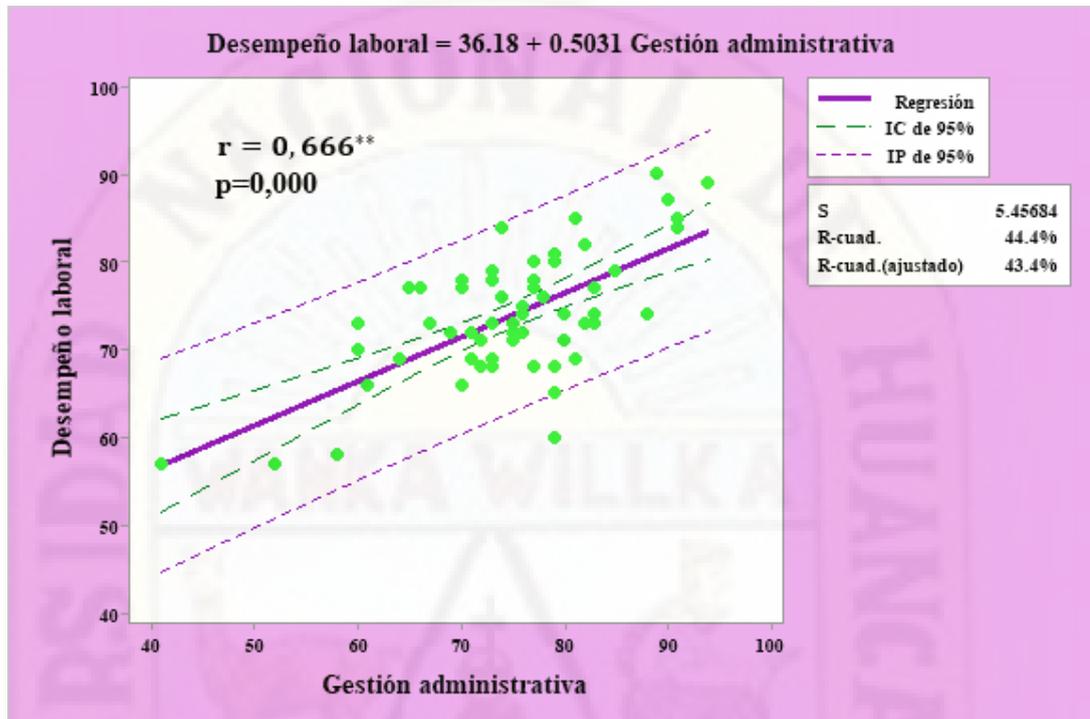
Fuente: Base de datos.

Así pues, de la tabla tenemos el resultado del coeficiente de correlación de Pearson:

$$r = 0,666^{**} \text{ Además } -1 \leq r \leq 1$$

Figura 9.

Diagrama de las puntuaciones para ambas variables.



Nota: Base de datos.

Tabla 6.

Resultados de las correlaciones entre las dimensiones de la variable Gestión Administrativa y la variable Desempeño Laboral.

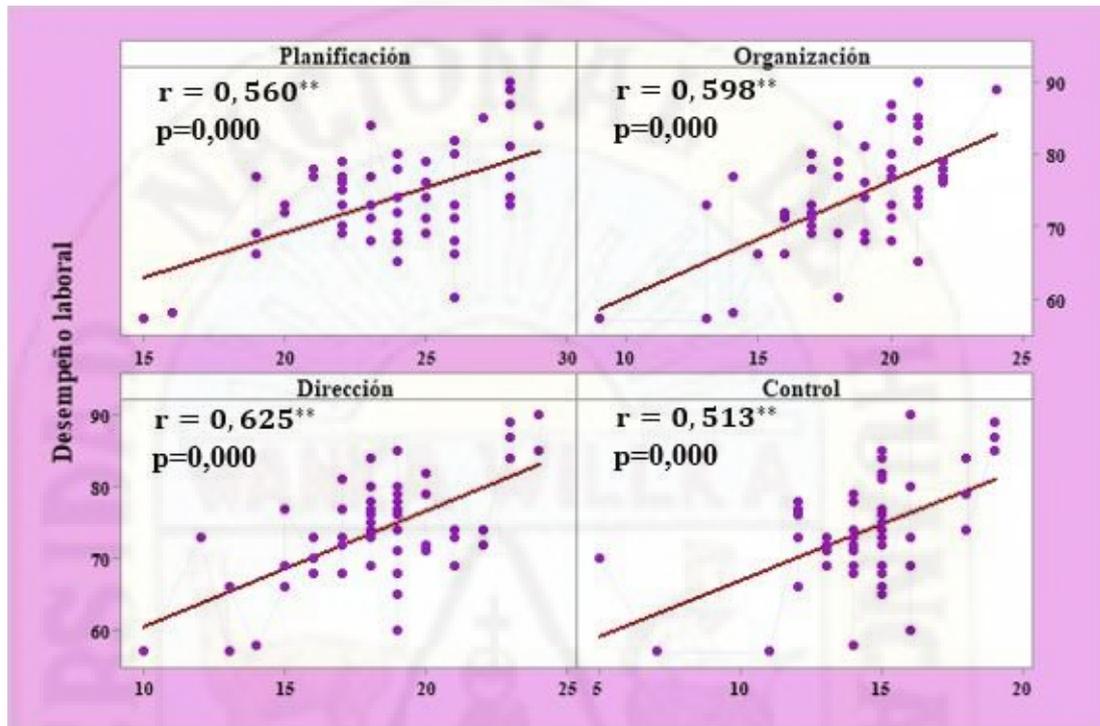
		Desempeño laboral
Planificación	r de Pearson	,560**
	P-value	,000
Organización	r de Pearson	,598**
	P-value	,000
Dirección	r de Pearson	,625**
	P-value	,000
Control	r de Pearson	,513**
	P-value	,000

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

Nota: Base de datos.

Figura 10.

Diagrama de dispersión de las relaciones según dimensiones



Nota: Base de datos.

Para la determinación de las relaciones considerando las dimensiones de la variable Gestión Administrativa y la variable Desempeño laboral:

- Relación de la dimensión planificación y la variable desempeño laboral:

$$r = 0,560^{**}$$

- Relación de la dimensión organización y la variable desempeño laboral:

$$r = 0,598^{**}$$

- Relación de la dimensión dirección y la variable desempeño laboral:

$$r = 0,625^{**}$$

- Relación de la dimensión control y la variable desempeño laboral:

$$r = 0,513^{**}$$

4.3. VERIFICACIÓN DE LAS HIPOTESIS

4.3.1. VERIFICACIÓN DE LA HIPOTESIS GENERAL

a) SISTEMA DE HIPÓTESIS

- **Nula (H₀)**

La gestión administrativa no se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2019.

$$\rho = 0$$

Siendo:

ρ : Correlación poblacional.

- **Alterna (H₁)**

La gestión administrativa se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2019.

$$\rho > 0$$

b) NIVEL DE SIGNIFICANCIA (α)

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

c) ESTADÍSTICA DE PRUEBA

Utilizaremos la distribución “t” Student con 56 grados de libertad:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

d) CÁLCULO DE LA ESTADÍSTICA

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (Vc) de la “t”:

$$t = Vc = 0,666\sqrt{\frac{58 - 2}{1 - 0,666^2}} = 6,681$$

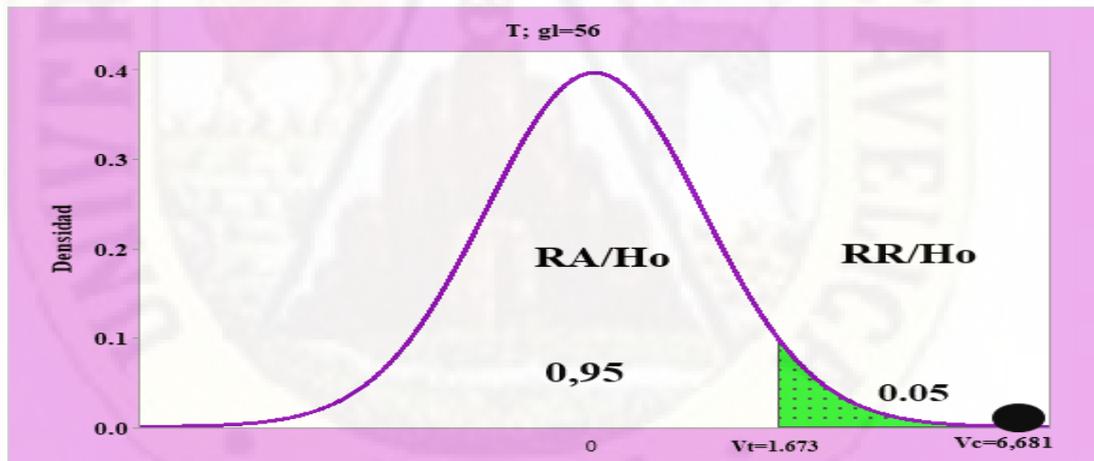
e) TOMA DE DECISIÓN

El valor calculado “Vc” y el valor “Vt” lo tabulamos en la gráfica de la distribución de probabilidad “t”, de la cual podemos deducir que (6,681 > 1,673) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por tanto, se concluye:

La gestión administrativa se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2019.

Figura 11.

Distribución de probabilidad “t” de Student para la hipótesis general.



Nota: *Software estadístico.*

Interpretación: En el Gráfico 11 notamos que el valor calculado se ubica en la región de zona crítica, además se deduce que la probabilidad asociada al modelo es:

$$P(t > 6,681) = 0,0 < 5\%$$

4.3.2. VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Tabla 7.

Estadísticas de la relación de las dimensiones de la gestión administrativa y la variable desempeño laboral.

Dimensiones de la Gestión Administrativa	Estadísticas de la relación con el Desempeño Laboral					
	r	n	$V_c = t$	$V_{t,cri}$	p	Ho
Planificación	56,0%	58	5,060	1,673	0,000	Rechazo
Organización	59,8%	58	5,583	1,673	0,000	Rechazo
Dirección	62,5%	58	5,991	1,673	0,000	Rechazo
Control	51,3%	58	4,472	1,673	0,000	Rechazo

Nota: Base de datos.

I. VERIFICACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La gestión administrativa en su dimensión planificación, no se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2019.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La gestión administrativa en su dimensión planificación, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2019.

DISCUSIÓN

De la Tabla 7 podemos observar que el valor calculado r de Pearson obtenida es $r = 56,0\%$ además el valor calculado es $V_c = 5,060$ y el valor tabulado es $V_t = 1,673$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($5,060 > 1,673$) que tienen asociado una probabilidad de $P(t > 5,060) = 0,0 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La gestión administrativa en su dimensión planificación, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2019.

II. VERIFICACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La gestión administrativa en su dimensión organización, no se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica -2019.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La gestión administrativa en su dimensión organización, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.

- **DISCUSIÓN**

De la Tabla 7 podemos observar que el valor calculado r de Pearson obtenida es $r = 59,8\%$ además el valor calculado es $V_c = 5,583$ y el valor tabulado es $V_t = 1,673$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($5,583 > 1,673$) que tienen asociado una probabilidad de $P(t > 5,583) = 0,0 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La gestión administrativa en su dimensión organización, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.

III. VERIFICACIÓN DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La gestión administrativa en su dimensión dirección, no se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.

- **Hipótesis Alternativa (H1):**

La gestión administrativa en su dimensión dirección, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.

- **DISCUSIÓN**

De la Tabla 7 podemos observar que el valor calculado de la correlación r de Pearson obtenida es $r = 62,5\%$ además el valor calculado es $V_c = 5,991$ y el valor tabulado es $V_t = 1,673$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($5,991 > 1,673$) que tienen asociado una probabilidad de $P(t > 5,991) = 0,0 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir:

La gestión administrativa en su dimensión dirección, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.

IV. VERIFICACIÓN DE LA CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (H0):**

La gestión administrativa en su dimensión control, no se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.

- **Hipótesis Alternativa (H1):**

La gestión administrativa en su dimensión control, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.

- **DISCUSIÓN**

De la Tabla 7 podemos observar que el valor calculado de la correlación r de Pearson obtenida es $r = 51,3\%$ además el valor calculado es $V_c = 4,472$ y el valor tabulado es $V_t = 1,673$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($4,472 > 1,673$) que tienen

asociado una probabilidad de $P(t > 4,472) = 0,0 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La gestión administrativa en su dimensión control, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2019; de esta manera los resultados de la investigación muestran que el coeficiente de correlación es 66,6% que se tipifica como correlación positiva que de acuerdo a la tabla 7 se tipifica como correlación positiva media.

Tabla 8.

Intensidad de la correlación “r” de Pearson.

Valor	Significado
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe una correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Sampieri et. al. (2014, p. 305).

Así mismo los resultados han evidenciado que el 8,6% de casos tienen la percepción de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019; que la gestión administrativa es baja, el 67,2% es medio y el 24,1% la consideran alta; en cuanto a la satisfacción laboral en estudio consideran que el 6,9% es mencionan bajo, el 77,6% tiene un nivel medio y el 15,5% tiene un nivel alto.

Los resultados de la prueba de hipótesis muestran que la relación hallada del 66,6% es significativamente diferente de cero ($p=0,000$) al nivel de confianza del 95% además muestra que la relación es positiva y significativa.

En cuanto a la relación entre la dimensión planificación y la variable desempeño laboral, el valor obtenido para dicha correlación es del 56,0% que se tipifica como positiva media, que también ha resultado significativamente diferente de cero ($p=0,000$) y positiva.

Asimismo, la relación obtenida entre la dimensión organización y la variable desempeño laboral, el valor obtenido para dicha correlación es del 59,8% que se tipifica como positiva media, que también ha resultado significativamente diferente de cero ($p=0,000$) y positiva.

Asimismo, la relación obtenida entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral, el valor obtenido para dicha correlación es del 62,5% que se tipifica como positiva media, que también ha resultado significativamente diferente de cero ($p=0,000$) y positiva.

Finalmente, la relación obtenida la relación obtenida entre la dimensión control y la variable desempeño laboral, el valor obtenido para dicha correlación es del 51,3% que se tipifica como positiva media, que también ha resultado significativamente diferente de cero ($p=0,000$) y positiva.

Los resultados obtenidos al confrontarlos con Siancas (2019), realizó la investigación titulado: “Compromiso del trabajador y la eficiencia laboral en un Centro de Salud, San Juan de Lurigancho, 2018” este autor llegó a la conclusión principal que existe relación significativa entre compromiso del trabajador y la eficiencia laboral en un Centro de Salud, San Juan de Lurigancho, 2018; debido a que $\rho < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.757, interpretándose como alta relación positiva entre las variables de igual forma se realizó el mismo análisis para los tres objetivos interpretándose así como moderada relación positiva en todos los casos. Asimismo, Álvarez (2017), en su investigación “*Competencias gerenciales y la gestión administrativa en instituciones educativas de la UGEL 04 Lima, 2016*”, arriba a la siguiente conclusión general. Existe correlación directa entre las variables

independiente y dependiente “0,826”, con un valor de significancia de “0,00” por lo que podemos decir que a mejores competencias gerenciales mayor eficiencia en la gestión administrativa. En tanto, Chen, (2017), realizó la investigación titulado: “La valoración del Talento Humano y el Rendimiento Laboral en empresas Chinas”, quien llegó a las siguientes conclusiones Los datos obtenidos y posteriormente puesto a prueba, permitió establecer que las habilidades, experiencias y cualidades adquiridas que posee el personal, inciden en el aprovechamiento de las capacidades para el desempeño del recurso humano en empresas chinas. Los datos obtenidos permitieron precisar que la frecuencia en la capacitación recibida por los recursos humanos, contribuye al mejoramiento de los estándares de productividad en las empresas chinas en el Perú. En conclusión, se ha determinado que la valoración del talento humano, incide favorablemente en el rendimiento laboral a nivel de empresas chinas en el Perú. En referencia Rivera y Ñahuincopa (2018), realizaron la tesis “La comunicación Organizacional y la Eficiencia Laboral del Personal Administrativo en el Seguro Social de Salud Huancavelica – Año 2016”, , arribando los investigadores a las siguientes conclusiones: Las evidencias han corroborado la presencia de una relación entre la comunicación organizacional y la eficiencia laboral del personal administrativo en el Seguro de Salud Huancavelica, Año 2016, la correlación identificada es del 52,4% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 3,842) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es significativa, de la misma forma se analizó las dimensiones de la primera variable respecto a la segunda variable arribando en todos los casos correlación es significativa.

En tanto los autores Crispín y Hilario (2018), presentaron la tesis “*Gestión administrativa y la calidad de servicios en el Programa Nacional Juntos de Huancavelica 2017*”, en donde las evidencias han corroborado la presencia de una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la calidad de servicio de los trabajadores del Programa Nacional Juntos del Departamento de Huancavelica, en el año 2017, la intensidad de relación rho de Spearman es del 77,1% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 10,829) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva. Asimismo, en la investigación se realizó el mismo análisis para sus hipótesis específicas donde se

tuvo la presencia de una relación directa y significativa por lo que dicha correlación es positiva en todos los casos analizados. De igual forma Deza (2017), realizó el trabajo sobre *“Satisfacción Laboral y su relación con la productividad de los Piscicultores de la comunidad de Pacococha – Castrovirreyna, Huancavelica”*, llegando a la conclusión que existe una relación directa y significativa de intensidad moderada entre la satisfacción laboral y la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,672$ y un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ con un p -valor = 0,001. Asimismo, en la investigación se realizó el mismo análisis para relacionar la primera variable con las dimensiones de la segunda variable donde existe una relación directa y significativa de intensidad media, con un coeficiente de correlación de Pearson en todos los casos. Finalmente, García y Surfano (2017). Arribaron y mencionaron se acepta la correlación entre la variable 01 Gestión Administrativa y la variable 02 Eficiencia en la Gestión, con un grado de correlación a nivel de 0,01 inferior al rango permitido del 5%, dentro de las ciencias sociales, lo que nos motiva aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. De igual modo Parejas. (2016), mencionó que los resultados obtenidos muestran que se han encontrado evidencias para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, pues la intensidad de la relación obtenida es $r=93\%$ con lo cual la conclusión general afirma la existencia de una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral corroborada con un 95% de confianza.

CONCLUSIONES

1. Las evidencias han determinado cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019. Lo cual se ha corroborado la presencia de una relación positiva y significativamente, la intensidad de relación r de Pearson es del 66,6% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 6,681) = 0,000 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.
2. Se ha determinado cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019. La intensidad de relación r de Pearson es del 56,0% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 5,060) = 0,000 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.
3. Se ha determinado cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019, la intensidad de relación r de Pearson es del 59,8% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 5,583) = 0,000 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.
4. Se ha determinado cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019, la intensidad de relación r de Pearson es del 62,5% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 5,991) = 0,00 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.
5. Se ha determinado cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019, la intensidad de relación r de Pearson es del 51,3% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 4,472) = 0,00 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.

RECOMENDACIONES

1. Recomendamos a los directivos de la Dirección Agraria de Huancavelica, fortalecer la gestión administrativa, debido a que hay el 67,2% que aprecia que es medianamente gestionada, y aún hay un 8,6% que aprecian que la gestión administrativa es baja.
2. Recomendar a los directivos, fortalecer la planificación toda vez que el 53,4 % de los encuestados aprecia que es medianamente gestionado, y existe un 5.2% que aprecia que es bajo la planificación.
3. Recomendar a los administradores de la DRA para que mejoren la dirección, porque hay 15,5% de los encuestados menciona que la dirección es baja.
4. Recomendar a los directivos de la DR, a fin de que busque estrategias de motivación para los trabajadores toda vez que el 77,6 % dice que desempeño laboral es medianamente. Y el 6,9% mencionan que es baja.
5. Recomendar a los trabajadores, a fin de que mejoren sus acciones en el desempeño laboral toda vez que el 46,6% de los encuestados demuestran acciones muy bajas con respecto a la gestión administrativa.
6. Recomendar a los trabajadores reorientar el comportamiento por que el 29,3% manifiesta tener bajo comportamiento.
7. Recomendar a los directivos y funcionarios de la DRA, a fin de que fortalezcan la gestión administrativa en referencia al desempeño laboral, por que la correlación es positiva media, es decir a mejor gestión administrativa, mejorará el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, J. (2017). Competencias gerenciales y la gestión administrativa en instituciones educativas de la UGEL 04 Lima, 2016.
- Cabalero, A. (2013). Metodología integral innovadora, para planes y tesis. Primera Edición. México. Cengage learning.
- Cea D´Ancona, A. (2010). Método de Encuesta. Teoría y Práctica, Errores y Mejora. Madrid: Editorial Síntesis.
- Chen, P. (2017). La valoración del talento humano y el rendimiento laboral en empresas chinas en el Perú. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima.
- Chiavenato I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones. 9° Edic. México. McGraw – Hill Interamericana.
- Crispín, A., Hilario, O. (2018). Gestión administrativa y la calidad de servicio en el Programa Nacional Juntos de Huancavelica 2017. UNH.
- Deza, A. (2017). Satisfacción Laboral y su relación con la productividad de los Piscicultores de la comunidad de Pacococha – Castrovirreyna, Huancavelica. UNH.
- Enríquez, (2014). Motivación laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México. Universidad de Montemorelos.
- García, Y., Surfano, F. (2017). La gestión administrativa y la eficiencia de la gestión en la Dirección Regional de transportes y comunicaciones, Región Huancavelic-2015. UNH.
- Gomero, G. y Moreno, J. (1997). Proceso de la investigación Científica. Lima, edit. Fakir.
- Gonzáles, A., Odseda, D., Ramírez, F., Gave, J. (2011). ¿Cómo aprender y enseñar Investigación Científica? Primera Edición. Universidad Nacional Huancavelica.

- González, A., Odseda, D., Ramírez, F., Gave, J. (2014). ¿Cómo aprender y enseñar Investigación Científica? Segunda Edición. Soluciones Gráficas. Huancayo. Perú.
- Hernández, S., & Pulido, A. (2011). Fundamentos de gestión empresarial (Primera ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. Tercera Edición. México: McGraw-Hill.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slucum, J. (2002). Administración: Un Enfoque Basado en Competencias (9ª ed.). México: Thomson Editores.
- Koontz H. & Weihricho H. (2013). Elementos de la Administración un Enfoque Internacional y de Innovación. Colombia. Mc Graw – Hill Education.
- Munch. L. (2006). Fundamentos de administración: Casos y prácticas. 2da. Edición. México.
- Ñahuicopa, N. Rivera, A. (2018). La comunicación organizacional y la eficiencia laboral del personal administrativo en el Seguro Social de Salud Huancavelica-Año 2016. UNH.
- Palací, F. (2005). Psicología organizacional. Buenos Aires: Pearson Education.
- Parejas, Y. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud, Huancavelica, Perú-2015. UCV.
- Salazar, R., Bejarano, B., Núñez, Y. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado a las autoridades de las instituciones Estatales de Educación superior del Cantón Ambato. Revista Publicando, 5 No 14 . No. 1. 2018, 259-274. ISSN 1390-9304
- Salkind, N. (1999). Métodos de Investigación. México, D. F.: Pearson Educación. Estudios Pedagógicos XLIII, N° 2:237-252,2017

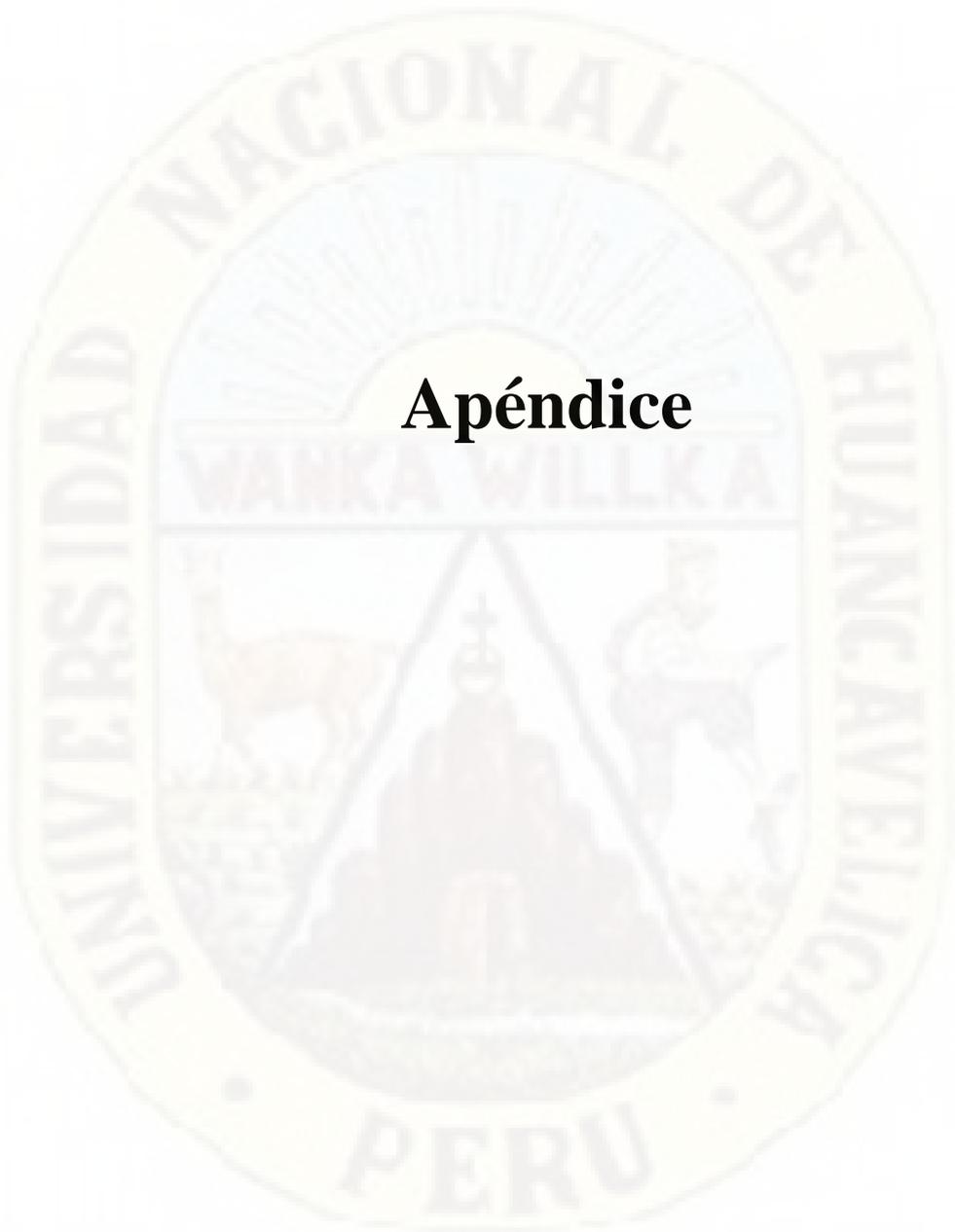
Senge, P. (2005). Quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje (2da ed.). Buenos Aires: Editorial Granica S.A.

Siancas, N. (2019). Compromiso del trabajador y la eficiencia laboral en un Centro de Salud, San Juan de Lurigancho, 2018. UCV. Lima.

Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Guatemala.

Terry, G. (1987). Principios de Administración. Editorial CECSA. México.

Urizar, S. (2016). Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.



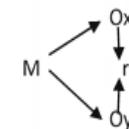
Apéndice

APÉNDICE N° 1

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE HUANCVELICA - 2019”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1.	Políticas	Tipo de Investigación
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019?	Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.	La gestión administrativa se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.	Gestión Administrativa	Estrategias	Aplicada
			Dimensiones	Planes	Nivel de Investigación
				Objetivos	Descripto-Correlacional
				Visión	Diseño de Investigación
				Misión	No experimental
Problemas específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas:		Estructura	transversal, Correlacional.
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de	Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de	La gestión administrativa en su dimensión planificación, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los	Planificación	Organizacional	
			Organización	Diseño de Puestos	
			Dirección	Jerarquización	
			Control	Liderazgo	
				Trabajo en Equipo	
				Coordinación	
				Responsabilidad	
				Auditoria	
				Cumplimento de	



Población, Muestra y

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Indicadores	Metodología
Huancavelica - 2019?	Huancavelica - 2019.	trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.	Variable 2 Desempeño Laboral	Objetivos Evaluación de Desempeño Resultados	Muestreo <ul style="list-style-type: none"> • Personal que labora en la DRA Huancavelica • Muestra 58 trabajadores • Muestreo: No Probabilístico
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019?	Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.	La gestión administrativa en su dimensión organización, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.	Dimensiones Acciones. Comportamientos. Organización. Resultados Desempeño	Puntualidad Calidad Motivación Inhibición Estrés Trabajo individual Seguridad laboral Comunicación Clima organizacional Equilibrio trabajo-vida Satisfacción Autorrealización	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos: <ul style="list-style-type: none"> • Técnica: Encuesta • Instrumento: cuestionario de preguntas.
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019?	Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo	La gestión administrativa en su dimensión dirección, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los			Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos Técnica estadística:

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019?</p>	<p>2019. Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019</p>	<p>trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019. La gestión administrativa en su dimensión control, se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019.</p>		<p>Confiabilidad Desempeño eficiente Desempeño deficiente</p>	<p>-Estadística descripta -Estadística inferencial</p>

Apéndice N° 2

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala
VARIABLE 1. Gestión Administrativo. George Terry (1987)	Es todo el proceso donde se planifica, organiza, ejecuta y controla, y lograrlos objetivos organizacionales, haciendo uso de personas y de otros recursos, por lo que se establece que la gestión administrativa es el proceso de poder diseñar y mantener un entorno en el que trabajan grupos de personas, que cumplen eficientemente con los objetivos establecidos.	La sistematización y articulación del proceso administrativo, es fundamental para una buena administración de los recursos disponibles de una organización, para el cumplimiento de objetivos y obtención de resultados. Autor: George Terry (1987).	Planificación Organización Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas • Estrategias • Planes • Objetivos • Visión • Misión • Estructura Organizacional • Diseño de Puestos • Jerarquización • Liderazgo • Trabajo en Equipo • Coordinación 	<p>Likert</p> <p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>Indeciso</p> <p>Casi Siempre</p> <p>Siempre</p>

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala
	Autor: George Terry (1987)		Control	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Auditoria • Cumplimento de Objetivos • Evaluación de Desempeño • Resultados 	Likert Nunca Casi nunca Indeciso Casi Siempre Siempre
	Son acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden	El desempeño laboral, son comportamientos observados de los trabajadores, quienes laboran por conseguir	Acciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Calidad • Motivación • Inhibición • Estrés • Trabajo individual 	

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala
VARIABLE 2 Desempeño Laboral Vargas (2011)	ser medidos en términos de su nivel de contribución a la empresa. De manera que las personas trabajan a fin de conseguir resultados que, según ellas satisfagan sus necesidades de existencia, relación y crecimiento Autor: Vargas (2011)	resultados, y que satisfagan sus necesidades. Puede ser medido por: Acciones, comportamientos, Organización	Comportamientos. Organización. Resultados Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad laboral • Comunicación • Clima organizacional • Equilibrio trabajo – vida • Satisfacción • Autorrealización • Confiabilidad • Desempeño eficiente • Desempeño deficiente 	



CUESTIONARIO DE ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Sr. Trabajador de la DRA Huancavelica, a continuación, se le presenta una serie de ítems referentes a la investigación “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE HUANCVELICA – 2019”; los mismos que deberá responder con *sinceridad*,

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

considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) aquella proposición que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

PARTE I: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
01	¿La institución de la Dirección Regional Agraria, trabaja en base a planes (PEI) y (POI)?					
02	¿Considera importante, para obtener mayor productividad laboral es necesaria planear el uso de los recursos?					
03	¿En la gestión de la Dirección Regional Agraria se implementan planes, programas, políticas y estrategias de manera coordinada?					
04	¿En la gestión de la Dirección Regional Agraria, las normas y los procedimientos están bien claros y definidos a nivel de la institución?					
05	¿La designación de los cargos y funciones están bien definidas a nivel de la DRA Huancavelica?					
06	¿La institución de la DRA tiene los objetivos orientados al logro de la Visión y Misión planteados?					
07	¿Se preocupan por difundir los objetivos fundamentales de la institución?					
08	¿Considera Ud., que la actual estructura orgánica de la Dirección Regional Agraria, responde a las necesidades reales?					
09	¿Se asumen responsabilidades, se valora el esfuerzo y el cumplimiento de las funciones del personal en la institución?					

10	¿En el diseño de puestos de la Dirección Regional Agraria, se considera el perfil del profesional que debe ocupar dicho puesto?					
11	¿El diseño de la estructura organizacional es la más adecuada para la eficiencia de la gestión de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica?					
12	¿Considera Ud., que existe capacidades y habilidades para poder ejercer el liderazgo?					
13	¿Se desarrolla el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales?					
14	¿De acuerdo a su estructura organizacional se puede tener una comunicación eficiente?					
15	¿La visión, la misión y los objetivos determinan la eficiencia de gestión a nivel institucional?					
16	¿En la institución existe motivación permanente de parte de las autoridades y funcionarios para alcanzar los objetivos?					
17	¿En la institución se promueven los procesos de control que contribuyen en la mejora de la gestión administrativa?					
18	¿Se emplean sistemas de control que permiten evaluar las metas y objetivos propuestos?					
19	¿Los miembros de la institución toman en cuenta las normas de auditoria al momento de tomar decisiones?					
20	¿Se realizan cambios en los procesos de control con la finalidad de buscar mejoras de control de ejecución de actividades?					

PARTE II: DESEMPEÑO LABORAL

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

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01	¿Practica usted la puntualidad en la Dirección Regional Agraria Huancavelica?					
02	¿Considera importante la calidad humana dentro de la institución?					
03	¿La calidad del servicio brindada por la institución es reconocida por el usuario?					
04	Me siento motivado y con ganas de realizar mis labores en mi puesto de trabajo.					
05	¿Existe problemas en el trabajo al no poder satisfacer las demandas de los usuarios?					

06	Con frecuencia se inhiben de responsabilidades los trabajadores.						
07	¿Con que frecuencia recibe charlas sobre estrés laboral?						
08	¿El trabajo individual es más importante en la labor que desempeña?						
09	Existe seguridad laboral en la institución que laboro.						
10	¿Considera Usted, que la comunicación es fluida en su centro de trabajo?						
11	¿Existe un buen clima organizacional en su trabajo?						
12	Mi trabajo me permite tener tiempo para estar con mi familia y amigos.						
13	¿Se siente satisfecho en su trabajo?						
14	¿Su trabajo, le brindan oportunidad para formarse personal y profesionalmente?						
15	¿Usted, confía en sus compañeros de trabajo?						
16	¿Se siente autorrealizado y no necesita más capacitaciones?						
17	¿Existe la confianza entre los altos directivos de la institución?						
18	¿Cree usted que las labores que realiza son eficientes?						
19	¿Al realizar sus labores utiliza los recursos de forma eficiente?						
20	Se realizan labores de forma deficiente.						

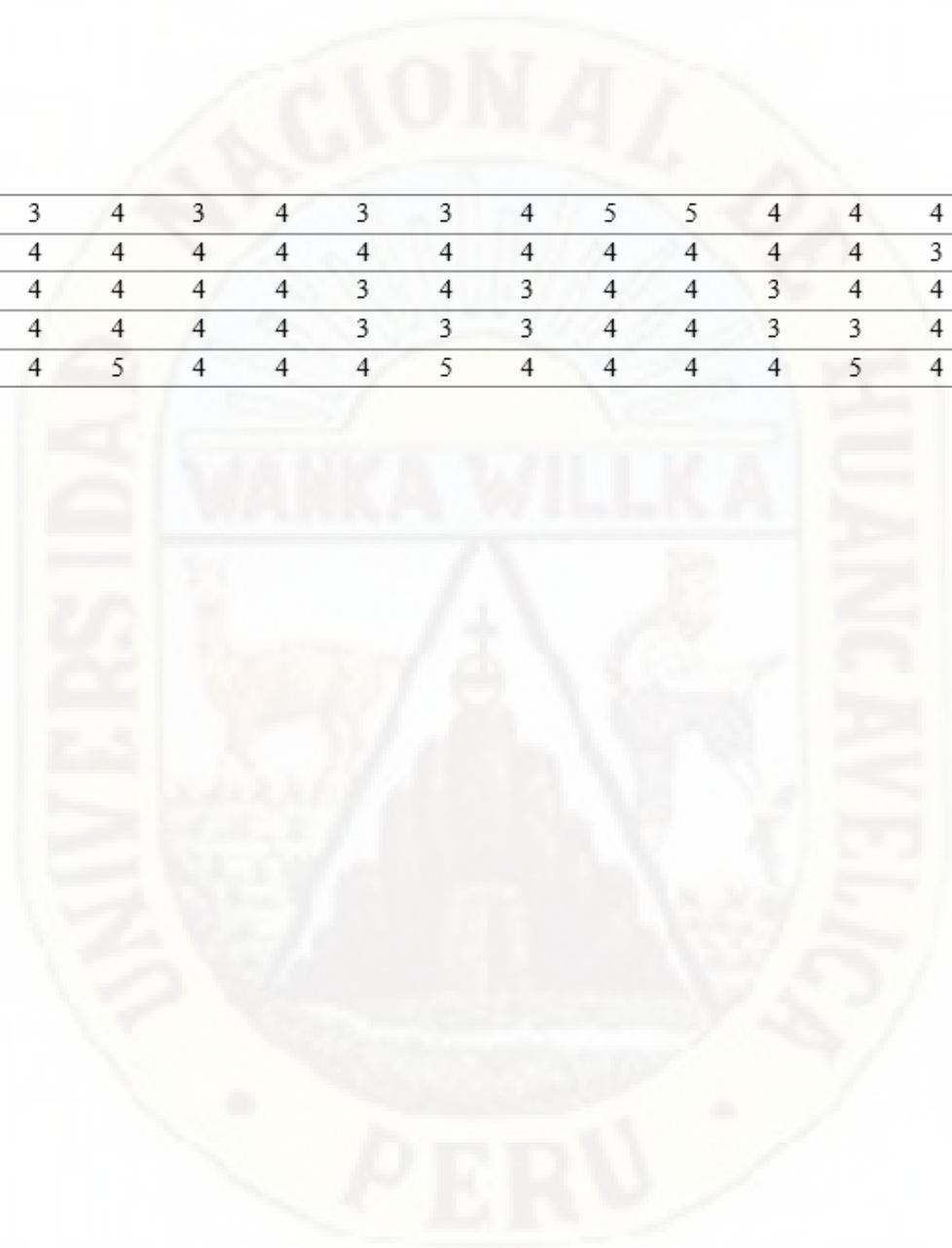
!!!Muchas gracias por su colaboración!!!

Apéndice N° 3
BASE DE DATOS
Gestión Administrativa

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3
2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4
3	3	4	1	2	3	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2
4	2	4	3	1	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	2	3
5	3	5	4	3	4	3	5	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	1	1	1
6	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4
7	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
8	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4
10	4	5	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
11	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5
12	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
13	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
14	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
15	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
16	2	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	2	3	4	2	3	3	4	3	4
17	4	5	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4
18	5	3	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4
19	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4
20	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
21	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
22	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
23	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
24	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4
25	4	5	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
26	5	5	3	4	4	5	2	3	3	5	3	2	3	3	3	2	3	4	5	3

27	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3
29	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4
30	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
31	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
32	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
33	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
34	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
35	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
36	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
37	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
39	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
41	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
42	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
43	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
44	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
45	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
46	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4
48	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
49	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
50	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
51	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
52	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
53	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4

54	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
56	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5
57	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
58	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5

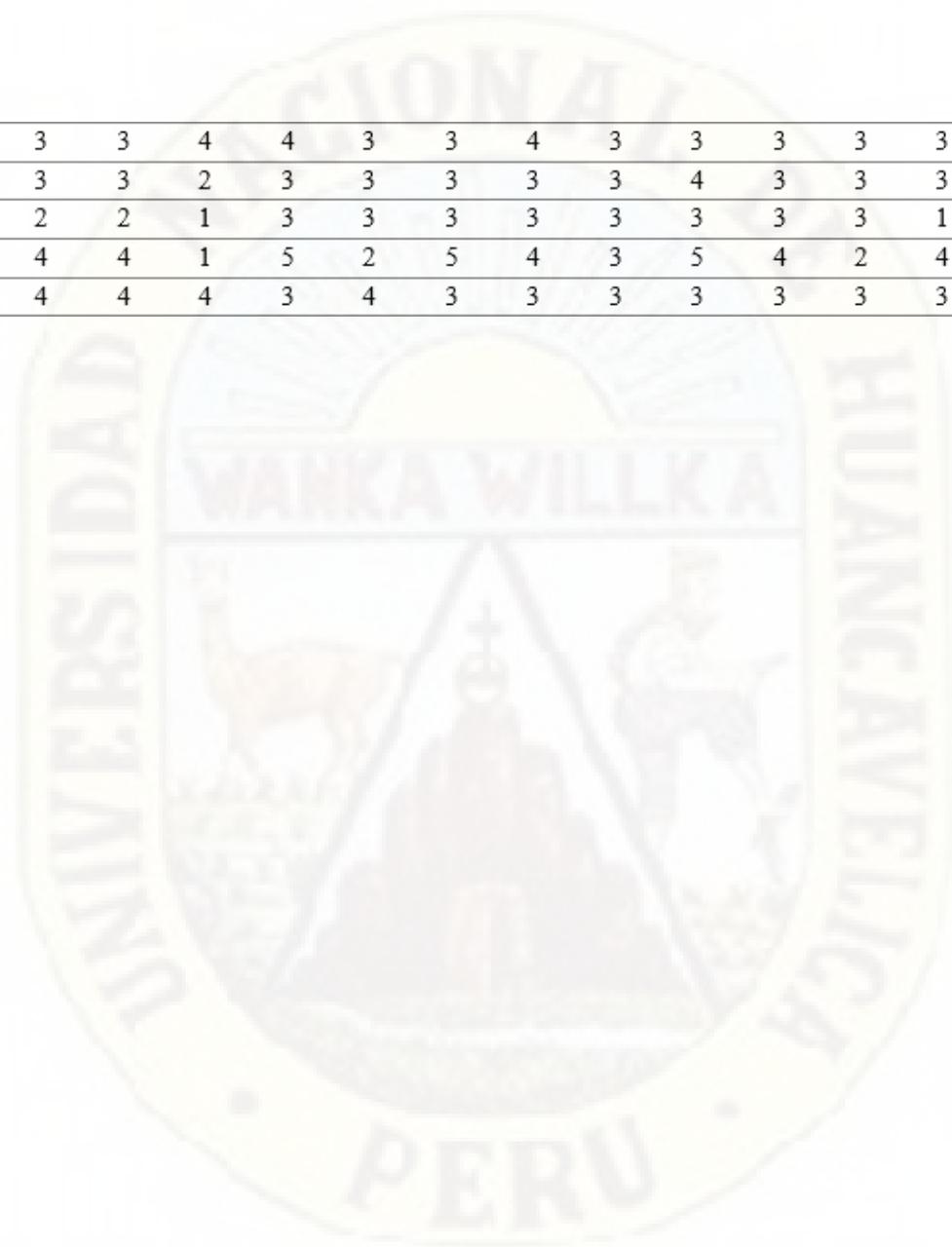


Base de datos
Desempeño laboral

Nº	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1	4	4	3	4	5	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2
2	3	5	5	4	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	1
3	5	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	2	1	4	3	4	3	2	2	3	2	3
5	4	4	4	3	3	3	1	3	3	4	4	5	3	3	5	2	3	5	5	3
6	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
8	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	3	4	5	5
9	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
10	4	5	2	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5
11	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3
12	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4
13	5	4	5	5	2	4	3	3	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4
14	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	1	4	5	3	4	3	5	5	5
15	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
16	2	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3
17	4	5	4	4	4	5	3	4	2	3	3	4	4	2	2	2	1	3	4	3
18	4	3	3	2	5	2	2	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4
19	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4
20	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
21	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5
22	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	4	5	4	3	3	4	5	5
23	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
24	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
25	4	5	4	5	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
26	4	5	3	4	3	3	1	3	4	2	3	3	4	4	4	3	2	4	5	2

27	5	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4
28	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
29	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3
30	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
31	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3
32	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	5	5	3
33	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	4	5	4	4
34	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	5
35	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
36	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5
37	5	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
38	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3
39	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4
40	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
41	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
42	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4
43	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
44	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
45	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3
46	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4
47	5	5	5	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5
48	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5
49	5	5	5	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2
50	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2
51	5	5	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	5	5	1
52	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	5	5	3
53	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4

54	5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	3	
55	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3
56	5	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	5	3
57	5	5	4	5	4	4	1	5	2	5	4	3	5	4	2	4	3	5	5	5
58	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3





RESOLUCIÓN N° 187-2020-FCE-R-UNH

Huancavelica, 10 de Julio de 2020

VISTO:

Hoja de Trámite del Decanato con proveído N° 477 (07.07.2020), Oficio N° 081-2020-EPA-DFCE-VRAC/UNH (07.07.2020), Informe N° 002-2020-JAI-EPA-FCE (25.02.2020), Informe N° 002-2020-APT-EPA-FCE-UNH de fecha (09.02.2020), solicitud presentado por **VALENCIA ESCOBAR HARDY FRANK y SOLANO GOMEZ JUDY**; sobre designación de Asesor del Proyecto de Tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, de conformidad al Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria el día 29 de mayo de 2019, con Resolución N° 002-2019-AU-UNH; la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, Gubernativo, Académico, Administrativo y Económico;

Que, de acuerdo al Artículo N° 35° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica; Las facultades gozan de autonomía académica, normativa, gubernativa, administrativa y económica, dentro del marco de la ley y el Estatuto;

Que, el numeral 18.1, 18.2, 18.3, 18.4 y 18.5 del Artículo 18° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y sus modificaciones Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019), y Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019); precisa que El estudiante, bachiller o bachilleres, presenta una solicitud dirigida al director de la Escuela Profesional, acompañando el proyecto de tesis, acompañando 01 ejemplar, solicitando designación del asesor, debiendo ser un docente ordinario o contratado a tiempo completo, puede ser el asesor a propuesta del interesado. En caso de convenios o financiamientos con instituciones, un representante de dicha institución puede ser asesor par; El director de Escuela Profesional deriva al Área de Investigación, para proponer dos asesores, de los cuales el director designa uno; Asimismo, El director de escuela notifica al asesor para su revisión con el asesorado y en un tiempo de quince (15) días hábiles, deberá emitir un informe favorable al director de escuela, adjuntando un Cd; El director de la Escuela solicita al decano la designación de asesor y aprobación del proyecto de investigación, vía acto resolutivo, notificando a la unidad de investigación para su inscripción; Una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto de tesis, el o los interesados procederán a ejecutar el proyecto cuya vigencia no excederá de dos años a partir de la fecha de la notificación de la resolución, pudiendo solicitar ampliación hasta por un año.

Que, según la Tercera Disposición Transitoria del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, señala; Los usuarios que hayan iniciado el trámite de sus expedientes para su aprobación del proyecto de investigación para optar el Grado Académico de bachiller y Título Profesional, antes de la vigencia del reglamento actual único de Grados y Títulos de la UNH, se adecuaran a lo estipulado por el actual Reglamento de Grados y Títulos en todos sus extremos y para todos los efectos, mientras no haya sido aprobado el proyecto de su investigación o posterior a ello;

Que, según del Artículo 22° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), y sus modificaciones Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019), y Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019); Son funciones del asesor; Aprobar el proyecto de tesis, Velar por la calidad de la tesis, cumplir con los plazos establecidos en el presente reglamento, Asesorar y velar el cumplimiento del desarrollo de la tesis por parte del o los asesorados hasta la sustentación, verificar la originalidad de la tesis con el software anti plagio oficial de la UNH;

Que, el director de la Escuela Profesional de Administración remite al Decano con Oficio N° 081-2020-EPA-DFCE-VRAC/UNH, solicitando designación de asesor del proyecto de tesis titulada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE HUANCAMELICA-2019", en mérito al Informe N° 002-2020-JAI-EPA-FCE, emitido por el Jefe de Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración, solicitado por los bachilleres: por VALENCIA ESCOBAR Hardy Frank y SOLANO GOMEZ Judy;

Que el asesor mediante Informe N° 002-2020-APT-EPA-FCE-UNH, Remite al Director de la Escuela Profesional de Administración, aprobando el proyecto de tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE HUANCAMELICA-2019";

En uso de las atribuciones establecidas por la Ley N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:





SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 187-2020-FCE-R-UNH

Huancavelica, 10 de Julio de 2020

ARTÍCULO 1° DESIGNAR al Mg. Lino Andres QUIÑONEZ VALLADOLID, como Asesor del Proyecto de tesis Titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE HUANCAMELICA-2019", presentado por los testistas: por VALENCIA ESCOBAR HARDY FRANK y SOLANO GOMEZ JUDY de la Escuela Profesional de Administración.

ARTÍCULO 2° APROBAR e INSCRIBIR, el Proyecto de Tesis titulada: " GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE HUANCAMELICA-2019" presentado por los Bachilleres VALENCIA ESCOBAR HARDY FRANK y SOLANO GOMEZ JUDY de la Escuela Profesional de Administración.

ARTÍCULO 3° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 4° NOTIFÍQUESE a la Escuela Profesional de Administración e interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."

Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO

Dr. EMILIANO REYMUENDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE
EPA.
Interesados
Archivo.



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 256-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 06 de agosto de 2021

VISTO:

Hoja de trámite de Decanatura con proveído N° 1278 (06.08.2021), oficio N° 0203-2021-EPA-DFCE-VRAC/UNH (03.08.2021), informe N° 007-2021/PJT-EPA-FCE-UNH (15.06.2021); informe N° 002-2021-APT-FCE-UNH (23.03.2021), remitido por el Director de la Escuela Profesional de Administración solicitando fecha y hora de sustentación de tesis de los bachilleres en Ciencias Administrativas **VALENCIA ESCOBAR Hardy Frank y SOLANO GOMEZ Judy**, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, según el Artículo 8° de la Ley N° 30220 dice el Estado reconoce la autonomía universitaria, la autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable, esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019) y modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020); la autonomía es inherente a la UNH; se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el Estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, gubernativo, académico, administrativo y económico;

Que, según el Artículo 89° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019), modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020) y modificado por Consejo Universitario en sesión ordinaria, con Resolución N° 0552-2021-AU-UNH (14.05.2021), la Universidad Nacional de Huancavelica otorga los grados académicos de bachiller, maestro, doctor, título profesional y título de segunda especialidad en nombre de la Nación, aprobados en cada Facultad y Escuela de Posgrado, en los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición;

Que, de acuerdo a la Décima Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30220; señala los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45 de la presente Ley; en concordancia con la Tercera Disposición Transitoria del Estatuto de la UNH, precisa que, los estudiantes que a la entrada en vigencia de la Ley N° 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos en el Artículo N° 90. del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados;

Que, con Resolución N° 0355-2020-CU-UNH de fecha 20 de julio del 2020; se aprueba la Directiva N° 001-VRAC-UNH, establece la sustentación de tesis, trabajos de investigación, trabajos académicos y trabajos de suficiencia profesional, para optar grados o títulos profesionales, no presenciales o virtuales, en la UNH; en el marco del estado de emergencia Covid - 19;

Que, en el numeral 18.10 del Artículo 18 del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), modificatoria con Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019) y modificatoria con Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019), Resolución N° 0776-2020-CU-UNH (08.12.2020) y Resolución N° 0552-2021-CU-UNH (14.05.2021); precisa la presentación y aprobación sustentación de tesis, establece si el informe es favorable por unanimidad o por mayoría el director de la escuela remite al decano, solicitando fecha, hora y lugar, para el acto público de sustentación;

Que, el director de la Escuela Profesional de Administración remite al Decano con oficio N° 0203-2021-EPA-DFCE-VRAC/UNH, el informe N° 007-2021/PJT-EPA-FCE-UNH (15.06.2021), de los miembros del jurado evaluador, en el cual dictaminan que la tesis titulada: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE HUANCAMELICA-2019"** presentado por los bachilleres en Ciencias Administrativas: **VALENCIA ESCOBAR Hardy Frank y SOLANO GOMEZ Judy** pase a sustentación de acuerdo al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica,

En uso de las atribuciones establecidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° PROGRAMAR, la fecha y hora para la sustentación de forma virtual, vía tesis titulada: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE HUANCAMELICA-2019"**, presentado por los bachilleres en Ciencias Administrativas **VALENCIA ESCOBAR Hardy Frank y SOLANO GOMEZ Judy**, para la obtención del título profesional de Licenciado en Administración el día miércoles **25 de agosto de 2021, a horas 10:00 a.m.** a través del Google Meet.

ARTÍCULO 2° ENCARGAR, al presidente del jurado el cumplimiento de la presente resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y tramites correspondiente.

ARTÍCULO 3° NOTIFICAR, la presente a la Dirección de la Escuela Profesional de Administración, miembros del jurado evaluador e interesadas, para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese"

Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO

Dr. EMILIANO REYMONDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 256-2021-FCE-R-UNH

Huancavelica, 06 de agosto de 2021

VISTO:

Hoja de trámite de Decanatura con proveído N° 1278 (06.08.2021), oficio N° 0203-2021-EPA-DFCE-VRAC/UNH (03.08.2021), informe N° 007-2021/PJT-EPA-FCE-UNH (15.06.2021); informe N° 002-2021-APT-FCE-UNH (23.03.2021), solicitud S/N presentado por las bachilleres en Ciencias Administrativas **VALENCIA ESCOBAR Hardy Frank** y **SOLANO GOMEZ Judy**, solicitando programación de fecha y hora de sustentación de tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, según el Artículo 8° de la Ley N° 30220 dice el Estado reconoce la autonomía universitaria, la autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable, esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019) y modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020); la autonomía es inherente a la UNH; se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el Estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, gubernativo, académico, administrativo y económico;

Que, según el Artículo 89° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria con Resolución N° 0002-2019-AU-UNH (29.05.2019), modificado por Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria, con Resolución N° 00005-2020-AU-UNH (19.08.2020) y modificado por Consejo Universitario en sesión ordinaria, con Resolución N° 0552-2021-AU-UNH (14.05.2021), la Universidad Nacional de Huancavelica otorga los grados académicos de bachiller, maestro, doctor, título profesional y título de segunda especialidad en nombre de la Nación, aprobados en cada Facultad y Escuela de Posgrado, en los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición;

Que, de acuerdo a la Décima Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30220; señala los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45 de la presente Ley; en concordancia con la Tercera Disposición Transitoria del Estatuto de la UNH, precisa que, los estudiantes que a la entrada en vigencia de la Ley N° 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos en el Artículo N° 90. del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados;

Que, con Resolución N° 0355-2020-CU-UNH de fecha 20 de julio del 2020; se aprueba la Directiva N° 001-VRAC-UNH, establece la sustentación de tesis, trabajos de investigación, trabajos académicos y trabajos de suficiencia profesional, para optar grados o títulos profesionales, no presenciales o virtuales, en la UNH; en el marco del estado de emergencia Covid - 19;

Que, en el numeral 18.10 del Artículo 18 del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH (29.03.2019), modificatoria con Resolución N° 0825-2019-CU-UNH (08.07.2019) y modificatoria con Resolución N° 1195-2019-CU-UNH (12.11.2019), Resolución N° 0776-2020-CU-UNH (08.12.2020) y Resolución N° 0552-2021-CU-UNH (14.05.2021); precisa la presentación y aprobación sustentación de tesis, establece si el informe es favorable por unanimidad o por mayoría el director de la escuela remite al decano, solicitando fecha, hora y lugar, para el acto público de sustentación;

Que, el director de la Escuela Profesional de Administración remite al Decano con oficio N° 0203-2021-EPA-DFCE-VRAC/UNH, el informe N° 007-2021/PJT-EPA-FCE-UNH (15.06.2021), de los miembros del jurado evaluador, en el cual dictaminan que la tesis titulada: "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE HUANCVELICA-2019**" presentado por las bachilleres en Ciencias Administrativas: **VALENCIA ESCOBAR Hardy Frank** y **SOLANO GOMEZ Judy** pase a sustentación de acuerdo al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica,;

En uso de las atribuciones establecidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° PROGRAMAR, la fecha y hora para la sustentación de forma virtual, vía tesis titulada: "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE HUANCVELICA-2019**", presentado por los bachilleres en Ciencias Administrativas **VALENCIA ESCOBAR Hardy Frank** y **SOLANO GOMEZ Judy**, para la obtención del título profesional de Licenciado en Administración el día miércoles **25 de agosto de 2021, a horas 10:00 a.m.** a través del Google Meet.

ARTÍCULO 2° ENCARGAR, al presidente del jurado el cumplimiento de la presente resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y tramites correspondiente.

ARTÍCULO 3° NOTIFICAR, la presente a la Dirección de la Escuela Profesional de Administración, miembros del jurado evaluador e interesadas, para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."



Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO



Dr. EMILIANO REYMUENDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE