



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)



## ESCUELA DE POSGRADO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES UNIDAD DE POSGRADO

### TESIS

“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL ANGARAES – 2020”

#### Línea de investigación:

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

#### PRESENTADO POR:

Bach. ARANGO AYALA, Nidia

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

CIENCIAS EMPRESARIALES

MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

HUANCAVELICA, PERÚ

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA  
(Creado por Ley N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
UNIDAD DE POSGRADO

(APROBADO CON RESOLUCIÓN N° 736-2005-ANR)

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dr. Emiliano REYMUNDO SOTO, Mg. Alberto VERGARA AMES (accessitario) y Mg. Daniel QUISPE VIDALON.**

ASESOR: **Dra. Kenia AGUIRRE VILCHEZ.**

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y modificado con Resolución N° 552-2021-CU-UNH; y la Directiva de Sustentación Síncrona de Tesis de los Estudiantes de Maestría y Doctorado de las Unidades de Posgrado de las Facultades Integrantes de la Universidad Nacional de Huancavelica en el Marco del Estado de Emergencia covid-19, aprobado con Resolución Directoral N° 340-2020-EPG- R/UNH.

La candidata al **GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES; MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA.**

Doña, **ARANGO AYALA Nidia** procedió a sustentar su trabajo de investigación titulado **“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL ANGARAES - 2020”.**

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido el ACTO de sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

Con el calificado **Aprobado por Unanimidad**

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los 17 días del mes de noviembre de 2021.

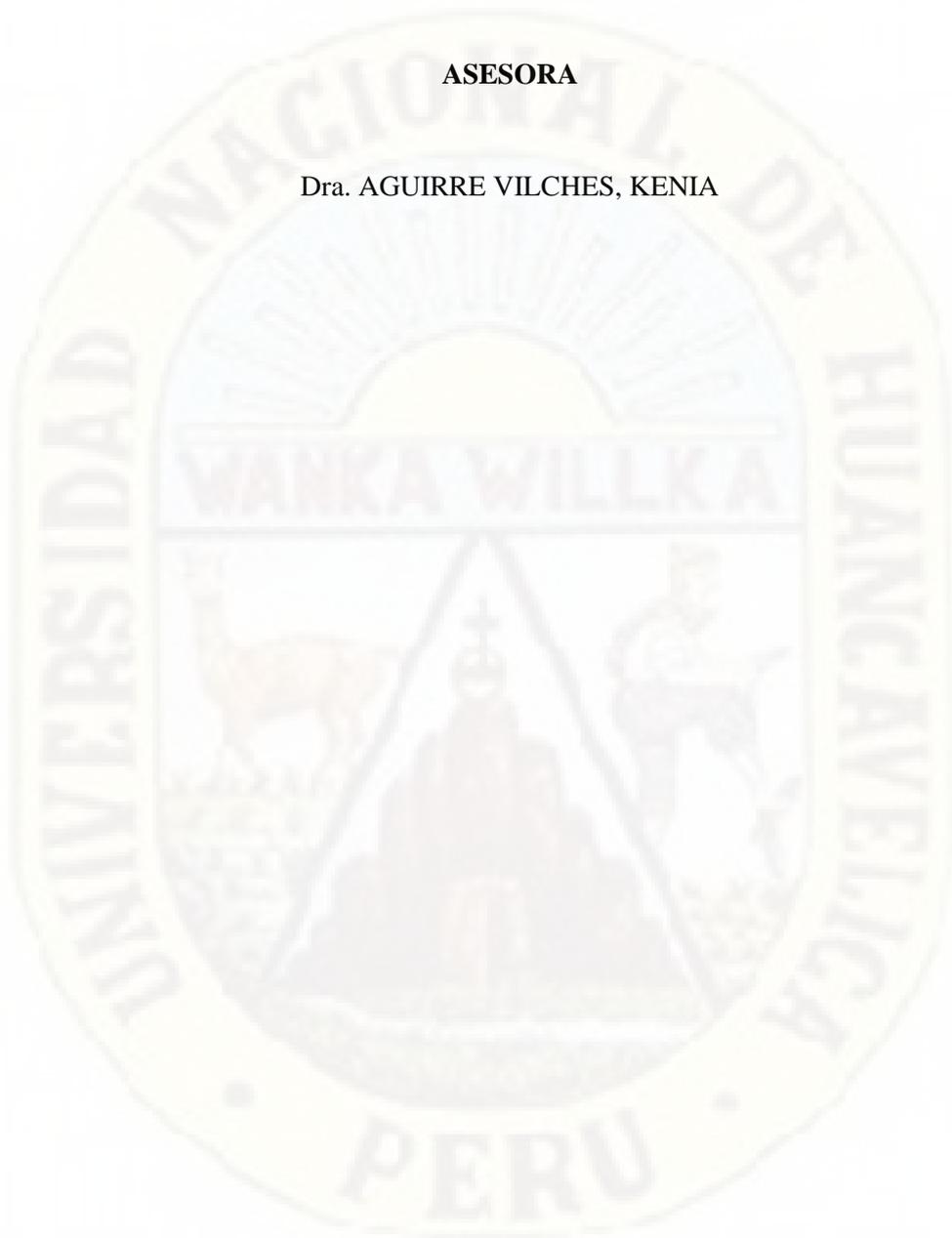
  
.....  
**Dr. Emiliano REYMUNDO SOTO.**  
Presidente del Jurado

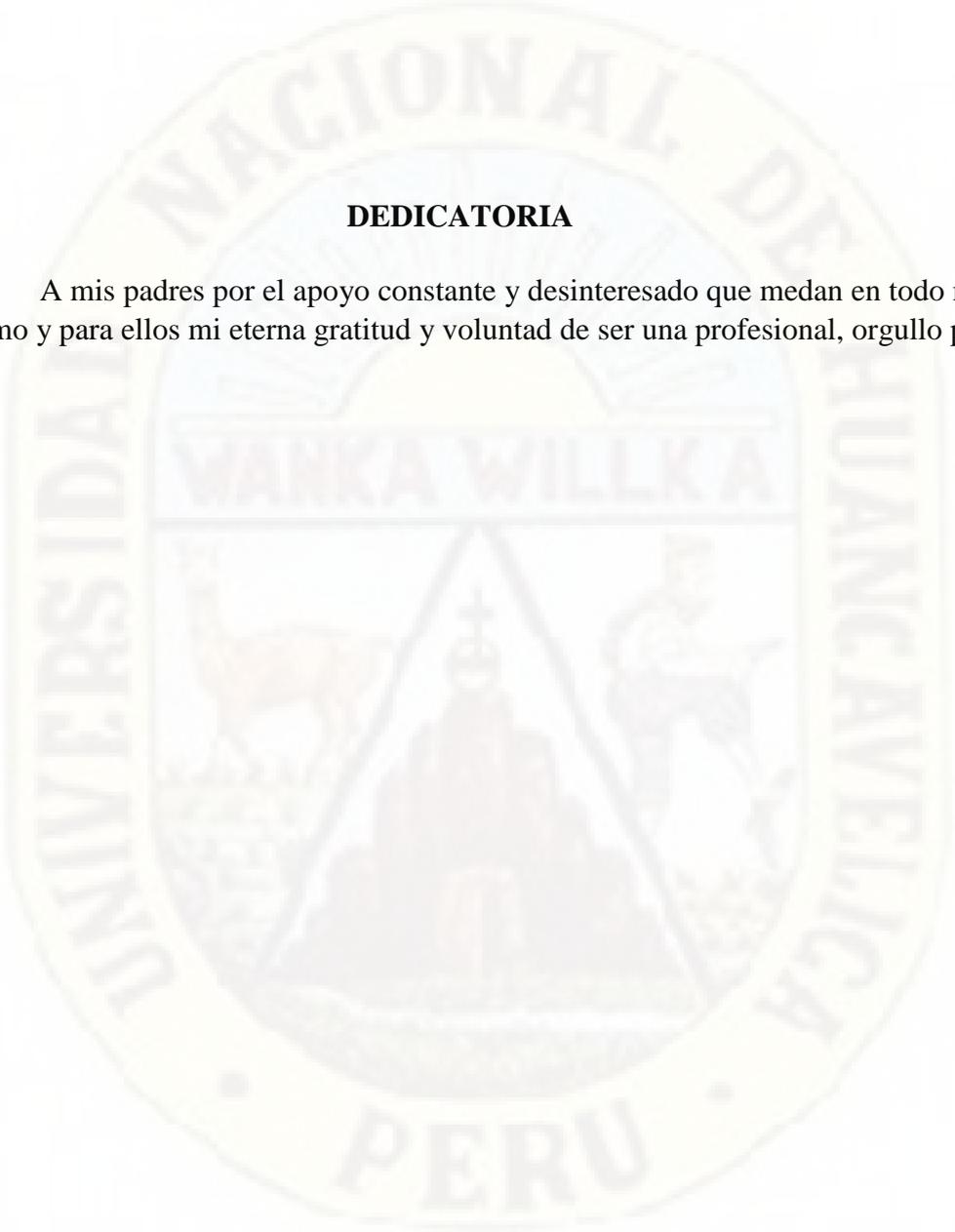
  
.....  
**Mg. Alberto VERGARA AMES.**  
Secretario del Jurado (accessitario)

  
.....  
**Mg. Daniel QUISPE VIDALON.**  
Vocal del Jurado

**ASESORA**

Dra. AGUIRRE VILCHES, KENIA





## DEDICATORIA

A mis padres por el apoyo constante y desinteresado que me dan en todo momento, los amo y para ellos mi eterna gratitud y voluntad de ser una profesional, orgullo para ellos.

**Nidia**

## RESUMEN

El trabajo titulado “LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL ANGARAES – 2020”, cuyo objetivo general es describir la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020, cuyo problema fue ¿Cuál es la relación que se da entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020?, así mismo, se aplicó una metodología de tipo básica, con un nivel de método general hipotético-deductivo, nivel no experimental, con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal, siendo la población la totalidad de quienes se han identificado como servidores públicos dentro de la UGEL Angaraes, aplicando la técnica de recolección de datos la encuesta con el instrumento del cuestionario, donde se aprecia la escala de Likert que es sumamente confiable para la recolección de datos, se aplicó el estadígrafo paramétrico  $r$  de Pearson para el contraste de hipótesis. Los resultados han de mostrado en lo descriptivo que la variable gestión administrativa, viene siendo considerado adecuado (62,86%) dentro de su aplicación en la institución y que el desempeño del personal, es considerado como regular (91,43%), la conclusión del objetivo principal, al describir la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral, los datos analizados representan ser positivas, y que las variables se afectan directamente, a mejor gestión administrativa, mejor será el desempeño laboral del personal que labora dentro de la UGEL Angaraes.

Palabras claves: gestión administrativa, desempeño laboral, relación, rho de Spearman.

## ABSTRACT

The work entitled "ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND LABOR PERFORMANCE OF PUBLIC SERVANTS OF UGEL ANGARAES - 2020", whose general objective is to describe the relationship between administrative management and job performance of public servants of UGEL Angaraes, year 2020, whose The problem was: What is the relationship between administrative management and job performance of public servants of the UGEL Angaraes, year 2020? Likewise, a basic methodology was applied, with a general hypothetical-deductive method level , non-experimental level, with a crosssectional correlational descriptive design, the population being the totality of those who have identified themselves as public servants within the UGEL Angaraes, applying the data collection technique the survey with the questionnaire instrument, where appreciates the Likert scale that is extremely reliable for data collection, the nonparametric rho statistic of Spearman was applied to hypothesis testing. The results have shown in the descriptive way that the administrative management variable has been considered adequate (62.86%) within its application in the institution and that the performance of the personnel is considered as regular (91.43%), the conclusion of the main objective, when describing the relationship between administrative management and job performance, the analyzed data represent being positive, and that the variables are directly affected, the better administrative management, the better the job performance of the personnel working within the UGEL Angaraes.

Keywords: administrative management, job performance, relationship, Spearman's rho

## ÍNDICE

PORTADA.....	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN .....	ii
ASESORA.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
Índice .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi

### **CAPÍTULO I**

#### **EL PROBLEMA**

1.1 Planteamiento del problema .....	13
1.2 Formulación del problema .....	15
1.2.1 Problema General.....	15
1.2.2 Problemas Específicos .....	15
1.3 Objetivos de la investigación .....	16
1.3.1 Objetivo general .....	16
1.3.2 Objetivos Específicos.....	16
1.4 Justificación .....	16

### **CAPÍTULO II**

#### **MARCO TEÓRICO**

1.1 Antecedentes de la investigación. ....	18
1.2 Bases teóricas .....	25
1.3 Formulación de hipótesis .....	32
1.3.1 Hipótesis general .....	32

1.3.2 Hipótesis específicas .....	32
1.4 Definición de términos .....	33
2.5 Identificación de variables .....	35
2.6 Operacionalización de variables .....	37

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1 Tipo de investigación .....	38
3.2 Nivel de investigación .....	39
3.3 Métodos de investigación .....	39
3.4 Diseño de investigación .....	40
3.5 Población, muestra y muestreo .....	41
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	43
3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	45
3.8 Descripción de la prueba de hipótesis .....	46

### **CAPÍTULO IV**

#### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

4.1 Presentación e interpretación de datos .....	47
4.2 Proceso de prueba de hipótesis .....	56
4.2.1 De la hipótesis general según el objetivo general .....	56
4.2.2 De la hipótesis específica 1 según el objetivo específico 1 .....	57
4.2.3 De la hipótesis específica 2 según el objetivo específico 2 .....	58
4.2.4 De la hipótesis específica 3 según el objetivo específico 3 .....	59
4.2.5 De la hipótesis específica 4 según el objetivo específico 4 .....	60
4.3 Discusión de resultados .....	62
Conclusiones .....	69
Recomendaciones .....	71
Referencias bibliográficas .....	72
ANEXO .....	75

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1.</i> Gestión Administrativa en la unidad de gestión educativa local Angaraes .....	48
<i>Tabla 2.</i> Planeación en la unidad de gestión educativa local Angaraes .....	48
<i>Tabla 3.</i> Organización en la unidad de gestión educativa local Angaraes .....	49
<i>Tabla 4.</i> Dirección en la unidad de gestión educativa local Angaraes .....	50
<i>Tabla 5.</i> Control en la unidad de gestión educativa local Angaraes .....	51
<i>Tabla 6.</i> Desempeño Laboral en la unidad de gestión educativa local Angaraes .....	52
<i>Tabla 7.</i> Eficiencia y Eficacia en la unidad de gestión educativa local Angaraes .....	53
<i>Tabla 8.</i> Motivación en la unidad de gestión educativa local Angaraes .....	54
<i>Tabla 9.</i> Evaluación en la unidad de gestión educativa local Angaraes.....	55
<i>Tabla 10.</i> Prueba de normalidad .....	56
<i>Tabla 11.</i> Nivel de correlación entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral .....	56
<i>Tabla 12.</i> Nivel de correlación entre Planeación y Desempeño Laboral .....	57
<i>Tabla 13.</i> Nivel de correlación entre Organización y Desempeño Laboral .....	58
<i>Tabla 14.</i> Nivel de correlación entre Dirección y Desempeño Laboral .....	59
<i>Tabla 15.</i> Nivel de correlación entre control y Desempeño Laboral .....	60

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión Administrativa en la unidad de gestión educativa local Angaraes .....	47
Figura 2. De la Dimensión Planeación en la unidad de gestión educativa local Angaraes....	48
Figura 3. De la Dimensión Organización en la unidad de gestión educativa local Angaraes.	49
Figura 4. De la Dimensión Dirección en la unidad de gestión educativa local Angaraes.....	50
Figura 5. De la Dimensión Control en la unidad de gestión educativa local Angaraes.....	51
Figura 6. Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local Angaraes .....	52
Figura 7. De la Dimensión Eficiencia y Eficacia en la unidad de gestión educativa local Angaraes .....	53
Figura 8. De la Dimensión Motivación en la unidad de gestión educativa local Angaraes....	54
Figura 9. De la Dimensión Evaluación en la unidad de gestión educativa local Angaraes....	55

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, existen Gestiones Educativas locales ubicadas en la región de Huancavelica, se observa que la gestión administrativa no ha respondido a las necesidades educativas. De manera similar, el desempeño laboral no puede proteger los beneficios y logros que estas instituciones esperan brindar. La misión de estas instituciones es brindar servicios educativos de alta calidad y necesidades ambientales; afectar a la misma persona que la composición general de los estudiantes; esto significa deficiencias, menos estudiantes; empeoramiento del ambiente escolar y La situación negativa de otras instituciones educativas. Es por esto que la gestión actual de la gestión educativa local considera la política imperante como la mejora de la organización dentro de un marco de gestión participativo, descentralizado y claro orientado a la obtención de resultados.

En este caso, se reconoce que la gestión escolar está garantizada en una serie de trámites administrativos interconectados (planificación, organización, orientación y control), teniendo en cuenta las preferencias internacionales, lo que asegura que la realización de los objetivos antes mencionados sea inigualable; y con el apoyo de los resultados, mi país ha logrado avances efectivos en los métodos basados en resultados. Con base en el contenido anterior, los objetivos de la encuesta son los siguientes: Describir la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

En la presente investigación, la hipótesis planteada fue: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020, donde las variables fueron: Variable 1 = Gestión Administrativa y Variable 2 = Desempeño Laboral.

El estudio se desarrolló en cuatro capítulos, los cuales fueron desarrollados de acuerdo a la metodología.

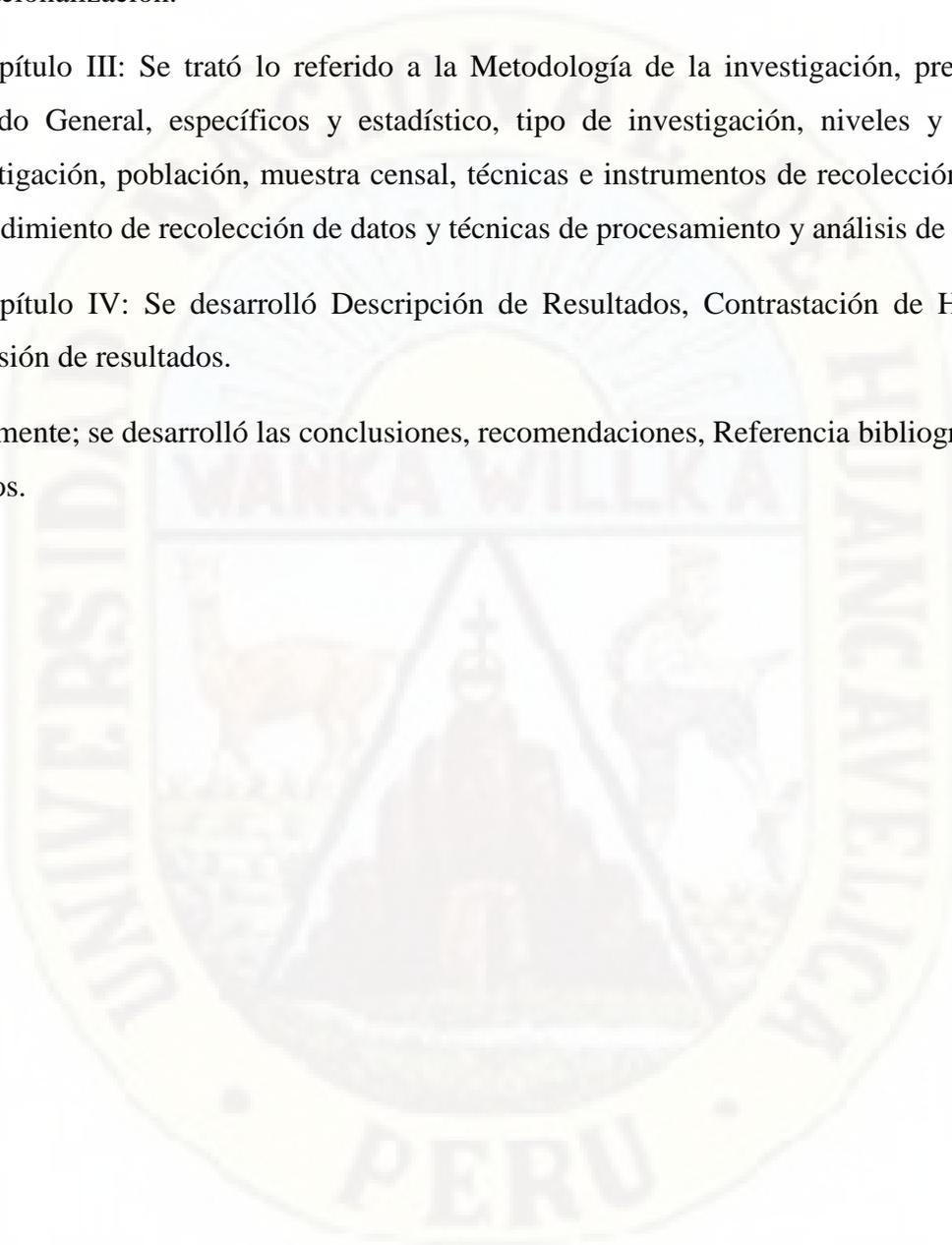
El capítulo I: Se ha implementado el planteamiento del problema; a partir del problema de investigación y el objetivo, se plasma la justificación de estudio investigado.

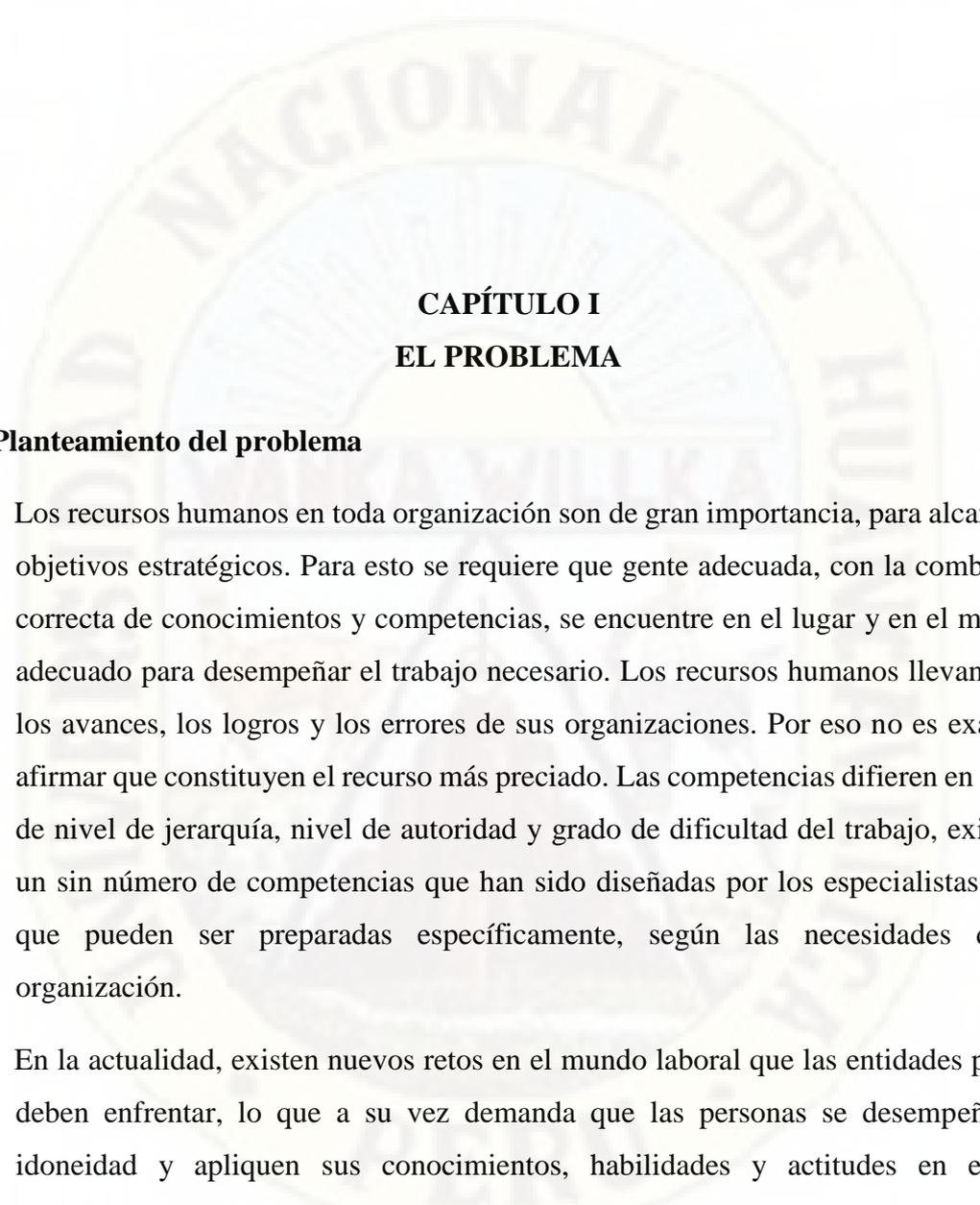
El capítulo II: Se da a conocer los antecedentes similares o que guardan una relación con nuestro estudio, así mismo recopilamos bases teóricas para apoyar el desarrollo de nuestro estudio; definimos los términos básicos que se emplean con frecuencias, y luego se plantea la hipótesis, seguida de la identificación de las variables con su respectiva operacionalización.

El capítulo III: Se trató lo referido a la Metodología de la investigación, precisando el Método General, específicos y estadístico, tipo de investigación, niveles y diseño de investigación, población, muestra censal, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El capítulo IV: Se desarrolló Descripción de Resultados, Contrastación de Hipótesis y discusión de resultados.

Finalmente; se desarrolló las conclusiones, recomendaciones, Referencia bibliográfica y los anexos.





## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 Planteamiento del problema**

Los recursos humanos en toda organización son de gran importancia, para alcanzar los objetivos estratégicos. Para esto se requiere que gente adecuada, con la combinación correcta de conocimientos y competencias, se encuentre en el lugar y en el momento adecuado para desempeñar el trabajo necesario. Los recursos humanos llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones. Por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado. Las competencias difieren en función de nivel de jerarquía, nivel de autoridad y grado de dificultad del trabajo, existiendo un sin número de competencias que han sido diseñadas por los especialistas y otras que pueden ser preparadas específicamente, según las necesidades de una organización.

En la actualidad, existen nuevos retos en el mundo laboral que las entidades públicas deben enfrentar, lo que a su vez demanda que las personas se desempeñen con idoneidad y apliquen sus conocimientos, habilidades y actitudes en entornos cambiantes, para así obtener ventajas competitivas.

El rol y la importancia de la educación en la sociedad es tan alta, que desde hace muchos se ha convertido en el objeto de estudio de sistemas de gobierno, organizaciones y nivel mundial, universidades, cumbres, simposios y congresos, entre otras organizaciones, donde se han centrado en conocer, analizar, y establecer los patrones que deben regir la educación y la práctica educativa para la sociedad en la

cual se encuentra inmersa, bajo los estándares de calidad, cantidad, inclusión, desempeño docente, gestión administrativa, contenidos, temarios y currículo, incorporación de la tecnología, entre otros.

Actualmente han surgido nuevos estilos y tendencias de cómo realizar una gestión administrativa que apunte a mejorar la calidad. Por ello la “gestión administrativa fue considerada en el mundo laboral como actividades a desarrollar teniendo en cuenta el proceso administrativo y se recomendó a las instituciones para que ayuden en la planificación, organización, ejecución y control” (Bonilla, 2011, p.75). De manera que este proceso trascienda en la construcción de una nueva gestión administrativa, que favorezca a los trabajadores, y la sociedad en general.

En cambio, en el sector educativo es decir en las instituciones de gestión educativa no prestan mayor interés en el quehacer administrativo ni tampoco la importancia de la comunicación organizacional en el fortalecimiento y desarrollo institucional.

A nivel nacional en el Perú la gestión administrativa ha sido estudiada de diferentes maneras y uno de los objetivos de las instituciones educativas fue mejorar la calidad educativa. Al respecto el Minedu (2013) señaló que los factores responsables de esta crisis se señalan el inadecuado desempeño docente, las deficiencias en la gestión administrativa. Los responsables de la gestión administrativa en las instituciones educativas son docentes nombrados que desconocen de administración y de las fases del proceso administrativo y desconocimiento del área que desempeñan y como consecuencia se ve reflejada en una deficiente gestión administrativa.

En las circunstancias actuales, es seguro que la gestión administrativa de algunas instituciones de la provincia de Huancavelica no puede satisfacer las necesidades de servicios educativos y, de igual forma, el desempeño laboral no puede preservar los intereses y logros esperados por estas organizaciones. Su principal tarea es brindar servicios educativos de alta calidad acorde a su entorno, afectando así la formación integral de los estudiantes; esto significa carencias, menor número de alumnos; deterioro del ambiente escolar típico de estas escuelas y otras desventajas; todas estas situaciones incentivan Conducimos investigación sobre la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los ejecutivos de UGEL Angaraes en 2020.

Este estudio se basa en observaciones exhaustivas realizadas por los administradores estatales de UGEL Angaraes. Si se considera que los administradores no están

satisfechos con su desempeño laboral, lo que conduce a la imposibilidad de obtener la debida atención educativa por parte de la facultad, y al mismo tiempo, los administradores no pueden obtener el apoyo necesario de los instructores, lo que resulta en la interrupción de la función docente y educativa la imagen de la institución se ha visto dañada, dañando el desarrollo de los servicios educativos y las actividades docentes en general.

Por todos los aspectos anteriores, es muy importante que las personas que trabajan en los organismos públicos reciban una formación integral y una visión amplia, además sean responsables, leales y dedicados a su organización. De igual forma, es necesario atraer y formar a estas personas con determinadas características; porque su finalidad y tareas son de mayor importancia; qué es una comunidad.

El desempeño laboral es extremadamente situacional, varía de una persona a otra, y de situación en situación, porque depende de innumerables factores condicionantes.

En este sentido, esta investigación estudia y enfatiza los alcances de la gestión administrativa. Para las escuelas y otras instituciones tradicionalmente individualistas y autoritarias, este es un gran desafío. En tales instituciones, tanto administradores como docentes, se evita el desempeño laboral relacionado y piensa que es beneficioso potenciar el valor del trabajo; esta no es una tarea fácil; porque requiere tiempo y dedicación continua, pero es importante cultivarlo, porque puede afectar la calidad de la organización, para la gestión Personas y trabajadores y educación los departamentos de gestión aportan beneficios.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación que se da entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación que se da entre planeación y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020?
- ¿Cuál es la relación que se da entre organización y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020?

- ¿Cuál es la relación que se da entre dirección y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020?
- ¿Cuál es la relación que se da entre control y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Describir la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Describir la relación que se da entre planeación y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020
- Describir la relación que se da entre organización y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020
- Describir la relación que se da entre dirección y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020
- Describir la relación que se da entre control y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020

### **1.4 Justificación**

#### ***Justificación Teórica***

La presente investigación está enfocada en realizar una descripción sobre el conocimiento de la gestión administrativa y su asociación al desempeño laboral de los servidores públicos dentro de la unidad de gestión educativa local, el conocer aspectos teóricos sobre la gestiona administrativa nos permitirá conocer sobre el grado de aplicación de la misma, como menciona Chiavenato (2007), la gestión administrativa es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible. Por otro lado, todo desempeño laboral depende de la capacidad idónea de la persona en el cargo a desempeñase, Según Chiavenato (2007: 359) el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. Siendo entonces que el estudio nuestro va a contribuir a medir el grado de relación

entre las variables, dado que se evidencia teóricamente que están vinculadas y la finalidad es, que, a mejor gestión administrativa, debe existir un mejor desempeño del personal.

### ***Justificación Práctica***

La presente investigación sobre el planteamiento de la gestión administrativa plenamente en la aplicación en el sector educación o en entidades públicas que no están vinculadas con el personal idóneo o calificado en su dirección, conlleva a la presencia de falencias y dificultades en el manejo de recursos materiales y de talento humano, siendo objeto de desacreditación y menos valoración en el ámbito de desarrollo de la sociedad.

### ***Justificación Metodológica***

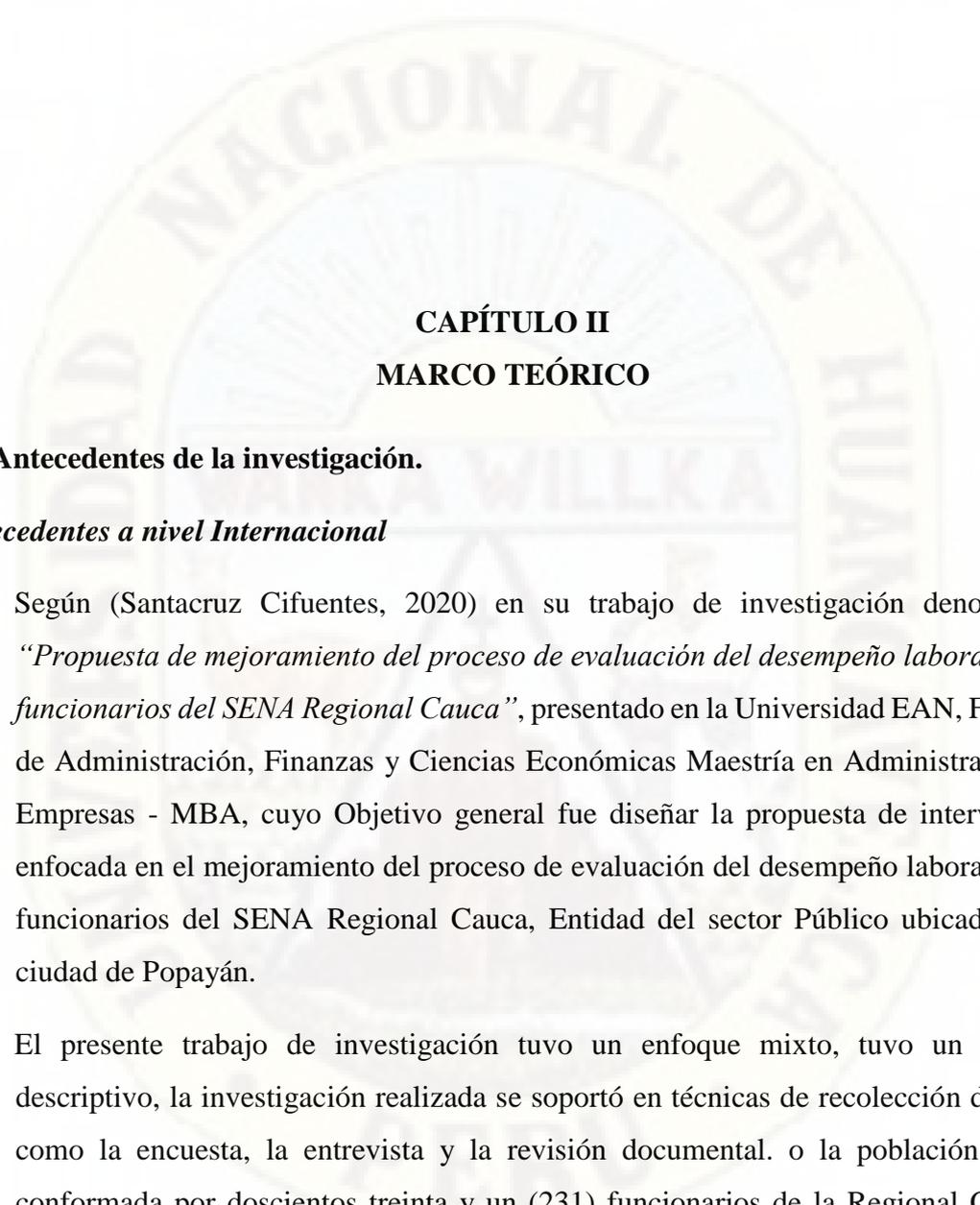
La presente investigación mediante la aplicación de instrumentos validados en nuestro entorno y realidad, apoyados en el criterio de validadores expertos en las variables de estudio, han de contribuir en determinar el grado de afinidad o relación que se dan entre gestión administrativa y el desempeño laboral; sirviendo como mecanismo el análisis en futuras investigaciones en el sector de educación.

### ***Justificación Social***

La presente investigación busca incentivar la idoneidad de la gestión administrativa, dentro de las instituciones públicas, siendo relevante medir el desempeño laboral en función al nivel de aplicación de la gestión administrativa, cabe resaltar que todo comportamiento o desempeño no se rige a criterio individual o singular, sino al requerimiento de un perfil de cargo y esto a su vez ligada a desarrollar funciones con el fin de alcanzar los objetivos de la institución y/o empresa.

### ***Justificación de conveniencia***

La presente investigación es dar el valor profesional a los que desempeñan sus funciones de una forma idónea, siendo relevante que todo profesional se ha formado para desempeñar un cargo específico y sin la necesidad de usurpar una función con poco conocimiento o con amplio.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación.**

##### ***Antecedentes a nivel Internacional***

Según (Santacruz Cifuentes, 2020) en su trabajo de investigación denominada “*Propuesta de mejoramiento del proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios del SENA Regional Cauca*”, presentado en la Universidad EAN, Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas Maestría en Administración de Empresas - MBA, cuyo Objetivo general fue diseñar la propuesta de intervención enfocada en el mejoramiento del proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios del SENA Regional Cauca, Entidad del sector Público ubicada en la ciudad de Popayán.

El presente trabajo de investigación tuvo un enfoque mixto, tuvo un alcance descriptivo, la investigación realizada se soportó en técnicas de recolección de datos como la encuesta, la entrevista y la revisión documental. o la población estuvo conformada por doscientos treinta y un (231) funcionarios de la Regional Cauca y teniendo como muestra a 144 personas de toda la Regional.

La evaluación del desempeño es vista como una herramienta de gestión objetiva y de largo plazo que debe realizar dos funciones principales, una que evalúa las contribuciones individuales y la otra que evalúa el comportamiento de la persona evaluada. Socava el logro de los objetivos institucionales de los aportes y acciones antes mencionados y permite medir el desempeño institucional. Los resultados

obtenidos en este estudio apuntan a mejorar el desempeño institucional y cumplir con las misiones institucionales debido a que los objetivos de la herramienta se alcanzan parcialmente y su aplicación se limita a aportes y acciones calificadas, se puede concluir que el aporte es muy bajo. Un directivo en su función de desempeño, aunque pactado, pero en gran parte estandarizado y basado en un conjunto de compromisos que no toman en cuenta el contexto real o estratégico de la entidad; también el proceso y los resultados de la entidad. Se implementa como un compromiso y un requisito legal, no como una oportunidad de mejora continua. Además, el proceso de evaluación del desempeño está fragmentado por la planificación estratégica de la organización y la falta de herramientas de medición relevantes para ayudar. Con base en los resultados obtenidos y el desempeño de la propia organización, medimos tanto la contribución individual como el impacto en el desempeño de la organización.

Según (Díaz Gómez, 2019) en su tesis de posgrado titulado “*Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México*”, presentada a la Universidad de Montemorelos, en cumplimiento parcial de los requisitos para el grado de Maestría en Recursos Humanos, con objetivo general explorar la influencia que tiene la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño laboral en los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México.

La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, transversal y explicativa. La población fueron 127 empleados, la muestra conformada por 95 empleados. Para la recolección de los datos se utilizaron dos instrumentos: el primero para medir la calidad de la cultura organizacional conformado por 15 ítems y el segundo enfocado a medir el grado de desempeño laboral conformado por 20 ítems.

Con las técnicas estadísticas y la población considerada, se llegó a la conclusión que, cuanto mejor sea el grado de cultura organizacional, mejor será el desempeño laboral, en relación con el grado de cultura organizacional, se pudo observar que los empleados tienen una percepción de la cultura organizacional entre regular y bueno. Los colaboradores perciben más el sentirse plenamente integrados a la empresa y menos cuando se presenta algo diferente a lo acostumbrado ya que se siente temor y desconfianza. En cuanto al grado de desempeño laboral, se pudo observar que los empleados perciben del desempeño laboral como bueno y muy bueno. Los

colaboradores consideran un mayor desempeño cuando son cuidadosos con las instalaciones y herramientas de su trabajo y menos cuando piden opiniones a sus compañeros para resolver un problema poco frecuente.

Según (Reyes Mejía , 2017) en su tesis titulado *“La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública”*, presentada a la Universidad Andina Simón Bolívar, para obtener el grado de Magister en Desarrollo del Talento Humano, El objetivo del estudio fue determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los Servidores Públicos del Ministerio de Salud Pública durante el año 2017.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, transversal y con un alcance relacional. La muestra fue integrada por 230 servidores públicos con nombramiento y 191 con contrato ocasional. La muestra presenta un nivel de confianza del 95%.

El instrumento fue la herramienta de evaluación del desempeño del Servicio Público establecido en Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, aplicado en el Ministerio de Salud Pública. Los resultados indicaron que en la modalidad de contrato ocasional los servidores públicos alcanzan un desempeño excelente (66%) y muy bueno (34%), al contrario de los trabajadores con nombramiento donde los resultados son excelentes (5.7%), muy buenos (81,7%), satisfactorio (1,3%) y regular (11,3%), de tal forma que se aprecia un mejor resultado en el 1er grupo. Por ello, los gobiernos deben establecer mecanismos que aseguren que los funcionarios públicos no pierdan su nivel de innovación e interés en atender a la ciudadanía cuando consiguen un empleo.

Según (Cedeño Vera, 2016) en su proyecto de investigación y desarrollo denominado *“Gestión administrativa y su incidencia en el control y desempeño de las instituciones educativas del cantón el empalme año 2015”*, presentado en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo - Unidad de Posgrado, previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Gerencia de Innovaciones Educativas. Con el objetivo general de evaluar la incidencia de la Gestión Administrativa en el control y desempeño de las instituciones educativas en el cantón El Empalme.

El tipo de investigación utilizado fue exploratoria y descriptiva, con investigación mixta, método inductivo - deductivo y analítico, de diseño no experimental, el proyecto

tomó como población a 43,281.00 actores, con una muestra de 1139 actores, los instrumentos aplicados fueron las encuestas, entrevistas, observaciones directas, información de fuentes electrónicas, textos.

De los resultados obtenidos se puede concluir que el directivo no sabe del todo lo que debe hacer. Esto significa que la gestión realizada no cumple con los requisitos, por lo que afectará el desempeño y control de la gestión administrativa.

La educación brindada no cumple con las expectativas de la comunidad; aunque el director y el docente han estipulado lo contrario, esto nos lleva a la siguiente conclusión: los estudiantes no cumplen con los estándares de calidad, por sus pretensiones, los estándares de los padres, especialmente aquellos motivos de práctica educativa.

El gerente no hará recomendaciones institucionales, en este programa participa activamente en todos los participantes de la educación, lo que no propicia la sana convivencia, control o mejora del desempeño, haciendo de la gestión administrativa una práctica desagradable.

La gestión administrativa se ha simplificado a la gestión de acuerdo con la normativa recibida, sin generar recomendaciones, y sin implementar procedimientos que vayan más allá o contribuyan al desarrollo del marco institucional, lo que puede generar confusión, desacuerdo y desconfianza.

Según (Arámbula Quiñones, 2015) en su trabajo de investigación titulada *“La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público. Un estudio de caso: La experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile”*, presentado en la Universidad Ramón Llull, departamento de dirección general y estrategia y dirección personas y organización, para optar el grado de doctor en dirección general y estrategia y dirección personas y organización, Su diseño de investigación consiste en un estudio de caso, que se apoya en la triangulación metodológica como estrategia de recopilación y análisis de la evidencia empírica cuantitativa y cualitativa de datos, con el fin de comprender y profundizar en el significado y el contexto en el que un sistema de servicio civil ejecutivo ("Sistema de Alta Dirección Pública") fue implementado en Chile.

Cómo una organización, sistema o decisión, utilizando variaciones de la perspectiva ambiental del organismo público (Teoría de Contingencia Estructural), cumple requisitos y contextos o condiciones ambientales, entre otros factores. Haciendo hincapié en la idea de adaptación, este. El estudio de doctorado consiste en la construcción y desarrollo del "Sistema de Gestión Pública de Alto Nivel" (2002- 2015) para mejorar la calidad y eficiencia del público.

Al realizar este análisis longitudinal, se realizaron 28 entrevistas semiestructuradas con informantes basadas en una revisión de la literatura, información secundaria cuantitativa y evidencia empírica cualitativa. El sistema de gestión debe ser visto como una importante reforma institucional en la que el contexto político juega un papel fundamental. Otra observación relevante es que esta forma de gestión del sistema (basada en cargos) (en cuanto a las decisiones de contratación, rotación y retención de funcionarios públicos) se ha convertido en un modelo político en el que el principio de mérito ha perdido una parte. eficacia.

#### ***Antecedentes a nivel Nacionales***

Según (Ramírez Calero, 2020) en su tesis de investigación denominada "*gestión administrativa y la gestión estratégica del talento humano en los servidores públicos de la municipalidad distrital de rio negro – 2019*", presentado en la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, escuela de posgrado, para optar el grado académico de maestro en gestión estratégica empresarial, sostuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el talento humano de servidores públicos y funcionarios en la municipalidad distrital de Rio Negro, 2019. El diseño escogido para conseguir la hipótesis propuesta, fue el, el estudio se realizó en la ciudad de Huancavelica, la población estuvo conformada por los 51 trabajadores de la municipalidad distrital de Rio Negro, siendo la muestra el total de la población. La hipótesis se aprobó a través de las estadísticas de rho de Spearman (0.907), considerándose así una relación alta, concluyendo que la gestión administrativa se relaciona directamente con la mejora de la gestión del talento humano, en la municipalidad distrital de Rio Negro.

Según (Ticse Fernández, 2019) en su trabajo de investigación titulado "*Evaluación del desempeño y satisfacción laboral en los servidores públicos no docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2017*", presentada a la Universidad

Nacional Daniel Alcides Carrión, para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Administración, mención gestión pública y desarrollo local. Este trabajo fue de tipo descriptivo explicativo, correlacional y transversal, con el objetivo de determinar la influencia entre la evaluación del desempeño y satisfacción laboral de los servidores públicos no docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Se trabajó con 201 casos, aplicando una encuesta, con escala de Likert, para comprobar la hipótesis se utilizó la prueba estadística chi-cuadrado y Pearson, obteniendo un nivel de confianza del 95%. En el análisis estadístico, se comprobó que, el factor predominante, fue el trabajo en equipo y concerniente en la satisfacción laboral, el factor que predomina fue la realización personal. En conclusión, se verificó que existe relación entre el nivel de desempeño y satisfacción laboral, en los servidores públicos no docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, con un nivel de confianza del 95%.

Según (Arellano Romero, 2018) en su trabajo de investigación titulada “*Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*”, presentada a la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión Pública, con un objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018.

Se utilizó como método de investigación el diseño transversal de correlación no experimental, empleando un cuestionario, que se aplicó a 25 funcionarios administrativos. De igual forma se realizó la prueba de normalidad de datos sobre una muestra pequeña, que corresponde a Shapiro wilk, y se obtuvo un resultado que representó una distribución normal, lo que significó que en este caso se utilizó la distribución de parámetros del estadístico de la prueba de correlación de Pearson T de Student.

Desde la perspectiva de la aplicación del contraste de hipótesis, se alcanzó  $r = 0,780$  y  $t = 6,141$  de las variables utilizadas para el contraste de hipótesis, y se tomó como referencia el valor crítico 1,96 en la curva de Gauss. Finalmente, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula, y luego se llegó a determinar que existe una correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de UGEL-Pasco 2018.

Según (Ramírez Charca, 2018) en su trabajo de investigación titulado *“La gestión administrativa y el desempeño del personal en la dirección regional sectorial de educación de Tacna, año 2017”*, presentado a la Universidad Privada de Tacna - Escuela de Postgrado, para obtener el grado académico de: maestro en gestión y políticas públicas, tuvo como objetivo general el determinar el grado y sentido de la correlación entre el nivel de gestión administrativa y el nivel de desempeño del personal de la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, año 2017; el tipo es básico de nivel correlacional, el diseño es no experimental, la muestra es de 76 trabajadores y el enfoque es cuantitativo.

El estudio encontró que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño de los empleados (el valor Rho de Spearman es 0,611, el valor p es 0,000); el 72,4% del personal cree que el nivel de gestión administrativa de la entidad representativa es suficiente, el aspecto más destacado Es el “nivel de control” y el “nivel de gestión” debe fortalecerse.

Finalmente, se encontró que el 51,3% de las personas pensaba que su nivel de desempeño laboral era normal, el aspecto más destacado fue la “satisfacción del usuario” y el “desempeño laboral” que se debe mejorar.

Según (Gomez Dueñas, 2016) en su tesis titulado *“Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Ilo - 2016”*, presentado a la Universidad César Vallejo – Escuela de Postgrado, para obtener el grado académico de: magister en gestión pública, con objetivo principal de determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Ilo, del departamento de Moquegua, 2016.

Para la realización de este estudio se consideraron 65 trabajadores de la UGEL y las estadísticas que sustentan este estudio se obtuvieron a partir de resultados de muestreo cuantitativo, y esta técnica se denomina cuestionario. SPSS y Excel admiten el análisis de datos.

Asimismo, se verificó la hipótesis general planteado, donde los resultados obtenidos mencionaron que el nivel de gestión administrativa del departamento de gestión local de Yiluo es muy deficiente. Según la investigación en términos de desempeño laboral la proporción es del 51%, encontrándose en un nivel muy pobre. El 60% de las personas pensaron que no hay un trabajo eficaz en la UGEL ILo, no hay coordinación,

no hay respeto entre compañeros, por lo que no hay un buen clima laboral, que no favorezca una buena gestión administrativa.

Finalmente, la conclusión es que con un nivel de significancia del 1%, existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de gestión local Ilo (2016), con un coeficiente de correlación de 0,778, donde significa a una mejor gestión administrativa, un mejor desempeño laboral y/o viceversa.

## **2.2 Bases teóricas**

La Gestión Administrativa, según (Hurtado Cuartas, 2008) Los procedimientos administrativos son herramientas que se utilizan en las instituciones para alcanzar las metas y la satisfacción de toda necesidad social rentable. Si los directores de una organización realizan plenamente su trabajo a través de la eficiencia y eficacia de la gestión, es más probable que la organización logre sus objetivos, por lo que se puede decir que el desarrollo de las actividades de los directores o gerentes se puede medir de acuerdo al nivel de los procedimientos administrativos ejecutivos.

Según el autor (Anzola Rojas, 2010) refiere que las gestiones administrativas consistirían en cada función que se realiza para la coordinación de esfuerzos del conjunto, para poder lograr los objetos con apoyo de sus colaboradores, a través de desempeñar cada labor relevante como lo es planificar, organizar, control y dirección.

Según (Chiavenato I. , 2010) las gestiones administrativas son procesos que implican la planeación, control, dirección y organización, para el uso debido de cada recurso que posee la institución para lograr metas.

Según (Plasencia Alva, 2017) También se puede definir como un conjunto de actividades planificadas, así como la coordinación permanente de recursos humanos, materiales, económicos y de tiempo para asegurar que se alcancen las metas de la organización.

Según (Barrionuevo Abarca, 2015) Definir gestión administrativa como un conjunto de operaciones y actividades utilizadas para realizar funciones administrativas que apoyan la gestión docente.

Según (Münch, 2011) La administración es la herramienta más duradera y competitiva de cualquier organización, tiene muchas ventajas, tales como: a) A través de su

tecnología y procesos, puede mejorar la eficiencia del trabajo, la eficiencia y simplificar el trabajo más rápido, ahorrando tiempo y costo. ; b) Esto afectará la productividad, eficiencia, calidad y competitividad de cualquier organización; c) Conducirá a obtener el máximo rendimiento.

Según (Campos Encalada & Loza Chávez, 2011) La gestión es la herramienta más duradera y competitiva de cualquier organización, tiene muchas ventajas, tales como: a) A través de su tecnología y proceso, puede mejorar la eficiencia del trabajo, la eficiencia y simplificar el trabajo, ahorrando tiempo y costos; b) Esto afectará la productividad, eficiencia, calidad y competitividad de cualquier organización; c) Conducirá al mejor desempeño.

Según (Carro & Caló, 2012) Mencionó que se trata de una disciplina científica, enfocada en el estudio de las organizaciones, tratando de interpretar el nacimiento, desarrollo, determinación de metas, cómo optimizar la gestión, y cuál es el propósito o compromiso con la sociedad. Por tanto, la administración es una disciplina o investigación encaminada a comprender el origen y desarrollo de las empresas y el papel que desempeñan en la sociedad.

Según (Millán Reyes, Córdoba Guerrero, & Ávila Alférez, 2009) la gestión administrativa es un conglomerado de decisiones y acciones que conllevan a alcanzar un objetivo previamente trazado. El concepto de gestión está ligado al logro de óptimos resultados, por tal motivo es que no se debe percibir como conjunto de acciones sino de logros. Gestionar es sinónimo de lograr, pero para que se den dichos logros tiene que existir planificación y coordinación dentro de la empresa, cuando la gestión es óptima se puede hablar de logros alcanzados, cuando no lo es, la organización pierde rumbo.

#### Características de la gestión administrativa

Para (Münch, 2011), Las características de la administración son las siguientes:

- Universalidad: En cualquier organización social, ya sea cotizada, privada o cualquier tipo de institución, es fundamental.
- Valor instrumental: Su propósito es muy práctico y la gestión es un medio para lograr los objetivos del equipo.
- Multidisciplina: Utilizar y aplicar diversos conocimientos científicos y técnicos.

- Especificidad. Si bien el departamento administrativo asiste a diversas ciencias, su campo de acción es específico y por lo tanto no puede confundirse con otras disciplinas.
- Versatilidad: Los principios administrativos son flexibles y pueden adaptarse a las necesidades de cada grupo social que aplica estos principios.

### Dimensiones

Según (Chiavenato, 2000) Los principales componentes de la gestión administrativa, son:

- Planificación: Implica las siguientes tareas: definir las metas u objetivos de la organización, establecer estrategias generales para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía de planes para integrar y coordinar actividades. (Robbins, 2004)
- Organización: Especifica que se trata de un proceso de gestión permanente. Significa determinar el trabajo necesario y coordinado para implementar estrategias que conduzcan al logro de las metas, sus elementos son la división del trabajo y la departamentalización.
- Dirección: Implica hacer planes basados en la comunicación, la supervisión y la motivación para influir en los demás. “Proceso de integración, a través del cual el personal autorizado crea, mantiene y administra organizaciones relacionadas con la selección y realización de objetivos.
- Control: Le permite asegurarse de que las actividades reales coincidan con las actividades planificadas. Una parte importante del proceso de control es tomar las medidas correctivas necesarias.

(Chiavenato, 2010) precisa que, para el análisis de dichas dimensiones, se deben considerar algunos indicadores del desempeño, tales como:

- Economía: Implica la obtención de recursos humanos y materiales de adecuada calidad y cantidad al menor costo.
- Eficiencia: Significa maximizar la producción de productos en función de una determinada cantidad de insumos, o utilizar la menor cantidad de recursos en función de la cantidad y calidad de los servicios requeridos.

- Efectividad: Deje que la organización satisfaga las necesidades de los ciudadanos y permita que el plan o la actividad logre sus objetivos.
- Equidad: Esto significa que el servicio es accesible y adecuado a las necesidades de los usuarios.

### Desempeño Laboral

Según (Chiavenato, 2010) El desempeño laboral es una herramienta que puede medir la percepción de los colaboradores por parte de proveedores y clientes internos. La herramienta proporciona información sobre su desempeño y habilidades personales con el fin de identificar áreas de mejora continua para potenciar su colaboración para lograr los objetivos de la empresa. Otra definición más completa del mismo autor muestra que la evaluación del desempeño del colaborador es una forma sistemática de evaluar las actividades que realiza, si logra alcanzar las metas recomendadas de los resultados esperados y muestra el potencial de desarrollo futuro. Pero lo más importante, cuánto valor agrega a la organización.

Según (Chiavenato, 2007) Sugiero que el comportamiento de los evaluados se da demostrando su desempeño en la búsqueda de las metas establecidas. Conviértete en una estrategia individual para lograr cada objetivo deseado. Los factores que afectan una mejor realización del trabajo incluyen: las instituciones que brindan servicios para prestar plena atención a los servicios de sus consumidores deben prestar atención a los factores relacionados, que se reflejan directamente en el desempeño de los socios. Considere la siguiente investigación: capacitación, autoestima, Trabajo en equipo y satisfacción.

Según (Dessler, 2001) Indica que la evaluación del desempeño se refiere a la calificación del desempeño actual o pasado del socio a través de regulaciones establecidas y tareas designadas.

Según (Arias Galicia & Heredia Espinosa, 2001) Señalan que: Cada evaluación de desempeño representará varios componentes o fundamentos que apuntan directamente a la producción y la calidad para completar el trabajo del socio. Medir los resultados específicos y finales que se alcanzarán dentro del tiempo límite establecido; desempeño: el comportamiento o medio que intenta poner en práctica los elementos clave del éxito: los elementos básicos del logro y éxito del desempeño de la

organización. La principal razón por la que la organización es responsable de la evaluación del desempeño es proporcionar una base sistemática de juicio para verificar el crecimiento salarial, los ascensos, la transferencia y, a veces, el despido de los empleados.

Según (Robbins, 2004) Conceptualizar el desempeño laboral como el grado en el que el gerente o coordinador de la organización realiza la función y considerar los requisitos del puesto de acuerdo con los resultados.

Según (Davenport, 2000) Define el desempeño laboral como el nivel de desempeño de un empleado para lograr los objetivos de una organización en un tiempo determinado.

Según (Ivancevich, 2005) Menciona que determinar el desempeño de los empleados es una actividad; especifica dos sistemas de evaluación: formal (basado en inspecciones periódicas del trabajo de los empleados) e informal (con la ayuda de empleados prioritarios)

Según (Aguirre de Mena, 2000) Se estipula que el desempeño laboral es un procedimiento estructurado y sistemático que se utiliza para medir, evaluar e influir en los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, y el grado de absentismo, con el fin de conocer el grado de productividad de los empleados; de esta manera, se puede mejorar su desempeño futuro. Además, para asegurar la objetividad del proceso, los empleados deben conocer de antemano los criterios de evaluación, los criterios de evaluación deben ser orgánicos, y cada trabajador debe ser evaluado por sus superiores y otros medibles.

Beneficios de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2007) dijo que, si el plan de evaluación del desempeño se planifica, coordina y formula cuidadosamente, generalmente traerá beneficios en el corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios suelen ser el evaluador, el patrón, la empresa y la comunidad; destacan los siguientes:

Beneficios para el trabajador:

- a) Comprender los aspectos de comportamiento y desempeño que más valora la empresa entre sus empleados.
- b) Conoce lo que su jefe espera de su desempeño.

- c) Conocer qué medidas tendrá en cuenta el jefe para mejorar su desempeño (planes de formación, seminarios, etc.), y qué medidas debe tomar el evaluado de forma proactiva (autocorrección, dedicación, atención, formación, etc.).
- d) Inspirará el trabajo en equipo y tratará de formular medidas relevantes para motivar a los empleados y hacerlos consistentes con los objetivos de la empresa.
- e) Mantener una relación justa y equitativa con todos los trabajadores.
- f) Anime a los empleados a hacer todo lo posible y asegúrese de que la lealtad y la dedicación sean recompensadas adecuadamente.
- g) Trate los problemas y conflictos de manera oportuna y tome medidas disciplinarias razonables cuando sea necesario.

#### Beneficios para el directivo:

- a) Con base en variables y factores de evaluación, apoyándose principalmente en un sistema de medición que pueda compensar la subjetividad, se puede evaluar mejor el desempeño y comportamiento de los subordinados.
- b) Tomar medidas para mejorar el comportamiento personal.
- c) Comunicarse mejor con las personas para que comprendan el mecanismo de evaluación del desempeño como un sistema objetivo y sus métodos de desarrollo.
- d) Planifique y organice el trabajo para que la unidad pueda organizarse de modo que funcione como un engranaje.

#### Beneficios para la entidad

- a) Puede identificar personas que necesiten mejorar en determinadas áreas de actividad y elegir personas que tengan condiciones de promoción o transferencia.
- b) Se pueden mejorar las políticas de recursos humanos, brindar oportunidades a las personas (no solo promoción, sino principalmente crecimiento y desarrollo personal), estimular la productividad y mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo.
- c) Muestra claramente a las personas sus obligaciones y expectativas de ellas.
- d) Organiza las actividades de la unidad, orienta y controla el trabajo, y establece las normas y procedimientos para la ejecución del trabajo.

e) Antes de realizar cualquier cambio, participe personalmente en la resolución del problema y busque sus opiniones.

Por tanto, los beneficios o ventajas de evaluar el desempeño laboral, de una forma general son los siguientes:

- Mejora el desempeño: a través de la retroalimentación del desempeño, los gerentes y expertos en personal tomarán las medidas adecuadas para mejorar el desempeño.
- Políticas de compensación: Le permite determinar el crecimiento en función del desempeño, que se determina mediante la evaluación del desempeño.
- Decisiones de ubicación: Las promociones, traslados y salidas se basan generalmente en el desempeño pasado o esperado.
- Necesidades de capacitación y desarrollo: Un rendimiento insuficiente puede indicar la necesidad de reentrenamiento. Del mismo modo, un rendimiento suficiente o superior puede indicar un potencial sin explotar.
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional: Los comentarios sobre el desempeño pueden orientar las decisiones sobre oportunidades profesionales específicas.

Fases de la evaluación de desempeño

(Ivancevich, 2005) precisa que las fases de la evaluación del desempeño son las siguientes:

- La identificación: Incluye determinar qué áreas de trabajo deben ser consideradas y cuáles son los criterios para medir el desempeño, por lo que es muy conveniente que los evaluadores y el personal lleguen a un consenso sobre el trabajo esperado.
- La medición: Se trata de medir el desempeño individual, para lo cual se debe comparar el desempeño real de los trabajadores con estándares previamente establecidos.
- La gestión: Incluye mirar la evaluación hacia el futuro, por lo que no es solo una actividad que mira hacia atrás y aprueba o se opone al desempeño de los trabajadores en el período anterior. Debe ser utilizado para orientar a los trabajadores a maximizar su potencial dentro de la empresa para lograr un mayor

nivel de desempeño, para lo cual los evaluadores y supervisores deben retroalimentar a los trabajadores sobre su progreso y desempeño y formular sus planes de desarrollo.

### Métodos de evaluación del desempeño

Chiavenato destaca los siguientes:

- El método de escala (Escala gráfica, escala de calificaciones, lista de verificación, escala de calificaciones de comportamiento, etc.).
- El método con acento en la selección de comportamientos que se ajustan a la observación (método de elección forzada u obligatoria).
- El método basado en registros de observación, como encuestas o métodos de verificación de campo (frases descriptivas, establecimiento de categorías observables, etc.).
- El método centrado en el registro de diversos acontecimientos críticos o exitosos (Método de eventos críticos, registro de eventos importantes).
- El método con acento en la comparación entre sujetos, es decir, por pares, contra el total del grupo, contra tipología exitosa, etc.
- El método de puntos comparativos, de evaluación comparativa, de distribución obligatoria.

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

- Existe una relación directa y significativa entre planeación y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.
- Existe una relación directa y significativa entre organización y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.
- Existe una relación directa y significativa entre dirección y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

- Existe una relación directa y significativa entre control y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

## **2.4 Definición de términos**

### **2.4.1 Gestión**

Gestión: Viene del latín GESTIO-GESTIONIS que significa ejecutar, lograr un éxito con medios adecuados (Corominas & Pascual, 1995).

Gestión “es una concepción más evolucionada tiene la administración y se precisa de la siguiente manera la acción y efecto de realizar tareas con cuidado, esfuerzo y eficacia que conduzcan a una finalidad” (Heredia Herrera, 1994)

### **2.4.2 Administración**

La gestión es una forma integrada de una organización o sus partes. Es el proceso mediante el cual planifica, organiza, dirige y controla la gestión de los recursos organizacionales de ciertos objetivos. (Chiavenato, 2007, p. 47).

### **2.4.3 Capacidades**

Son los recursos que nos permiten actuar. Estos recursos son: los conocimientos, habilidades y actitudes que las personas utilizan para afrontar situaciones específicas. Estas funciones involucran operaciones secundarias inmersas en capacidades, más complejos cada vez. (Ministerio de Educación, 2017, pág. 135)

### **2.4.4 Competencia**

Se define como la capacidad de todas las personas para coordinar un conjunto de habilidades con el fin de lograr un objetivo específico en una situación específica; a realizarse de manera oportuna y de acuerdo con estándares éticos. Un individuo capaz, comprenderá la situación que tiene que afrontar y evaluará la situación de emergencia necesaria para solucionar el problema. Esto significa que las personas deben determinar los conocimientos y habilidades que tienen o pueden usar en el entorno, enfrentar la adversidad y verificar la

combinación de intenciones más conveniente, para que luego puedan tomar decisiones y actuar con la combinación seleccionada. (Minedu, 2017, p. 36).

#### 2.4.5 Aptitud

Las habilidades necesarias para realizar una determinada actividad. Todo líder o director debe saber qué talentos o talentos ejercerá. Los líderes son, de hecho, personas que dedican su tiempo a la formación y el progreso, que se pueden lograr mediante la lectura o la formación profesional. (Reynolds, 2001).

#### 2.4.6 Actitud

Dispuesto a responder positivamente; puede ser perjudicial para la situación, el objeto o la persona. (Chiavenato, 2014, pág. 298)

#### 2.4.7 Habilidad

Adecuado para convertir la comprensión en hechos para lograr el rendimiento esperado (Chiavenato, 2007, p.48).

#### 2.4.8 Liderazgo

Mencionó que el liderazgo es la influencia interpersonal que se ejerce en una determinada situación, a través del proceso de comunicación para lograr directamente una o distintas metas establecidas. El comportamiento del líder (que involucra ocupaciones como planificación, comunicación, evaluación, mediación, supervisión, premio, incitación, sanciones, etc.) ha contribuido al logro de las metas del equipo. (Chiavenato, 2014, p.89).

#### 2.4.9 Comunicación

Se trata de una tarea administrativa con dos propósitos importantes: proporcionar información y conocimientos precisos que permitan a las personas encaminarse; y proporcionar actividades inevitables para promover la estimulación, la colaboración y la complacencia en el trabajo. La recopilación de información intercambiada entre individuos. (Chiavenato, 2014, p.106).

#### 2.4.10 Empowerment

Esta es una forma de brindar a los trabajadores la autoridad, el asesoramiento y los medios necesarios para llevar a cabo su trabajo con súper independencia, maestros e intimidad. (Chiavenato, 2014, p.299).

#### 2.4.11 Organización o estructura organizacional

Representa un conjunto de departamentos e individuos que componen una empresa o agencia de gestión organizacional. Es similar al formato o esquema de la organización. (Chiavenato, 2014, p.147).

#### 2.4.12 Staff o asesoría

Indica la calidad de la consultoría, consultoría, recomendación, cursos o ayuda profesional brindada. (Chiavenato I. , Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones, 2017, pág. 147)

#### 2.4.13 Satisfacción del trabajo

Es una combinación de emociones positivas o negativas, y las personas aprecian su trabajo. Lo mismo en determinadas conductas laborales. Se relacionan con la naturaleza del trabajo y los elementos que componen el entorno laboral: trabajo en equipo, vigilancia, sistema organizativo, etc. Estos autores consideran que la complacencia en el trabajo es un sentimiento de goce o dolor, Que “es diferente del concepto, propósito y propósito de la conducta: estas actitudes permiten a los gerentes prever las consecuencias de la carrera en el próximo proceso”. (Davis & Newstrom, 1991)

## 2.5 Identificación de variables

Variable 1: Gestión Administrativa

### *Dimensiones*

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

Variable 2: Desempeño laboral

***Dimensiones***

–Eficacia y eficiencia

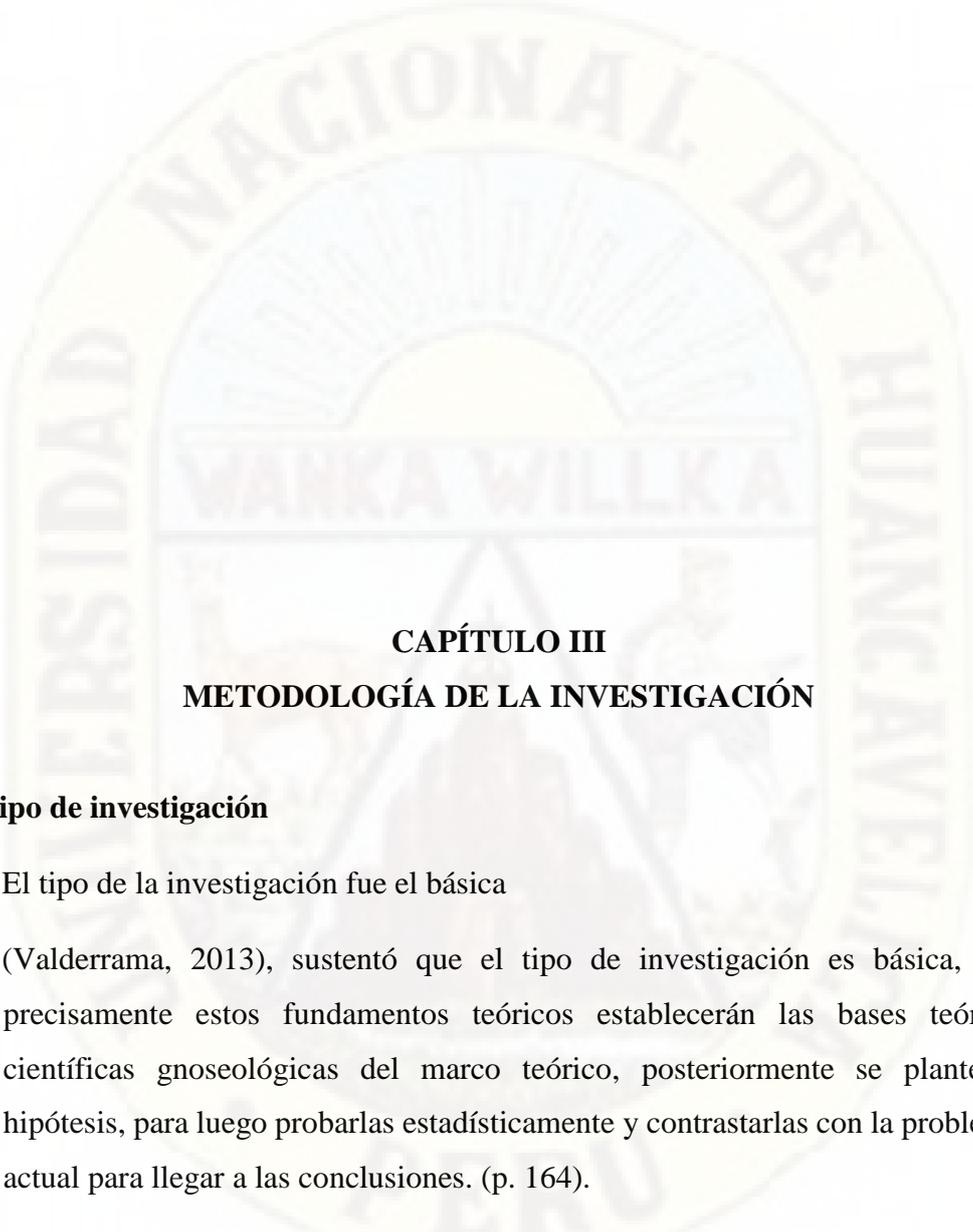
–Motivación

–Evaluación



## 2.6 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Reside en todas las actividades que se inician para coordinar la voluntad de un grupo, es decir “la como se tratan de conseguir las metas u objetivos con la asistencia de las personas y las cosas A mediante el desempeño de determinadas labores (4) como son la Siempre (5). planeación, organización, dirección y control”. (Anzola; 2002. p. 70)	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Existen objetivos definidos de la organización.</li> <li>– Se establecen metas de logro para cada área.</li> </ul>	Ordinal forma Nunca (1) (2) veces (3) Casi siempre fundamentales
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Los trabajos están diseñados para su ejecución.</li> <li>– Los recursos son asignados de acuerdo a las necesidades.</li> <li>– Se coordinan las actividades oportunamente</li> </ul>	
		Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se delegan funciones y designan responsables.</li> <li>– Se lidera y motiva para que todas las acciones sean eficaces.</li> <li>– Existe comunicación fluida, asertiva de nivel profesional.</li> </ul>	
		Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Los estándares de productividad están definidos.</li> <li>– Existe monitoreo de actividades pertinentes.</li> <li>– Se toman acciones correctivas oportunamente.</li> </ul>	
DESEMPEÑO LABORAL	Esta es una función que los trabajadores realizan en el trabajo; medidas basadas en la eficiencia (mejor uso de los recursos disponibles para lograr las metas) y la efectividad (realizar el trabajo requerido para lograr las metas). (Robbins, S. 2004).	Eficacia y eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Eficiencia de recursos.</li> <li>– Trabajo en equipo, creatividad, contribución.</li> <li>– Comprometidos con el trabajo, comunicarse en el entorno laboral.</li> </ul>	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).
		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Demanda laboral, mejora laboral, compromiso institucional, metas marcadas por la organización, incentivos laborales, resultados positivos.</li> </ul>	
		Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Evaluación del conocimiento, medición mejorada de la participación, retroalimentación laboral, supervisión de los empleados, competencia de los empleados.</li> </ul>	



### **CAPÍTULO III**

## **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Tipo de investigación**

El tipo de la investigación fue el básica

(Valderrama, 2013), sustentó que el tipo de investigación es básica, porque precisamente estos fundamentos teóricos establecerán las bases teóricas y científicas gnoseológicas del marco teórico, posteriormente se plantean las hipótesis, para luego probarlas estadísticamente y contrastarlas con la problemática actual para llegar a las conclusiones. (p. 164).

El tipo básico o específico utilizado en la presente investigación fue el básico según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) es de tipo básica ya que contribuye al conocimiento científico, al respecto se encontró que: Dentro del enfoque cuantitativo, la calidad de una investigación se encuentra relacionada con el grado en que se aplique el diseño tal como fue preconcebido (p, 136)

La ampliación del conocimiento es una constante para la persona y para la sociedad, por ello conocer y verificar nuevos paradigmas siguiendo los principales conceptos y teorías de quienes presidieron o incitaron en profundizar sobre el tema que se presenta en el presente estudio.

### **3.2 Nivel de investigación**

El nivel de estudio es el descriptivo. Como refiere (Valderrama, 2013) refiere que la investigación descriptiva, “es una investigación de segundo nivel, inicial, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de los objetos, personas, agentes e instituciones o de los procesos naturales o sociales” (p.92).

### **3.3 Métodos de investigación**

#### **El Método general**

El método general a desarrollar en este estudio es el método científico. Como afirma (Gómez Bastar, 2013), “El método científico no es sino un proceso que utiliza la ciencia para lograr o construir el conocimiento” (p.8).

#### **Métodos específicos**

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

El método sintético es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras, debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la

comprensión cabal de la esencia de lo que conocemos en sus partes y particularidades. (AulaFacil, 2018)

### **3.4 Diseño de investigación**

La presente investigación utiliza un diseño **no experimental, transversal**.

#### **Diseño general:**

Se uso este diseño no experimental según Hernández et al, (2010, p. 151) sostiene que —El diseño de estudio es no experimental, porque no existe manipulación de las variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural; Diseño no experimentales transversales.

Es de corte transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (Hernández et al, (2014).

#### **Diseño específico:**

Se uso este diseño porque

Este tipo de diseño consiste en hallar la correlación que existe entre dos variables.

Esquema:

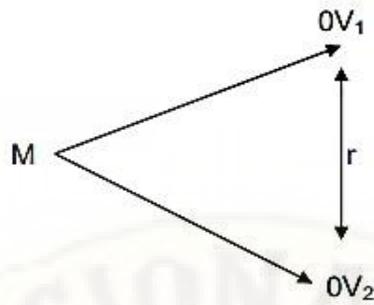


Figura 1: Esquema de tipo de diseño. Tomado de Sánchez y Reyes (2008).

**Dónde:**

- M : Muestra de Estudio
- OV<sub>1</sub> : Gestión administrativa
- OV<sub>2</sub> : Desempeño laboral
- r : Correlación entre las variables

### 3.5 Población, muestra y muestreo

La población está conformada por trabajadores de la UGEL de Angaraes

**Población objetivo**

La población objetivos son los servidores públicos dentro de la UGEL de Angaraes.

**Población accesible**

El personal accesible son 35 trabajadores administrativos de la UGEL.

**CUADRO ESTRUCTURAL DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL DE LA UGEL ANGARAES 2020**

N°	CARGOS CLASIFICADOS	CÓDIGO	GRUPO OCUPACIONAL	NIVEL
	NOMENCLATURA			
<b>A. ORGANO DE DIRECCION</b>				
01	Director del Programa Sectorial III	D5-05-290-3	Funcionario	F4
02	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	Profesional	F2
03	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	Técnico	STA
04	Secretaria II	T2-05-675-2	Técnico	STA
<b>B. ORGANO DE LINEA</b>				
<b>AREA DE GESTION PEDAGOGICA</b>				
05	Director Del Programa Sectorial II	D4-05-290-2	Funcionario	F3
06	Esp. Educación I		Profesor	40 Hrs.
07	Esp. Educación I		Profesor	40 Hrs.
08	Esp. Educación I		Profesor	40 Hrs.
09	Esp. Educación Primaria		Profesor	40 Hrs.
10	Esp. Educación Secundaria Matemática		Profesor	40 Hrs.
11	Esp. De CETPRO y EPT		Profesor	40 Hrs.
12	Esp. de Secundaria Comunicación		Profesor	40 Hrs.
13	Esp. Educación –Ciencias Sociales		Profesor	40 Hrs.
14	Esp. en Investigación e Innovación Educativa		Profesor	40 Hrs.
15	Esp. de CTA		Profesor	40 Hrs.
16	Asistente en Servicios Educativos y Culturales	P1-25-073-1	Profesor	40 Hrs.
17	Secretaria I	T1-05-675-1	Técnico	STA
<b>AREA DE GESTION INSTITUCIONAL</b>				
18	Director del Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	Funcionario	F3
19	Planificador I	P3-05-610-1	Profesional	F2
20	Estadístico I	P3-05-405-1	Profesional	F2
21	Especialista en Finanzas I	P3-20-360-1	Profesional	F2
22	Especialista en Racionalización I	P3-05-380-1	Profesional	F2
23	Ingeniero I	P3-35-435-1	Profesional	F2
24	Operador PAD I	T2-05-595-1	Técnico	STA
25	Secretaria I	T1-05-675-1	Técnico	STA
<b>C. ORGANO DE APOYO</b>				
<b>AREA DE ADMINISTRACION</b>				
26	Director de Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	Funcionario	F3
27	Contador I	P3-05-225-1	Profesional	F2
28	Tesorero I	P3-05-860-1	Profesional	F2
29	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	Profesional	F2
30	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	Profesional	F2
31	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	Profesional	F2
32	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	Técnico	STA
33	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	Técnico	STA
34	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	Técnico	STA
35	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	Técnico	STA
36	Secretaria I	T1-05-675-1	Técnico	STA
37	Chofer I	T2-60-245-1	Técnico	STA
38	Trabajador de Servicio III	T1-05-870-2	Técnico	STA
39	Trabajador de Servicio II	A2-05-870-2	Técnico	STA
40	Oficinista II	A3-05-550-2	Técnico	STA
<b>D. ORGANO DE ASESORAMIENTO</b>				
<b>AREA DE ASESORIA JURIDICA</b>				
41	Director del Sistema Administrativo II	D5-05-295-3	Funcionario	F3
42	Secretaria	T1-05-675-1	Técnico	STA
<b>AREA DE AUDITORIA INTERNA</b>				
43	Director del Sistema Administrativo II	D5-05-295-3	Funcionario	F3
44	Especialista en Inspectoría I	P3-05-365-1	Profesional	F2
45	Secretaria I	T1-05-675-1	Técnico	STA
<b>TOTAL</b>			<b>45</b>	

Fuente: Unidad de Gestión Educativa Local Angaraes – 2020

## **Muestra**

Siendo nuestra población menor a 50 usuarios y siguiendo lo recomendados por investigadores como Hernández et al, (2014), para investigaciones cuantitativas, hemos de coger la totalidad de la misma.

El tamaño de la población asciende a 35 personas que laboran en la UGEL Angaraes. Estos son los servidores públicos en su total, y que esa muestra dada la inclusión y exclusión.

En cuanto al muestreo, para la presente investigación fue de una forma probabilística dado que todo el personal administrativo tiene la misma característica en función a:

Los criterios de inclusión son:

- Se incluye al personal asistente que se encuentra en las horas de trabajo
- El personal considerado como servidor publico

Los criterios de exclusión son:

- Se excluye a quienes tienen vacaciones, permisos y afines (inasistencia)
- El personal que es un funcionario publico

### **El procedimiento para calcular el tamaño muestral**

No se aplica por conformar la totalidad de la población disponible, siendo la final los 35 servidores públicos.

## **3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas de recolección de datos**

Las técnicas utilizadas en la presente investigación fueron revisión bibliográfica, entrevista y encuesta.

Utilizaremos primero la técnica revisión bibliográfica en función a desarrollar las bases teóricas que darán sustento al presente trabajo, segundo fueron las entrevistas con los directivos y trabajadores de la institución en donde aplicamos y enfocamos

el estudio con los permisos correspondientes, por último, se hará énfasis en el desarrollo y aplicación de un cuestionario con la finalidad de obtener datos.

Esta técnica consistió en formar parte del proceso de recolectar información y servirá para conocer el grado de relación entre las variables.

### **Instrumentos de recolección de datos**

En la presente investigación se empleó dos instrumentos.

En primer lugar, se usó el Cuestionario sobre la Gestión administrativa

- Este instrumento sirvió para medir/registrar el nivel de gestión administrativa y estará dirigido al personal administrativo de la UGEL Angaraes.
- Contiene las siguientes áreas de interés, con los ítems respectivos: Planeación, organización, dirección y control.

En segundo lugar, se usó Cuestionario sobre el desempeño laboral

- Este instrumento sirvió para medir/registrar el nivel de desempeño laboral y estará dirigido al personal administrativo de la UGEL Angaraes.

Contiene las siguientes áreas de interés, con los ítems respectivos: Eficiencia/eficacia, motivación y evaluación.

La confiabilidad de los instrumentos fue de 0,832 y 0,854; esto fue mediante el alfa de Cronbach y la validez mediante juicio de expertos que fueron 03 y esta se consolido como sigue:

---

	<b>%</b>	<b>Decimal</b>
Experto 1	95%	0.95
Experto 2	85%	0.85
Experto 3	90%	0.90
Promedio validez	90%	0.90

---

Fuente: Elaboración propia del consolidado de los instrumentos de validez

### 3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

#### Procedimiento

La presente investigación se realizó empleando el siguiente procedimiento:

1. Se realizó un estudio piloto con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos, en 10 trabajadores con las mismas características de la muestra de estudio.
2. Se validaron los instrumentos mediante juicio de expertos.
3. Al ser aprobadas la validez y confiabilidad de los instrumentos de estudio, se procedieron a aplicarlos a la muestra de 35 trabajadores de la UGEL.
4. Se organizaron los datos no agrupados en datos agrupados para un mejor entendimiento.
5. Se realizó el contraste de la hipótesis para la afirmación o negaciones de nuestra afirmación.
6. Finalmente se delinearé un informe de acuerdo al esquema de la universidad.

Las técnicas estarás divididas en dos:

#### **Estadística descriptiva**

- Estadísticos de concentración, de variabilidad, de forma y de distribución
- Se ha de determinar el nivel al que se procesara la variabilidad de los procesos.
- Definición de estadísticos de correlación, según la prueba de normalidad se determinó si aplicamos al  $r$  de Pearson o la Rho de Spearman
- Por tabla de frecuencia y estadígrafos

#### **Estadística inferencial**

- Prueba de normalidad
- Prueba de coeficiente de correlación de grupos

### 3.8 Descripción de la prueba de hipótesis

El contraste de hipótesis se realizó al inicio del siguiente modo, la prueba de normalidad aplicada fue de Shapiro Wilk, por tratarse de una población pequeña, sugiriendo aplicar una prueba paramétrica que es la  $r$  de Pearson, con el valor hallado del grado de significancia se definió el contraste de hipótesis, aseverando que no debe ser mayor a nuestro margen de error o diferencia de confiabilidad de estudio que es el 95% o el margen de error de 0.05 (5%).



## CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 4.1 Presentación e interpretación de datos

*Tabla 1.*

Gestión Administrativa en la unidad de gestión educativa local Angaraes

	f	%
Inadecuado	10	28,57%
Adecuado	22	62,86%
Muy adecuado	3	8,57%
Total	35	100,00%

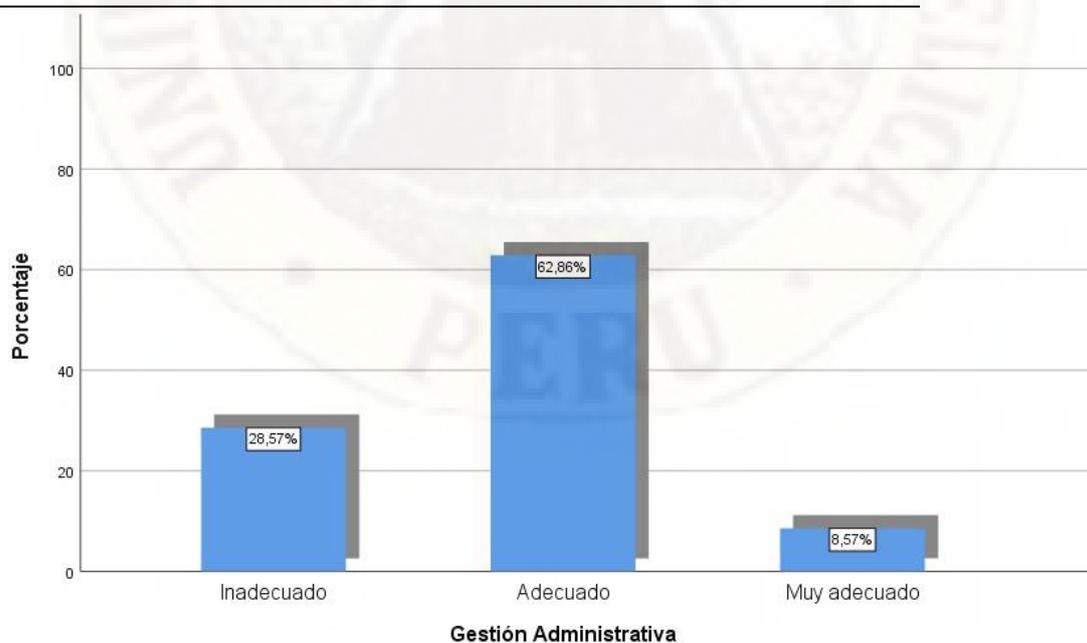


Figura 1.

*Gestión Administrativa en la unidad de gestión educativa local Angaraes*

De la tabla y figura 1, se aprecia de la variable gestión administrativa, se encuentran en los niveles de adecuado con el 62.86%, y muy adecuado solo obtiene el 8.57% y el inadecuado es el 28.57%, lo que significa que la cuarta parte del personal de administrativo de la UGEL Angaraes no es bien percibida su capacidad en la gestión administrativa.

Tabla 2. Planeación en la unidad de gestión educativa local Angaraes

	f	%
Inadecuado	8	22,86%
Adecuado	23	65,71%
Muy adecuado	4	11,43%
Total	35	100,00%

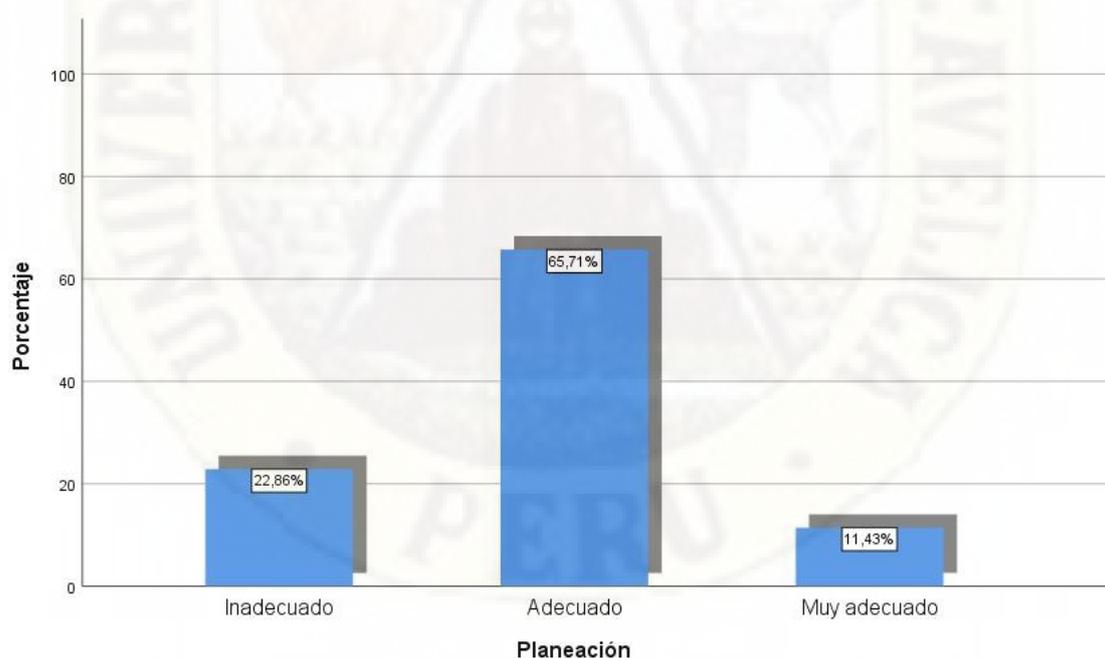


Figura 2. De la Dimensión Planeación en la unidad de gestión educativa local Angaraes

De la tabla y figura 2, nos da a conocer que en la dimensión planeación los niveles de mayor prevalencia son el adecuado con el 65.71%, mientras que el inadecuado esta con el 22.86% y solo el 11.43% se encuentra en un nivel Muy adecuado.

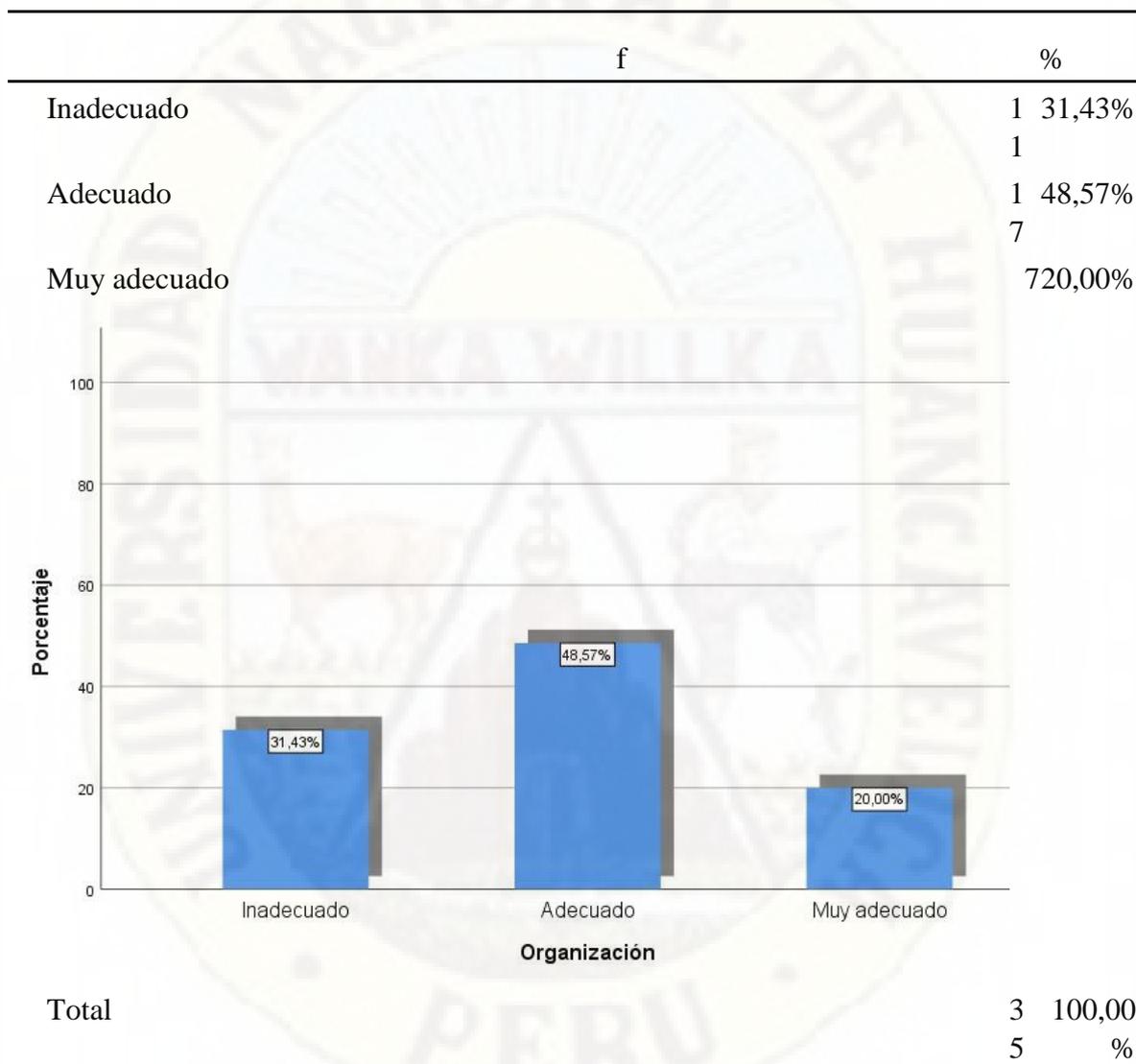


Figura 3. Organización en la unidad de gestión educativa local Angaraes

*Figura 3. De la Dimensión Organización en la unidad de gestión educativa local Angaraes*  
 De la tabla y figura 2, nos da a conocer que en la dimensión organización los niveles de mayor prevalencia son el adecuado con el 48.57%, mientras que el inadecuado esta con el 31.43% y solo el 20.00% se encuentra en un nivel Muy adecuado.

#### 4. Dirección en la unidad de gestión educativa local Angaraes

	f	%
Inadecuado	15	42,86%
Adecuado	15	42,86%
Muy adecuado	5	14,29%
Total	35	100,00%

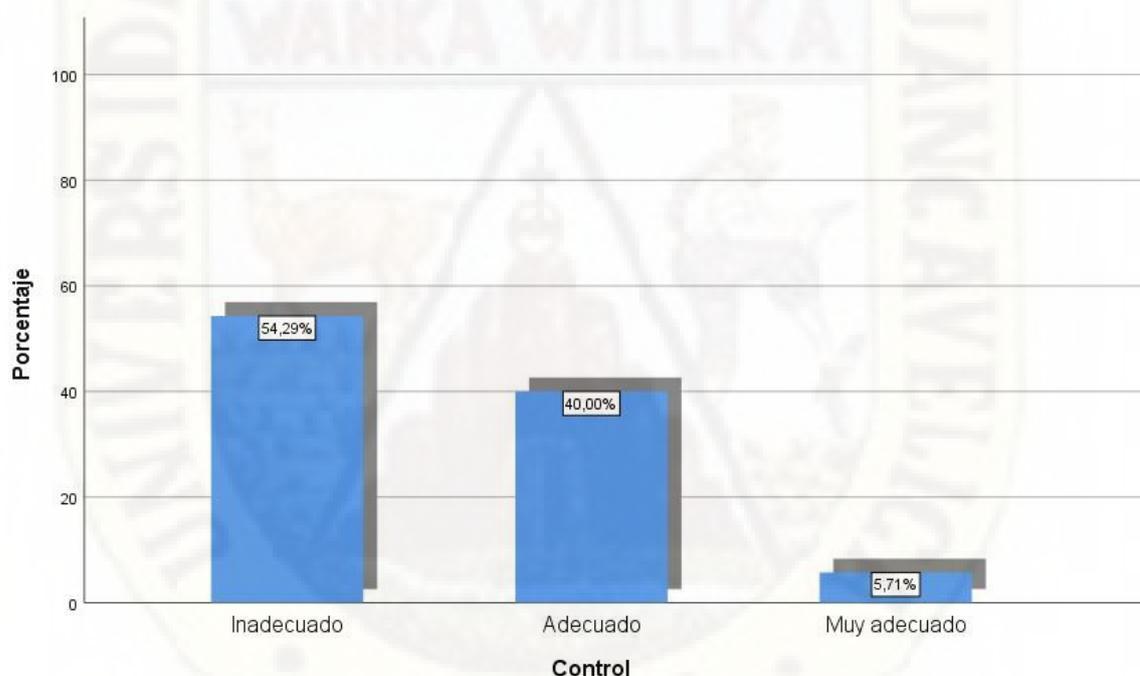


*Figura 4. De la Dimensión Dirección en la unidad de gestión educativa local Angaraes*  
 De la tabla y figura 4, nos da a conocer que en la dimensión dirección los niveles de mayor prevalencia son el adecuado con el 42.86%, mientras que el inadecuado también tiene el

42.86% y solo el 14.29% se encuentra en un nivel Muy adecuado.

#### 5. Control en la unidad de gestión educativa local Angaraes

	f	%
Inadecuado	19	54,29%
Adecuado	14	40,00%
Muy adecuado	2	5,71%
Total	35	100,00%



*Figura 5. De la Dimensión Control en la unidad de gestión educativa local Angaraes*

De la tabla y figura 5, nos da a conocer que en la dimensión control los niveles de mayor prevalencia son el inadecuado con el 54.29%, mientras que el adecuado esta con el 40.00% y solo el 5.71% se encuentra en un nivel Muy adecuado.

## 6. Desempeño Laboral en la unidad de gestión educativa local Angaraes

	f	%
Bajo	1	2,86%
Regular	32	91,43%
Bueno	2	5,71%
Total	35	100,00%

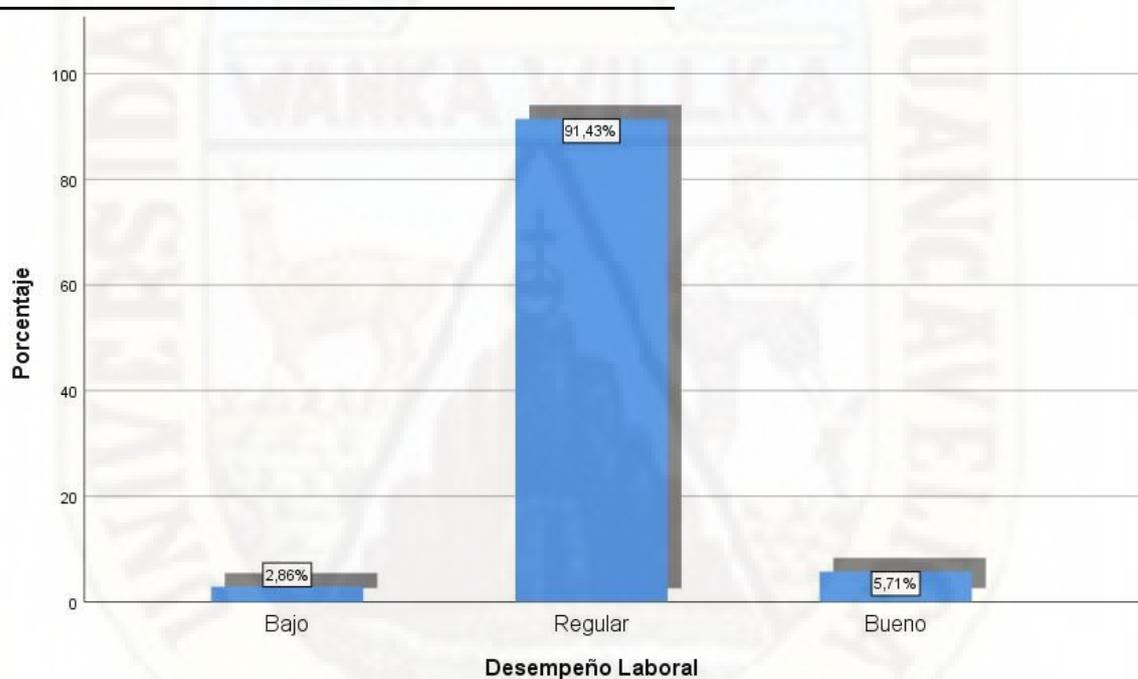


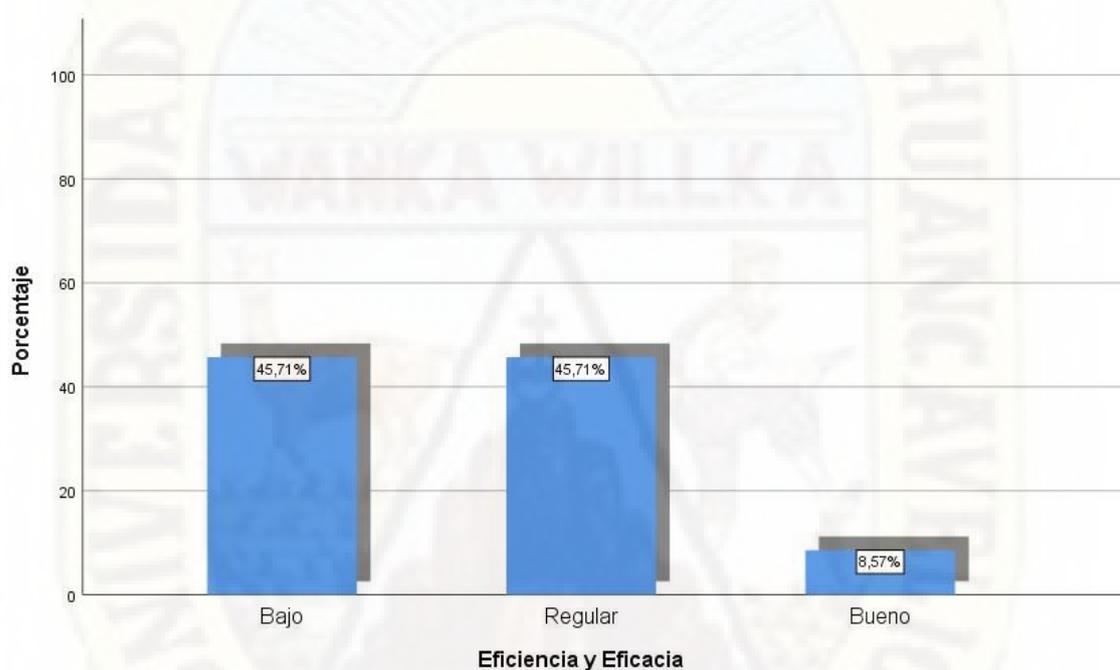
Figura 6.

### *Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local Angaraes*

De la tabla y figura 6, se aprecia de la variable desempeño laboral, se encuentra en los niveles de regular con el 91.43%, en el nivel Bueno solo obtiene el 5.71% y el inadecuado es el 28.57%, lo que significa que la cuarta parte del personal de administrativo de la UGEL Angaraes no es bien percibida su capacidad en el desempeño de sus funciones.

### 7. Eficiencia y Eficacia en la unidad de gestión educativa local Angaraes

	f	%
Bajo	16	45,71%
Regular	16	45,71%
Bueno	3	8,57%
Total	35	100,00%

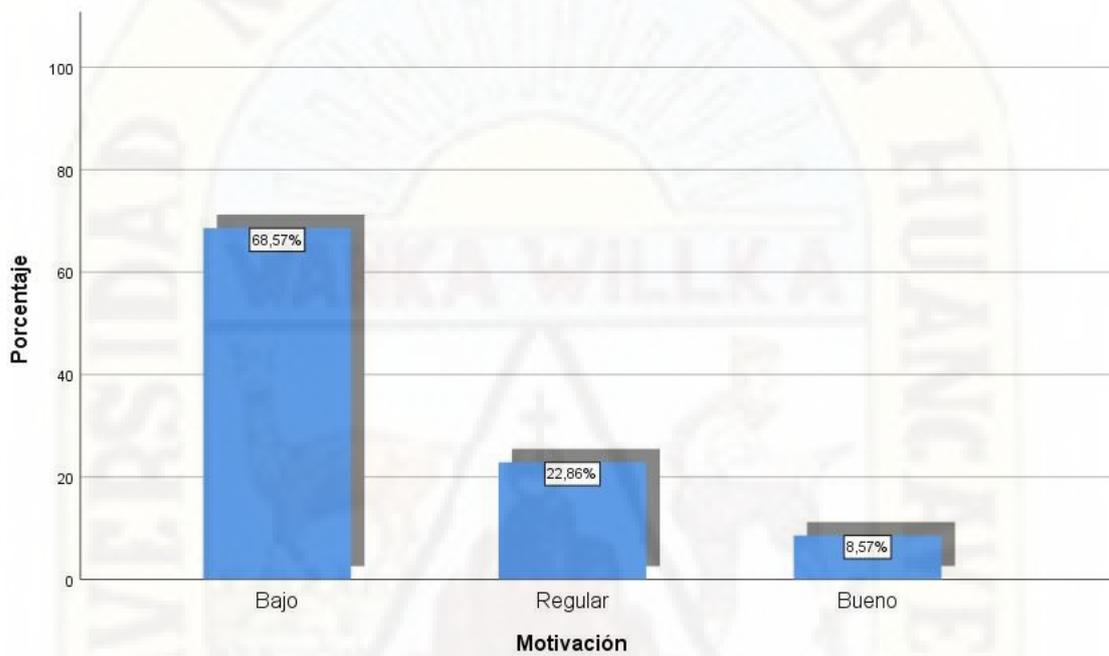


*Figura 7. De la Dimensión Eficiencia y Eficacia en la unidad de gestión educativa local Angaraes*

De la tabla y figura 7, nos da a conocer que en la dimensión eficiencia y eficacia los niveles de mayor prevalencia son el regular con el 45.74%, al igual el mientras que el adecuado esta con el 40.00% y solo el 5.71% se encuentra en un nivel Muy adecuado.

### 8. Motivación en la unidad de gestión educativa local Angaraes

	f	%
Bajo	24	68,57%
Regular	8	22,86%
Bueno	3	8,57%
Total	35	100,00%

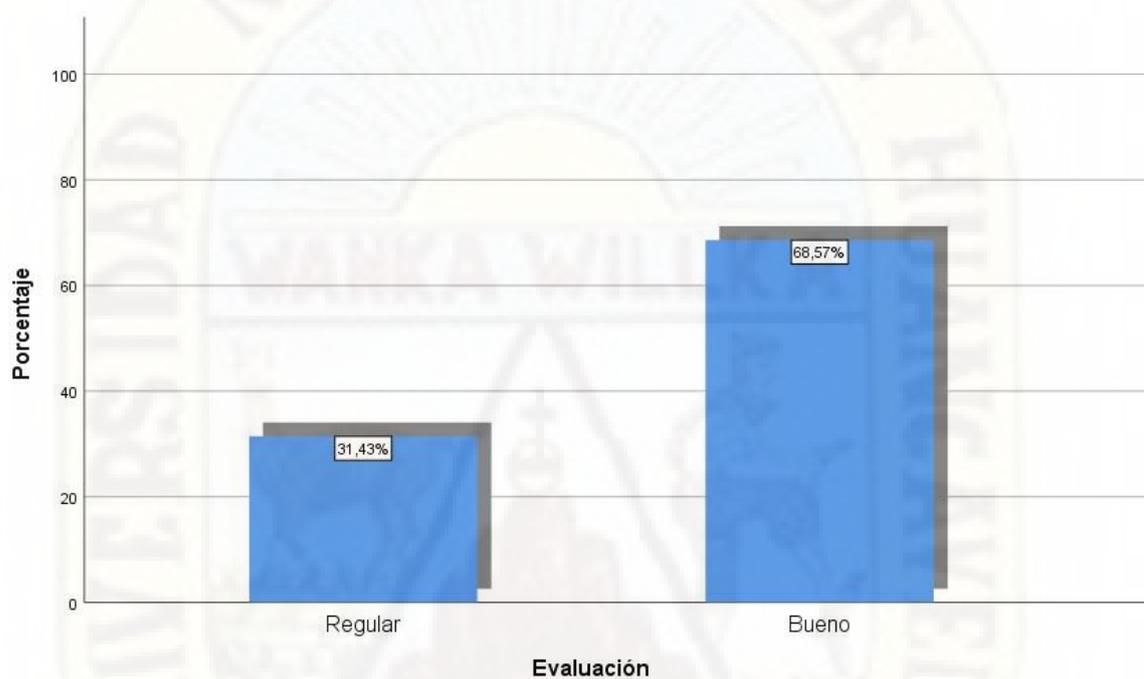


*Figura 8. De la Dimensión Motivación en la unidad de gestión educativa local Angaraes*

De la tabla y figura 8, nos da a conocer que en la dimensión motivación los niveles de mayor prevalencia es el nivel bajo con el 68.57%, mientras que el nivel regular esta con el 22.86% y solo el 8.57% se encuentra en un nivel Bueno.

## 9. Evaluación en la unidad de gestión educativa local Angaraes

	f	%
Regular	11	31,43%
Bueno	24	68,57%
Total	35	100,00%



*Figura 9. De la Dimensión Evaluación en la unidad de gestión educativa local Angaraes*

De la tabla y figura 9, nos da a conocer que en la dimensión Evaluación los niveles de mayor prevalencia es el nivel bueno con el 68.57%, mientras que el nivel regular esta con el 31.43% y el 0.0% se encuentra en un nivel Bajo.

## 4.2 Proceso de prueba de hipótesis

Tabla 10. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad			Shapiro-Wilk		
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Estadístico	gl	Sig.
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,156	35	,030	,923	35	,017
Desempeño Laboral	,162	35	,021	,884	35	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que nuestra población es menor a 50 individuos, la prueba de normalidad cogemos los valores de Shapiro Wilk, donde sus valores de significancia son: menores a 0.05, lo que nos indica que debemos aplicar la r de Pearson para medir el nivel de correlación y el contraste de hipótesis. Siendo una prueba paramétrica.

### 4.2.1 De la hipótesis general según el objetivo general

#### a) Planteamiento de la hipótesis

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020

#### b) Nivel de correlación

Tabla 11. Nivel de correlación entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral

Correlación de Pearson	1	,820
Sig. (bilateral)		,000
N	35	35

### **c) Análisis estadístico**

Según la tabla 11, nos muestra que el nivel de correlación de 0,820, lo que representa que existe una correlación positiva muy Alta entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral, siendo a su vez que es positivo y que el valor de la significancia (0,000) es menor a nuestro margen de error de 0,05, lo que confirma que debemos de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio.

### **d) Conclusiones del análisis**

Los datos analizados representan que al ser positivas los resultados, las variables se afectan directamente, esto quiere decir que a mejor gestión administrativa ha de ser mejor el desempeño laboral del personal que labora dentro de la UGEL Angaraes, siendo entonces que Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

## **4.2.2 De la hipótesis específica 1 según el objetivo específico 1**

### **a) Planteamiento de la hipótesis**

Hi: Existe una relación directa y significativa entre planeación y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre planeación y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

### **b) Nivel de correlación**

*Tabla 12.* Nivel de correlación entre Planeación y Desempeño Laboral

Correlación de Pearson	1	,700
Sig. (bilateral)		,000
N	35	35

### *c) Análisis estadístico*

Según la tabla 12, nos muestra que el nivel de correlación de 0,700, lo que representa que existe una correlación positiva muy Alta entre las variables planeación y desempeño laboral, siendo a su vez que es positivo y que el valor de la significancia (0,000) es menor a nuestro margen de error de 0,05, lo que confirma que debemos de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio.

### *d) Conclusiones del análisis*

Los datos analizados representan que al ser positivas los resultados, las variables se afectan directamente, esto quiere decir que a mejor planeación ha de ser mejor el desempeño laboral del personal que labora dentro de la UGEL Angaraes, siendo entonces que Existe una relación directa y significativa entre planeación y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

## **4.2.3 De la hipótesis específica 2 según el objetivo específico 2**

### *a) Planteamiento de la hipótesis*

Hi: Existe una relación directa y significativa entre organización y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre organización y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

### *b) Nivel de correlación*

*Tabla 13.* Nivel de correlación entre Organización y Desempeño Laboral

Correlación de Pearson	1	,620
Sig. (bilateral)		,000
N	35	35

### *c) Análisis estadístico*

Según la tabla 13, nos muestra que el nivel de correlación de 0,620, lo que representa que existe una correlación positiva muy moderada entre las variables organización y desempeño laboral, siendo a su vez que es positivo y que el valor de la significancia (0,000) es menor a nuestro margen de error de 0,05, lo que confirma que debemos de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio.

### *d) Conclusiones del análisis*

Los datos analizados representan que al ser positivas los resultados, las variables se afectan directamente, esto quiere decir que a mejor organización ha de ser mejor el desempeño laboral del personal que labora dentro de la UGEL Angaraes, siendo entonces que Existe una relación directa y significativa entre la organización y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

## **4.2.4 De la hipótesis específica 3 según el objetivo específico 3**

### *a) Planteamiento de la hipótesis*

Hi: Existe una relación directa y significativa entre dirección y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre dirección y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

### *b) Nivel de correlación*

*Tabla 14.* Nivel de correlación entre Dirección y Desempeño Laboral

Correlación de Pearson	1	,601
Sig. (bilateral)		,000
N	35	35

### *c) Análisis estadístico*

Según la tabla 14, nos muestra que el nivel de correlación de 0,601, lo que representa que existe una correlación positiva moderada entre las variables

gestión administrativa y desempeño laboral, siendo a su vez que es positivo y que el valor de la significancia (0,000) es menor a nuestro margen de error de 0,05, lo que confirma que debemos de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio.

**d) Conclusiones del análisis**

Los datos analizados representan que al ser positivas los resultados, las variables se afectan directamente, esto quiere decir que a mejor dirección ha de ser mejor el desempeño laboral del personal que labora dentro de la UGEL Angaraes, siendo entonces que Existe una relación directa y significativa entre dirección y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

**4.2.5 De la hipótesis específica 4 según el objetivo específico 4**

**a) Planteamiento de la hipótesis**

Hi: Existe una relación directa y significativa entre control y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre control y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

**b) Nivel de correlación**

*Tabla 15.* Nivel de correlación entre control y Desempeño Laboral

Correlación de Pearson	1	,650
Sig. (bilateral)		,000
N	35	35

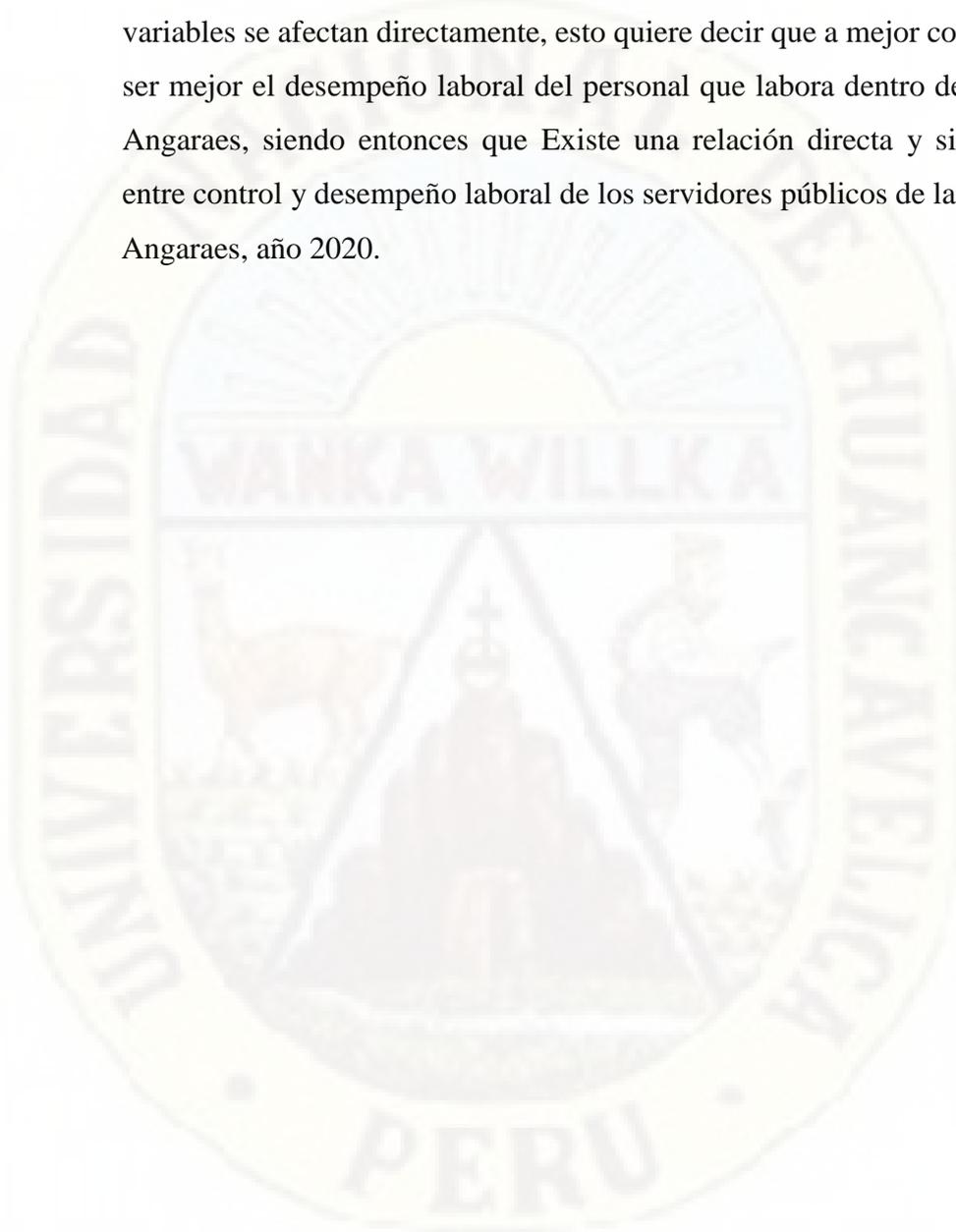
**c) Análisis estadístico**

Según la tabla 15, nos muestra que el nivel de correlación de 0,651, lo que representa que existe una correlación positiva moderada entre las variables control y desempeño laboral, siendo a su vez que es positivo y que el valor de la significancia (0,000) es menor a nuestro margen de error de 0,05, lo que

confirma que debemos de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio.

***d) Conclusiones del análisis***

Los datos analizados representan que al ser positivas los resultados, las variables se afectan directamente, esto quiere decir que a mejor control ha de ser mejor el desempeño laboral del personal que labora dentro de la UGEL Angaraes, siendo entonces que Existe una relación directa y significativa entre control y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.



### 4.3 Discusión de resultados

Del estudio planteado sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Angaraes, se ha podido contrastar que los niveles de las variables de estudio han reflejado primero que la variable gestión administrativa, se encuentra en la tabla 1, los niveles de adecuado con el 62.86%, y muy adecuado solo obtiene el 8.57% y el inadecuado es el 28.57%, lo que significa que la cuarta parte del personal de administrativo de la UGEL Angaraes no es bien percibida su capacidad en la gestión administrativa; mientras que en la variable desempeño laboral, como se muestra en la tabla 6, se encuentra en los niveles de regular con el 91.43%, en el nivel Bueno solo obtiene el 5.71% y el inadecuado es el 28.57%, lo que significa que la cuarta parte del personal de administrativo de la UGEL Angaraes no es bien percibida su capacidad en el desempeño de sus funciones, estos hallazgos nos permiten que el personal dentro de la institución ha demostrado poca efectividad en sus funciones, ahora bien estadísticamente que representa estos hallazgos, según nuestro contraste de hipótesis de acuerdo al objetivo general que fue describir la relación entre La gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020; según la tabla 11, nos muestra que el nivel de correlación de 0,820, lo que representa que existe una correlación positiva muy Alta entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral, siendo a su vez que es positivo y que el valor de la significancia (0,000) es menor a nuestro margen de error de 0,05, lo que confirma que debemos de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio; y que a su vez representa el resultado positivo, que las variables se afectan directamente, esto quiere decir que a mejor gestión administrativa ha de ser mejor el desempeño laboral del personal que labora dentro de la UGEL Angaraes, siendo entonces que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020. Ahora bien, estos resultados nuestros guardan similitud a estudios como Según (Díaz Gómez, 2019) donde el objetivo general de estudio fue explorar la influencia que tiene la cultura organizacional en la autopercepción del desempeño laboral en los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México, se llegó a la conclusión que, cuanto mejor sea el grado de cultura organizacional, mejor será el desempeño laboral, en relación con el grado de cultura organizacional, se pudo observar que los empleados

tienen una percepción de la cultura organizacional entre regular y bueno. Los colaboradores perciben más el sentirse plenamente integrados a la empresa y menos cuando se presenta algo diferente a lo acostumbrado ya que se siente temor y desconfianza. En cuanto al grado de desempeño laboral, se pudo observar que los empleados perciben del desempeño laboral como bueno y muy bueno. Los colaboradores consideran un mayor desempeño cuando son cuidadosos con las instalaciones y herramientas de su trabajo y menos cuando piden opiniones a sus compañeros para resolver un problema poco frecuente. Así mismo, lo estudiado por Según (Cedeño Vera, 2016) donde tuvo como objetivo general de evaluar la incidencia de la Gestión Administrativa en el control y desempeño de las instituciones educativas en el cantón El Empalme. De los resultados obtenidos se pudo concluir que el directivo no sabe del todo lo que debe hacer. Esto significa que la gestión realizada no cumple con los requisitos, por lo que afectará el desempeño y control de la gestión administrativa. En conclusión: los estudiantes no cumplen con los estándares de calidad, por sus pretensiones, los estándares de los padres, especialmente aquellos motivos de práctica educativa. El gerente no hará recomendaciones institucionales, en este programa participa activamente en todos los participantes de la educación, lo que no propicia la sana convivencia, control o mejora del desempeño, haciendo de la gestión administrativa una práctica desagradable. Por último, la gestión administrativa se ha simplificado a la gestión de acuerdo con la normativa recibida, sin generar recomendaciones, y sin implementar procedimientos que vayan más allá o contribuyan al desarrollo del marco institucional, lo que puede generar confusión, desacuerdo y desconfianza. En los antecedentes nacionales hacemos referencia como Según (Ticse Fernández, 2019) cuyo objetivo principal fue de determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Arequipa sur 2018. En los resultados mostraron que la gestión administrativa, el 66,7% (72) del personal administrativo se encuentra en un nivel normal, y de manera similar, el 82,4% (89) del personal administrativo se encuentra en un nivel laboral normal. También se encontró que no hubo diferencias estadísticamente significativas en la gestión administrativa ni en las variables de satisfacción laboral por género. En cuanto al objetivo general, existe una relación estadísticamente significativa ( $r = 0,831$  \*\*;  $p = 0,001$ ), lo que valida la hipótesis de investigación.

Según (Llanos Rodriguez, 2018) cuyo objetivo general fue determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres – 2018. En la conclusión se analizó que la correlación y encontró que existe una correlación positiva considerable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. De esta forma, se concluyó que existe un vínculo entre la administración y el desempeño laboral de la UGEL 02 en el distrito de San Martín de Porres en 2018.

Según (Arellano Romero, 2018) cuyo objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018. Donde los desde la perspectiva de la aplicación del contraste de hipótesis, se alcanzó  $r = 0,780$  y  $t = 6,141$  de las variables utilizadas para el contraste de hipótesis, y se tomó como referencia el valor crítico 1,96 en la curva de Gauss. Finalmente, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula, y luego se llegó a determinar que existe una correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de UGEL–Pasco 2018. Estos resultados y estudios similitudes son contrastados con las teorías científicas de autores de renombre y de trascendencia, siendo un análisis de la primera variable gestión administrativa que según (Hurtado Cuartas, 2008) Los procedimientos administrativos son herramientas que se utilizan en las instituciones para alcanzar las metas y la satisfacción de toda necesidad social rentable. Así como menciona (Plasencia Alva, 2017) que también se puede definir como un conjunto de actividades planificadas, así como la coordinación permanente de recursos humanos, materiales, económicos y de tiempo para asegurar que se alcancen las metas de la organización. Siendo relevante mencionar lo dicho por (Campos Encalada & Loza Chávez, 2011) La gestión es la herramienta más duradera y competitiva de cualquier organización, tiene muchas ventajas, tales como: a) A través de su tecnología y proceso, puede mejorar la eficiencia del trabajo, la eficiencia y simplificar el trabajo, ahorrando tiempo y costos; b) Esto afectará la productividad, eficiencia, calidad y competitividad de cualquier organización; c) Conducirá al mejor desempeño. Entonces para la variable desempeño laboral se toma las definiciones como la de (Chiavenato, 2017) El desempeño laboral es una herramienta que puede medir la percepción de los colaboradores por parte de proveedores y clientes internos. La herramienta proporciona información sobre su desempeño y habilidades personales con el fin de identificar áreas de mejora continua para potenciar su colaboración para lograr los objetivos de la empresa. Del mismo modo (Dessler, 2001) indica que la

evaluación del desempeño se refiere a la calificación del desempeño actual o pasado del socio a través de regulaciones establecidas y tareas designadas. Añadiendo a ello decimos lo que menciona (Robbins, 2004) que conceptualiza el desempeño laboral como el grado en el que el gerente o coordinador de la organización realiza la función y considerar los requisitos del puesto de acuerdo con los resultados.

Se concluye de todo esto, que cuando la persona cuenta con los instrumentos de gestión administrativo existe un buen desarrollo de las actividades que se planifican dentro la institución u organización, del mismo modo para el desempeño laboral, tener la capacidad de absolver los encargos encomendados en la brevedad del caso eso demuestra una alta eficiencia y eficacia de su preparación personal y formativa.

**Del objetivo específico 1.** Describir la relación que se da entre planeación y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020, se ha contrastado mediante la hipótesis que menciona que existe una relación directa y significativa entre planeación y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020; siendo los resultados, donde los resultados descriptivos nos dieron, de la tabla 2, que la planeación se encuentra con el 65.71% en el nivel de adecuado, mientras que en la tabla 6, el nivel de desempeño laboral está considerada como regular con el 91.43%, lo que claramente evidencia que la planificación no se realiza completa y exhaustiva, solo se realiza de una manera de cumplimiento de los lineamientos esenciales que la institución u organización necesiten o requieran, ahora bien en el contraste según la tabla 11, nos muestra que el nivel de correlación de 0,820, lo que representa que existe una correlación positiva muy Alta, y por otro lado, la significancia es de 0,00; este valor representa que se debe rechazar la hipótesis nula, por ser menor al margen de error, significando que Existe una relación directa y significativa entre la planeación y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

De este modo según (Chiavenato, 2000), la Planificación: Implica las siguientes tareas: definir las metas u objetivos de la organización, establecer estrategias generales para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía de planes para integrar y coordinar actividades. Por otro lado, el desempeño laboral según (Robbins, 2004) se logra conceptualizar como el grado en el que el gerente o coordinador de la organización realiza la función y considerar los requisitos del puesto de acuerdo con los resultados.

Concluyendo que, dentro de una buena planificación en consideración plena de ambas partes como el empleado o servidor y la institución u organización, están en el mismo canal de privilegios, para un optima rentabilidad o desarrollo de las actividades con mejores resultados.

**Del objetivo específico 2.** Describir la relación que se da entre organización y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020, se ha contrastado mediante la hipótesis que menciona que existe una relación directa y significativa entre organización y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020; siendo los resultados, donde los resultados descriptivos nos dieron, de la tabla 3, que la organización se encuentra con el 48.57% en el nivel de adecuado, mientras que en la tabla 6, el nivel de desempeño laboral está considerada como regular con el 91.43%, lo que claramente evidencia que la organización no se realiza completa y exhaustiva, solo se realiza de una manera de cumplimiento de los lineamientos esenciales que la institución u organización necesiten o requieran, ahora bien en el contraste según la tabla 12, nos muestra que el nivel de correlación de 0,700, lo que representa que existe una correlación positiva muy Alta, y por otro lado, la significancia es de 0,00; este valor representa que se debe rechazar la hipótesis nula, por ser menor al margen de error, significando que Existe una relación directa y significativa entre la organización y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

De este modo según (Chiavenato, 2000), la Organización: Especifica que se trata de un proceso de gestión permanente. Significa determinar el trabajo necesario y coordinado para implementar estrategias que conduzcan al logro de las metas, sus elementos son la división del trabajo y la departamentalización. Por otro lado, el desempeño laboral según (Davenport, 2000) Defina el desempeño laboral como el nivel de desempeño de un empleado para lograr los objetivos de una organización en un tiempo determinado. Concluyendo que, dentro de una buena organización en consideración plena de ambas partes como el empleado o servidor y la institución u organización, están en el mismo canal de privilegios, para un optima rentabilidad o desarrollo de las actividades con mejores resultados.

**Del objetivo específico 3.** Describir la relación que se da entre dirección y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020, se ha contrastado mediante la hipótesis que menciona que existe una relación directa y significativa entre

dirección y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020; siendo los resultados, donde los resultados descriptivos nos dieron, de la tabla 4, que la dirección se encuentra con el 42.86% en el nivel de adecuado, mientras que en la tabla 6, el nivel de desempeño laboral está considerada como regular con el 91.43%, lo que claramente evidencia que la dirección no se prioriza a diferencia de organización y planeación, solo se realiza de una manera complementaria en la institución u organización, ahora bien en el contraste según la tabla 14, nos muestra que el nivel de correlación de 0,601, lo que representa que existe una correlación positiva moderada, y por otro lado, la significancia es de 0,00; este valor representa que se debe rechazar la hipótesis nula, por ser menor al margen de error, significando que Existe una relación directa y significativa entre la dirección y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

De este modo según (Chiavenato, 2000), la dirección: Implica hacer planes basados en la comunicación, la supervisión y la motivación para influir en los demás. “Proceso de integración, a través del cual el personal autorizado crea, mantiene y administra organizaciones relacionadas con la selección y realización de objetivos. Por otro lado, el desempeño laboral según (Ivancevich, 2005) Menciona que determinar el desempeño de los empleados es una actividad; especifica dos sistemas de evaluación: formal (basado en inspecciones periódicas del trabajo de los empleados) e informal (con la ayuda de empleados prioritarios). Concluyendo que, dentro de una buena dirección en consideración plena de ambas partes como el empleado o servidor y la institución u organización, están en el mismo canal de privilegios para una óptima rentabilidad o desarrollo de las actividades con mejores resultados.

**Del objetivo específico 4.** Describir la relación que se da entre control y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020, se ha contrastado mediante la hipótesis que menciona que existe una relación directa y significativa entre control y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020; siendo los resultados, donde los resultados descriptivos nos dieron, de la tabla 5, que el control se encuentra con el 54.29% en el nivel de inadecuado, mientras que en la tabla 6, el nivel de desempeño laboral está considerada como regular con el 91.43%, lo que claramente evidencia que el control no es fortaleza, solo se realiza de una manera de cumplimiento de los lineamientos esenciales que la institución u organización necesiten o requieran, ahora bien en el contraste según la tabla 16, nos

muestra que el nivel de correlación de 0,650, lo que representa que existe una correlación positiva moderada, y por otro lado, la significancia es de 0,00; este valor representa que se debe rechazar la hipótesis nula, por ser menor al margen de error, significando que Existe una relación directa y significativa entre el control y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020.

De este modo según (Chiavenato, 2000), el control: Le permite asegurarse de que las actividades reales coincidan con las actividades planificadas. Una parte importante del proceso de control es tomar las medidas correctivas necesarias. Por otro lado, el desempeño laboral según (Aguirre de Mena, 2000) Se estipula que el desempeño laboral es un procedimiento estructurado y sistemático que se utiliza para medir, evaluar e influir en los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, y el grado de absentismo, con el fin de conocer el grado de productividad de los empleados; de esta manera, se puede Mejore su desempeño futuro. Concluyendo que, dentro de un buen control en consideración plena de ambas partes como el empleado o servidor y la institución u organización, están en el mismo canal de privilegios para un optima rentabilidad o desarrollo de las actividades con mejores resultados.

## Conclusiones

De acuerdo al objetivo general, sobre describir la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral, los datos analizados representan que al ser positivas los resultados, las variables se afectan directamente, esto quiere decir que a mejor gestión administrativa ha de ser mejor el desempeño laboral del personal que labora dentro de la UGEL Angaraes, siendo entonces que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020. El nivel de correlación de 0,820, lo que representa que existe una correlación positiva muy Alta entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral, siendo a su vez que es positivo y que el valor de la significancia (0,000) es menor a nuestro margen de error de 0,05, lo que confirma que debemos de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio.

Del objetivo específico 1, sobre describir la relación que se da entre planeación y desempeño laboral, los datos analizados representan que al ser positivas los resultados, las variables se afectan directamente, esto quiere decir que a mejor planeación ha de ser mejor el desempeño laboral del personal que labora dentro de la UGEL Angaraes, siendo entonces que existe una relación directa y significativa entre planeación y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020. El nivel de correlación de 0,700, lo que representa que existe una correlación positiva muy Alta entre las variables planeación y desempeño laboral, siendo a su vez que es positivo y que el valor de la significancia (0,000) es menor a nuestro margen de error de 0,05, lo que confirma que debemos de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio.

Del objetivo específico 2, sobre describir la relación que se da entre organización y desempeño laboral, los datos analizados representan que al ser positivas los resultados, las variables se afectan directamente, esto quiere decir que a mejor organización ha de ser mejor el desempeño laboral del personal que labora dentro de la UGEL Angaraes, siendo entonces que existe una relación directa y significativa entre la organización y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020. El nivel de correlación de 0,620, lo que representa que existe una correlación positiva muy moderada entre las variables organización y desempeño laboral, siendo a su vez que es positivo y que el valor de la significancia (0,000) es menor a nuestro margen de error de 0,05, lo que confirma que debemos de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio.

Del objetivo específico 3, sobre describir la relación que se da entre dirección y desempeño laboral, los datos analizados representan que al ser positivas los resultados, las variables se afectan directamente, esto quiere decir que a mejor dirección ha de ser mejor el desempeño laboral del personal que labora dentro de la UGEL Angaraes, siendo entonces que existe una relación directa y significativa entre dirección y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020. El nivel de correlación de 0,601, lo que representa que existe una correlación positiva moderada entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral, siendo a su vez que es positivo y que el valor de la significancia (0,000) es menor a nuestro margen de error de 0,05, lo que confirma que debemos de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio.

Del objetivo específico 4, sobre describir la relación que se da entre control y desempeño laboral, los datos analizados representan que al ser positivas los resultados, las variables se afectan directamente, esto quiere decir que a mejor control ha de ser mejor el desempeño laboral del personal que labora dentro de la UGEL Angaraes, siendo entonces que existe una relación directa y significativa entre control y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020. El nivel de correlación de 0,651, lo que representa que existe una correlación positiva moderada entre las variables control y desempeño laboral, siendo a su vez que es positivo y que el valor de la significancia (0,000) es menor a nuestro margen de error de 0,05, lo que confirma que debemos de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio.

## **Recomendaciones**

Sobre la aplicación de la gestión administración en las instituciones estatales, existe limitaciones, esto debido al poco conocimiento administrativo de muchos trabajadores, se debe capacitar en mejores condiciones y de forma permanente para una mejor calidad de servicio.

Se debe capacitar al personal para poder hacer la aplicación correcta de la planeación dentro de las UGEL Angaraes, así la gestión administrativa y el desempeño del personal serán optimas o eficaces.

Se debe preparar al personal en cuanto a la organización para un mejor manejo de los recursos que se disponen dentro de las instalaciones de la UGEL Angaraes, debiendo ser competitivo a nivel de la jerarquía institucionales.

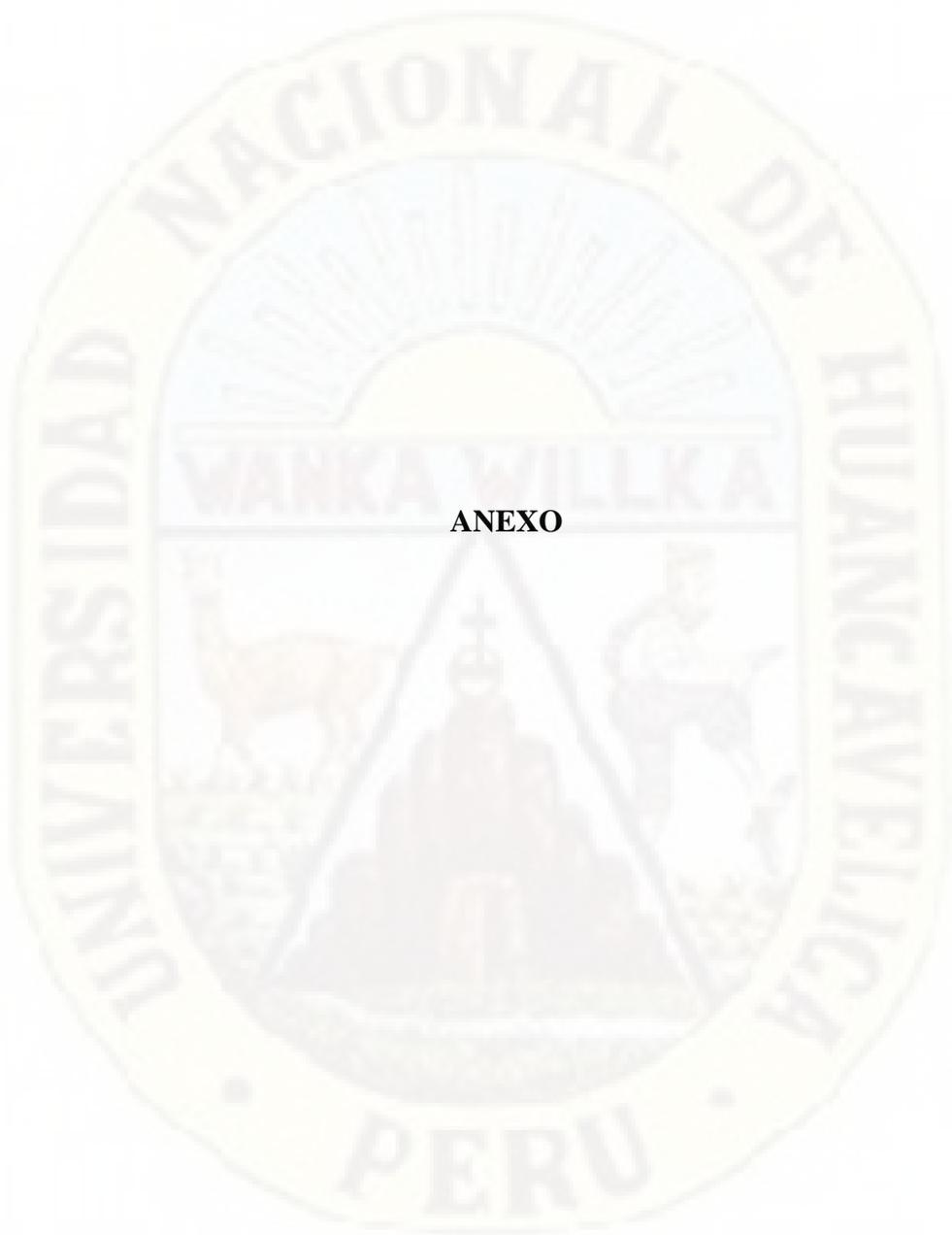
Cada personal dentro de la UGEL Angaraes debe buscar su propia superación y sobresalir en las actividades o tareas encomendadas, por ello, si autoformación debe se continua para no perderse en las tendencias de la actualidad.

## Referencias bibliográficas

- Aguirre de Mena, J. M. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Madrid: Pirámide Ediciones.
- Anzola Rojas, S. (2010). *Administración de pequeñas empresas*. México: McGrawHill/Interamerican.
- Arámbula Quiñones, H. R. (2015). *La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público. Un estudio de caso: La experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile*. Barcelona - España: Universidad Ramon Llull.
- Arellano Romero, J. D. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Arias Galicia, F. L., & Heredia Espinosa, V. (2001). *Administración de recursos humanos: Para el alto desempeño*. México: Trillas.
- AulaFacil. (12 de Octubre de 2018). Aula Facil. Obtenido de Curso gratis de Ciencia y Método Científico: <https://www.aulafacil.com/cursos/investigacion/ciencia-y-metodo-cientifico-t639>
- Barrionuevo Abarca, D. (2015). *Gestión administrativa y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón de Juliaca. 2014 . Juliaca - Perú: Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”*.
- Campos Encalada, S. F., & Loza Chávez, P. M. (2011). *Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal “Pedro Moncayo” de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. propuesta alternativa*. Ibarra - Ecuador: Universidad Tecnica Del Norte.
- Carro, F. D., & Caló, A. (2012). *La administración científica de frederick w. taylor: una lectura contextualizada*. VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata, 1 - 18.
- Cedeño Vera, F. (2016). *Gestión administrativa y su incidencia en el control y desempeño de las instituciones educativas del cantón el empalme año 2015*. Quevedo - Ecuador: Universidad Técnica Estatal de Quevedo.
- Cegarra Sánchez, J. (2004). *Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Chiavenato. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración (Vol. III)*. México: McGraw.

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mcgraw-Hill Interamericana.
- Corominas, J., & Pascual, J. A. (1995). *Diccionario crítico etimológico*. Madrid: Gredos.
- Davenport, T. O. (2000). *Capital humano. Creando ventajas competitivas a través de las personas*. España: Edipe.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mac Graw Hill Interamericana S.A.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Pearson Educación.
- Díaz Gómez, K. J. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México*. México: Universidad de Morelos.
- Gómez Bastar, S. (2013). *Metodología de la Investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Gomez Dueñas, H. (2016). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Ilo - 2016*. Moquegua: Universidad Cesar Vallejo.
- Heredia Herrera, A. (1994). *Gestión de documentos y Administración de archivos locales*. Andalucía: Universidad Internacional Andalucía.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawGill Education.
- Hurtado Cuartas, D. (2008). *Principios de Administración*. Medellín - Colombia: ITM.
- Ivancevich, J. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Llanos Rodríguez, L. M. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local N°02, distrito San Martín de Porres - 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Mejía Mejía, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Millán Reyes, C. I., Córdoba Guerrero, S. Y., & Ávila Alfárez, L. M. (2009). *Gestión administrativa para el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones distritales República de Panamá y Manuelita Sáenz*. Bogotá - Colombia: Universidad Distrital Francisco Jose de Córdas.
- Ministerio de Educación. (2017). *Diseño Curricular Nacional*. Lima: Dirección de imprenta.
- Montes Cobeña, G. V. (2016). *Gestión administrativa y su incidencia en los estándares de calidad de la unidad educativa 29 de septiembre del cantón el empalme, 2016*. Ecuador: Universidad Técnica De Babahoyo.

- Münch, L. (2011). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Naula Patarón, B. M. (2018). *Diseño de perfiles por competencias para mejorar la gestión administrativa de la unidad educativa comunitaria intercultural bilingüe "Achullay", cantón Guamote, provincia de Chimborazo, periodo 2017*. Riobamba - Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Pino Anchante, E. O. (2016). *Administración de gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de un hospital de la región Ica, dentro del periodo enero – diciembre 2016*. Ica: Universidad Autónoma de Ica.
- Plasencia Alva, M. A. (2017). *Gestión administrativa y calidad de la enseñanza universitaria, en la Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Nacional del Callao-2016*. Lima: Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado.
- Ramírez Calero, L. D. (2020). *Gestión administrativa y la gestión estratégica del talento humano en los servidores públicos de la municipalidad Distrital de Rio Negro – 2019*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - Escuela de Posgrado.
- Ramírez Charca, E. D. (2018). *La gestión administrativa y el desempeño del personal en la dirección regional sectorial de educación de Tacna, año 2017*. Tacna: Universidad Privada De Tacna.
- Reyes Anzules, B. M. (2019). *La gestión administrativa y su incidencia en el fortalecimiento organizacional de la unidad educativa fiscal jipijapa, periodo 2017*. Jipijapa - Manabí - Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabí.
- Reyes Mejía, S. N. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Reynolds, J. (2001). *El Libro Completo Del E-Commerce*. Michigan: NYork Old.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Printice Hall.
- Santacruz Cifuentes, W. A. (2020). *Propuesta de mejoramiento del proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios del SENA Regional Cauca*. Bogotá - Colombia: Universidad EAN.
- Ticse Fernández, F. V. (2019). *Evaluación del desempeño y satisfacción laboral en los servidores públicos no docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2017*. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica Cualitativa, Cuantitativa y Mixta*. Lima: Editorial San Marcos.



ANEXO

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes – 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación que se da entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Describir la relación entre La gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020</p>	<p>Variable 1: Gestión Administrativa</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Planeación</li> <li>– Organización</li> <li>– Dirección</li> <li>– Control</li> </ul>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Método de investigación: Inductivo – deductivo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, corte transversal</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>Población: Trabajadores administrativos de la UGEL Angaraes</p> <p>Muestra: 35 trabajadores (contratados y nombrados)</p> <p><b>Técnicas e instrumentos</b></p> <p>Técnicas de recopilación de datos: Encuesta: Sirve para recolectar información de primera fuente a modo de preguntas.</p> <p>Instrumentos de recopilación de datos: Cuestionario: constituida por preguntas articuladas que están enfocadas en indicadores, dimensiones y que forman parte de las variables, con una escala de Likert.</p> <p><b>Técnicas de procesamiento de datos</b></p> <p>Se utilizarán las siguientes técnicas: Tabulación de datos no agrupados Agrupación de datos con el baremo para hallar nivel de las variables</p> <p>Estadística descriptiva: Tablas de frecuencia Gráficas de barras</p> <p>Estadística inferencial: Prueba de normalidad Prueba estadística de r de Pearson</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ¿Cuál es la relación que se da entre <i>planeación</i> y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020?</li> <li>– ¿Cuál es la relación que se da entre <i>organización</i> y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020?</li> <li>– ¿Cuál es la relación que se da entre <i>dirección</i> y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020?</li> <li>– ¿Cuál es la relación que se da entre <i>control</i> y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020?</li> </ul>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Describir la relación que se da entre <i>planeación</i> y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020</li> <li>– Describir la relación que se da entre <i>organización</i> y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020</li> <li>– Describir la relación que se da entre <i>dirección</i> y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020</li> <li>– Describir la relación que se da entre <i>control</i> y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020</li> </ul>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Existe una relación directa y significativa entre <i>planeación</i> y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020</li> <li>– Existe una relación directa y significativa entre <i>organización</i> y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020</li> <li>– Existe una relación directa y significativa entre <i>dirección</i> y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020</li> <li>– Existe una relación directa y significativa entre <i>control</i> y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes, año 2020</li> </ul>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Eficacia y eficiencia</li> <li>– Motivación</li> <li>– Evaluación</li> </ul>	

## Instrumentos de recolección de datos

Propuesta de instrumento recolección de datos

### CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la **Gestión administrativa según los servidores públicos de la UGEL Angaraes**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas.

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

#### ESCALA VALORATIVA

Código	Categoría	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

	S	CS	AV	CN	N
<b>DIMENSION: PLANEACIÓN</b>					
1	¿La institución donde labora realiza los procesos de planeación?				
2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?				
3	¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?				
4	¿La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?				
5	¿La gestión establece apropiadamente las metas institucionales?				
6	¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas?				
<b>DIMENSION: ORGANIZACIÓN</b>					
7	¿La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional?				
8	¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?				
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?				
10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?				
11	¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?				
12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?				
<b>DIMENSION: DIRECCIÓN</b>					
13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?				
14	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?				
15	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?				
16	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?				
17	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?				

18	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?					
<b>DIMENSION: CONTROL</b>		<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
19	¿La entidad cuenta con un órgano de control?					
20	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
21	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?					
22	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?					
23	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?					
24	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?					

¡Muchas gracias!



## CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto **al Desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar **el Desempeño laboral**.

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

### ESCALA VALORATIVA

Código	Categoría	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

DIMENSION: EFICACIA Y EFICIENCIA		S	CS	AV	CN	N
1	¿Considera que en su trabajo se busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?					
2	¿Observa en los colaboradores que se busca la eficacia en los resultados de la labor realizada?					
3	¿Los colaboradores realizan un trabajo en equipo en sus labores?					
4	¿Se perciben formas de creatividad en el quehacer diario?					
5	¿La administración acepta algunos aportes de los trabajadores?					
6	¿Los trabajadores muestran dedicación a su trabajo?					
7	¿Los colaboradores propician la comunicación en el ambiente laboral?					
8	¿Los trabajadores toman decisiones en algunos casos concretos?					
DIMENSION: MOTIVACIÓN		S	CS	AV	CN	N
9	¿Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta?					
10	¿Los trabajadores muestran deseos de mejoras laborales?					
11	¿Se observa en los colaboradores de su trabajo un grado de compromiso con la institución?					
12	¿Considera que los colaboradores tratan de alcanzar las metas previstas por la organización?					
13	¿Los colaboradores perciben que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales?					
14	¿Los trabajadores buscan resultados positivos para la institución?					
15	¿Los colaboradores observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador?					
16	¿Considera que en su trabajo los colaboradores cumplen con las responsabilidades asumidas?					
DIMENSION: EVALUACIÓN		S	CS	AV	CN	N
17	¿Los colaboradores en el desempeño de sus funciones perciben la existencia de acciones de evaluación?					
18	¿Los trabajadores se sienten involucrados en la labor que realizan?					

19	¿Los colaboradores en su desempeño laboral perciben que se buscan formas de medición de mejoras del personal?					
20	¿Los trabajadores colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal?					
21	¿Los colaboradores muestran mejora continua, reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal?					
22	¿Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un grado de competencia en el desarrollo de sus labores?					
23	¿Considera que los colaboradores tienen una actitud ética profesional?					
24	¿Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?					

**¡Muchas gracias!**



## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Confiabilidad de Estrés Laboral

Sujetos	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	Total(1)
1	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	2	74
2	2	3	3	3	2	1	3	2	1	1	4	2	4	1	2	4	4	5	3	4	3	5	3	3	68
3	3	2	2	1	4	4	4	3	4	2	3	1	3	3	2	2	2	2	4	4	5	5	3	3	71
4	2	3	1	3	4	1	1	3	2	4	3	4	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	4	62
5	3	4	4	2	2	2	1	4	4	4	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	69
6	5	4	1	2	1	4	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	5	5	2	3	3	5	4	66
7	4	5	4	1	3	2	5	2	2	3	3	4	1	4	4	3	4	5	3	4	3	1	5	1	76
8	2	1	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	1	3	2	4	3	2	2	1	2	2	64
9	1	2	2	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3	1	4	2	2	4	4	1	3	64
10	1	2	3	1	4	3	3	4	1	3	4	3	3	1	3	1	2	1	1	3	3	1	3	4	58
11	2	5	5	4	4	4	2	3	3	3	2	1	2	4	5	5	5	2	2	3	2	2	3	2	75
12	2	2	1	2	4	1	4	2	1	3	3	1	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	1	3	58
13	1	2	1	4	1	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	3	4	4	2	1	1	2	2	1	52
14	4	3	4	2	1	3	4	2	1	1	3	3	5	1	5	5	5	3	2	5	1	5	4	2	74
15	2	2	3	2	4	5	4	3	3	3	5	5	2	5	3	3	4	5	2	5	4	3	3	5	85
16	1	1	4	5	2	3	5	4	5	5	2	5	2	5	4	5	2	3	4	5	5	3	5	4	89

17	5	3	5	2	3	4	3	5	5	4	2	2	4	5	5	3	3	2	5	3	5	5	5	1	89		
18	3	5	3	5	5	5	3	5	2	3	4	2	5	5	3	2	4	4	4	5	5	5	2	3	92		
19	3	3	3	3	2	5	4	2	2	3	5	3	2	3	5	4	3	2	4	2	2	1	3	5	74		
20	3	2	1	3	2	4	3	1	5	3	5	5	4	2	4	3	3	5	4	1	5	5	4	5	82		
																									St	124.515789	
media	2.6	2.75	2.8	2.65	2.95	3.05	3	2.95	2.75	2.95	3.25	2.85	2.85	3	3.15	3.1	3.05	3.45	3.15	3.2	3.15	3.25	3.2	3			
varianza	1.52	1.67	1.75	1.4	1.52	1.73	1.58	1.21	2.09	1	1.25	1.82	1.4	2	1.71	1.15	1.21	1.52	1.19	1.85	1.82	2.51	1.54	1.68		38.12	
																										Alfa cronbach	0.8326
	Confiability of Performance Laboral																										
Sujetos	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	Total(1)		
1	5	3	2	3	1	2	4	5	5	2	4	3	4	2	5	4	2	4	5	4	2	1	5	3	80		
2	4	2	3	4	2	1	1	1	2	1	4	4	2	3	4	1	4	2	4	4	1	4	3	5	66		
3	3	1	1	1	3	2	4	1	4	1	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	3	4	1	4	48		
4	1	1	1	4	1	1	2	2	3	3	1	4	2	1	1	4	1	2	1	2	3	5	3	5	54		
5	4	2	3	2	1	1	3	1	4	1	4	2	4	1	2	2	1	4	3	3	4	1	2	4	59		
6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	3	1	1	4	2	3	4	4	1	4	3	2	4	53		

7	5	2	3	3	3	4	3	5	5	1	5	4	1	3	1	2	3	4	4	2	1	4	5	4	77		
8	1	4	5	3	3	1	1	2	1	4	5	5	2	5	2	3	1	1	2	2	1	4	4	1	63		
9	5	1	3	1	2	2	2	2	1	3	1	5	1	1	1	2	4	3	3	2	2	2	4	1	54		
10	5	5	5	4	4	2	3	1	4	5	5	5	1	5	1	4	3	4	1	2	3	5	4	5	86		
11	1	5	4	1	1	4	1	5	3	5	5	4	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	5	2	65		
12	1	4	5	4	5	4	4	2	1	4	1	3	4	5	2	3	2	2	3	2	2	1	4	5	73		
13	3	5	4	2	3	3	3	1	2	5	1	2	2	3	4	1	1	2	1	2	4	5	5	5	69		
14	5	1	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	2	4	1	5	4	71		
15	3	4	2	3	2	4	4	5	3	5	2	4	2	5	3	5	5	3	2	3	3	3	2	3	80		
16	2	5	2	2	2	5	2	2	3	2	5	5	3	3	5	3	2	2	4	3	4	5	5	1	77		
17	2	5	5	4	5	5	3	5	4	2	3	5	5	5	3	2	3	3	5	2	4	5	2	4	91		
18	5	2	3	5	5	2	5	5	2	3	3	5	5	3	5	5	5	4	3	4	4	1	5	4	93		
19	4	3	5	5	4	1	2	5	2	3	4	2	1	3	3	4	3	5	2	2	5	3	4	3	78		
20	2	2	5	3	1	1	4	4	2	4	5	2	3	3	2	2	1	2	3	5	5	5	3	5	74		
																										St	163.418421
	62	58	66	57	54	48	55	57	54	61	63	71	52	58	54	56	51	58	58	49	61	63	73	72			
	2.62	2.52	2.12	1.71	2.01	2.04	1.46	3.08	1.69	2.05	2.77	1.63	2.04	2.2	2.01	1.43	1.73	1.36	1.46	1.21	1.63	2.77	1.71	1.94		47.19	



## VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTO

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Mag. Yuri, QUISPE CUSI

Presente

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo egresados de la **ESCUELA DE POSGRADO, DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA**, promoción **2020**, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el **GRADO DE MAGISTER EN CIENCIAS EMPRESARIALES**.

El título o nombre del proyecto de investigación es: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL ANGARAES – 2020**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Matriz de consistencia
- Instrumento de Medición (Rubrica)
- Pruebas (entrada y salida)Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Bach. Nidia ARANGO AYALA

**ANEXO N° 02  
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
POR CRITERIO DE JUECES**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : Quispe Cusi Yuri  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Universidad Nacional de Huca.  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario Gestión Administrativa.  
 1.4. Autor (es) del instrumento : Arango Ayala Nidia

**II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					XX
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					XX
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					XX
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				XX	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				XX	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				XX	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					XX
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					XX
↓						
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b> (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0 + 0 + 0 + 4 \times 4 + 5 \times 6}{50} = 0.92$$

**III. CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,80]
Aprobado	<0,80 – 1,00]

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

..... Ninguna .....

Lugar: Huancavelica .....

Huancavelica, 12 de Febrero del 2021 .....

  
 Mg. YURI QUISPE CUSI  
 COD. NAT. 984 - 371  
 REGISTRO N° 201511775

**Firma del juez**

**ANEXO N° 02  
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
POR CRITERIO DE JUECES**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : Quispe Cusi Yuri  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Universidad Nacional de Huca  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : cuestionario de desempeño laboral  
 1.4. Autor (es) del instrumento : Arango Ayala Nidia

**II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los items					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
				4	6

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0 + 0 + 0 + 4 \times 4 + 5 \times 6}{50} = \frac{44}{50} = 0.88$$

**III. CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,80]
Aprobado	<0,80 – 1,00]

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Ninguno

Lugar: Huancavelica

Huancavelica, 12 de Febrero del 2021

  
 Mg. Y. Cusi Yuri  
 CDD/100-024-371  
 REGISTRO N° 201511775

**Firma del juez**

## VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTO

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

**Mag. Rusbel Fredy, RAMOS SERRANO**

**Presente**

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo egresados de la **ESCUELA DE POSGRADO, DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**, promoción **2020**, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el **GRADO DE MAGISTER EN CIENCIAS EMPRESARIALES**.

El título o nombre del proyecto de investigación es: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL ANGARAES – 2020**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Matriz de consistencia
- Instrumento de Medición (Rubrica)
- Pruebas (entrada y salida)Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Bach. Nidia ARANGO AYALA

**ANEXO N° 02  
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
POR CRITERIO DE JUECES**

**I. DATOS GENERALES**

1.1 Apellidos y nombres del juez : Ramos Serrano Rusbel Fredy  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente de la universidad Nacional de Huca  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario Gestión Administrativa  
 1.4. Autor (es) del instrumento : Arango Ayala Nadia

**II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los items				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
<b>CONTEO TOTAL DE MARCAS</b> (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		↓	↓	↓	↓	↓
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0.92}{50}$$

**III. CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,80]
Aprobado	<0,80 – 1,00]

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

..... Ninguna .....

Lugar: Huancavelica

Huancavelica 12 de febrero del 2024



## VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTO

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Mag. Edwin Hector, TICCLASUCA DE LA CRUZ

Presente

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo egresados de la **ESCUELA DE POSGRADO, DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA**, promoción **2020**, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el **GRADO DE MAGISTER EN CIENCIAS EMPRESARIALES**.

El título o nombre del proyecto de investigación es: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL ANGARAES – 2020**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recorro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Matriz de consistencia
- Instrumento de Medición (Rubrica)
- Pruebas (entrada y salida) Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Bach. Nidia ARANGO AYALA



**ANEXO N° 02  
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
POR CRITERIO DE JUECES**

**I. DATOS GENERALES**

1.1 Apellidos y nombres del juez : Ticllasuca De la cruz Edwin H.  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Universidad Nacional de Huca.  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : cuestionario desempeño laboral  
 1.4. Autor (es) del instrumento : Arango Ayala Nidia

**II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los items					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
				3	7

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0 + 0 + 0 + 12 + 35}{50} = 0.98$$

**III. CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 - 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 - 0,80]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,80 - 1,00]

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

..... Ninguno .....

Lugar: Huancavelica

Huancavelica 12 de Febrero del 2021

  
Mg. Edwin H. TICLLASUCA DE LA CRUZ

**Firma del juez**

## Base de datos

BASE DE DATOS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	DIMENSIÓN: PLANEACIÓN							DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN							DIMENSIÓN: DIRECCIÓN							DIMENSIÓN: CONTROL							TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D3	P19	P20	P21	P22	P23	P24	D4	
1	2	2	3	3	3	3	16	2	4	4	2	2	1	15	1	2	2	1	3	3	12	1	2	1	2	1	1	8	51
2	2	3	3	3	5	2	18	1	2	1	3	2	1	10	1	1	1	2	2	2	9	2	1	1	2	1	2	9	46
3	2	2	5	3	2	2	16	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	1	2	2	10	2	2	3	2	2	2	13	49
4	2	1	2	2	2	1	10	2	1	2	1	2	3	11	2	2	1	1	3	3	12	3	2	4	2	3	2	16	49
5	1	2	3	3	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	3	2	1	1	1	2	10	4	4	2	2	1	1	14	50
6	2	3	2	2	3	3	15	2	1	1	2	2	1	9	2	2	3	2	2	2	13	1	2	3	2	4	4	16	53
7	5	2	3	2	3	2	17	2	1	1	2	3	3	12	3	2	2	2	2	2	13	1	1	1	2	2	3	10	52
8	5	3	2	2	2	3	17	3	2	2	2	2	5	16	2	3	2	2	5	5	19	1	1	1	3	4	2	12	64
9	4	2	3	3	2	2	16	2	3	3	2	5	3	18	2	2	2	5	2	2	15	1	2	3	2	3	2	13	62
10	3	3	2	2	2	3	15	2	2	2	3	2	5	16	5	3	4	2	2	2	18	1	1	1	1	2	2	8	57
11	2	2	5	3	2	2	16	2	3	3	2	3	2	15	5	2	3	3	2	2	17	1	1	1	1	2	3	9	57
12	4	3	5	4	5	5	26	4	3	4	5	5	4	25	4	3	4	3	4	5	23	3	2	4	3	3	4	19	93
13	3	3	2	3	2	2	15	3	3	3	2	2	2	15	2	2	2	3	5	5	19	1	1	1	2	2	3	10	59
14	4	2	2	2	2	3	15	2	5	2	3	2	2	16	3	4	2	3	3	3	18	1	1	1	1	3	2	9	58
15	2	3	3	3	2	2	15	2	2	2	2	3	3	14	5	2	5	2	2	2	18	1	2	2	3	2	3	13	60
16	3	5	2	2	2	3	17	2	3	3	4	2	3	17	5	5	4	5	5	3	27	2	3	2	2	3	4	16	77
17	3	5	2	3	2	3	18	3	2	2	4	4	3	18	2	2	2	3	2	2	13	1	2	3	2	2	3	13	62
18	4	5	5	5	3	4	26	2	4	4	3	2	2	17	4	5	5	3	5	4	26	4	3	5	2	3	4	21	90
19	4	2	3	3	2	3	17	3	2	2	2	3	3	15	1	2	3	2	2	3	13	5	4	4	3	3	3	22	67
20	4	4	5	3	3	4	23	5	4	4	3	3	2	21	4	2	2	3	3	3	17	1	3	3	2	3	4	16	77
21	4	3	2	2	2	3	16	4	4	4	4	4	5	25	2	2	3	3	2	2	14	1	2	1	3	2	3	12	67
22	3	4	2	2	2	5	18	4	4	4	5	4	4	25	4	2	2	3	3	3	17	1	4	3	2	3	4	17	77
23	4	4	1	2	2	2	15	4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	4	3	2	22	4	4	5	2	4	2	21	81
24	2	2	3	3	5	2	17	4	4	3	3	5	4	23	2	2	3	3	5	2	17	2	2	3	3	5	2	17	74
25	4	4	5	5	3	3	24	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	5	4	3	25	4	4	5	4	5	5	27	99
26	2	2	2	2	2	3	13	4	4	4	4	4	3	23	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	3	13	62
27	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	3	4	4	17	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	56
28	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	4	4	3	17	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	53

29	4	4	2	1	3	2	16	2	2	2	4	3	4	17	4	4	3	4	3	2	20	4	4	2	4	3	2	19	72
30	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	45
31	2	2	3	5	3	2	17	1	2	1	1	3	4	12	2	2	2	4	3	2	15	2	2	2	4	3	2	15	59
32	1	2	1	3	2	3	12	1	1	1	3	2	3	11	2	2	2	3	2	3	14	2	2	2	3	2	3	14	51
33	4	4	2	4	3	2	19	4	4	2	4	3	2	19	4	4	5	4	3	3	23	4	4	5	4	3	5	25	86
34	2	2	2	3	1	1	11	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	3	4	4	17	2	2	2	3	5	5	19	60
35	2	2	3	4	3	2	16	2	2	3	4	3	2	16	2	2	3	4	3	2	16	2	2	3	4	3	2	16	64

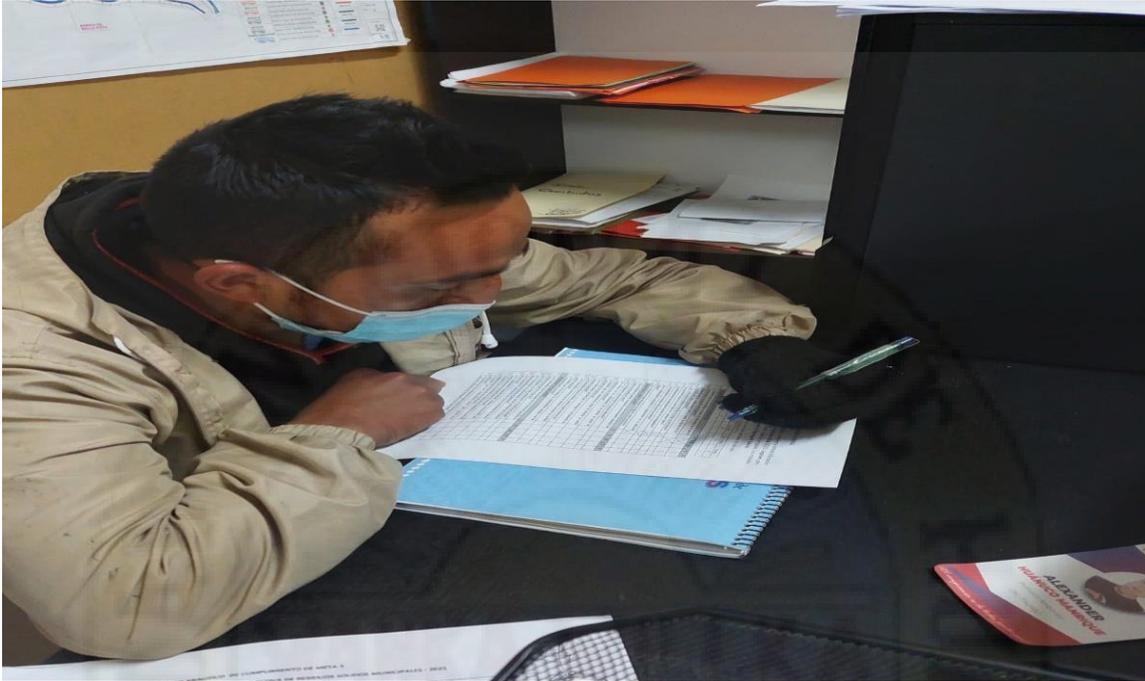
BASE DE DATOS DEL DESEMPEÑO LABORAL																												
	DIMENSIÓN: EFICACIA Y EFICIENCIA									DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN								DIMENSIÓN: EVALUACIÓN								TOTAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	D1	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D2	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23		P24	D3
1	1	1	3	1	1	3	4	1	15	2	2	2	1	3	2	3	2	17	3	3	3	3	4	3	3	4	26	58
2	2	1	1	2	1	1	3	1	12	2	1	2	1	3	2	3	2	16	3	3	5	4	4	4	3	5	31	59
3	2	1	2	1	3	3	3	1	16	2	2	1	1	2	2	3	1	14	3	3	4	5	3	4	4	4	30	60
4	2	1	2	2	1	3	3	1	15	2	2	1	1	1	1	3	1	12	4	4	4	4	3	4	4	4	31	58
5	2	1	2	2	1	3	1	2	14	1	1	2	2	1	1	2	3	13	4	4	3	4	4	4	3	3	29	56
6	4	1	2	2	1	3	1	1	15	2	2	1	1	1	1	1	1	10	4	4	4	5	5	4	4	4	34	59
7	4	1	1	3	1	2	1	1	14	1	1	2	5	5	1	2	3	20	4	4	3	4	4	3	3	3	28	62
8	2	2	1	3	4	1	1	3	17	2	1	1	1	1	1	1	1	9	4	4	4	4	3	4	5	4	32	58
9	2	2	4	3	2	2	4	3	22	1	1	2	2	1	1	1	1	10	4	4	3	4	4	4	4	4	31	63
10	4	3	3	3	4	4	3	3	27	2	2	1	1	1	1	1	2	11	4	4	4	4	3	4	3	3	29	67
11	1	3	3	3	3	3	4	3	23	1	2	2	2	1	1	1	1	11	4	4	3	4	3	3	4	4	29	63

12	4	3	3	4	4	4	3	3	28	2	1	2	1	1	1	1	1	10	4	4	5	4	4	4	4	4	33	71
13	1	3	4	3	3	3	3	3	23	1	1	1	1	3	1	1	2	11	4	4	3	4	3	3	4	4	29	63
14	1	3	3	3	3	3	3	3	22	2	1	2	2	1	1	1	2	12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	66
15	1	3	4	3	4	3	4	3	25	2	2	1	1	2	1	1	1	11	4	4	4	4	3	4	4	4	31	67
16	4	3	4	4	3	3	3	3	27	3	1	3	3	1	1	1	1	14	4	4	4	4	5	4	4	4	33	74
17	4	4	3	3	4	3	4	3	28	2	2	1	1	2	1	1	1	11	3	5	5	4	3	4	4	4	32	71
18	5	4	3	3	4	2	4	5	30	3	5	3	5	1	5	2	1	25	4	4	4	4	3	3	4	3	29	84
19	5	4	3	3	4	2	4	5	30	2	3	5	1	2	3	3	3	22	3	3	4	4	3	4	4	3	28	80
20	5	4	3	3	4	2	4	5	30	5	1	3	3	5	5	5	5	32	4	4	4	4	3	4	4	3	30	92
21	4	3	2	2	2	2	4	5	24	2	3	1	1	2	1	1	2	13	3	3	3	4	3	4	4	3	27	64
22	4	3	2	2	2	2	4	4	23	4	4	2	4	1	1	2	1	19	5	4	3	4	4	4	4	3	31	73
23	4	3	2	2	2	2	4	4	23	4	4	2	4	5	1	1	1	22	4	4	3	4	4	4	4	3	30	75
24	4	3	2	2	2	2	4	4	23	4	4	3	4	5	5	2	4	31	3	5	3	4	4	4	4	3	30	84
25	4	4	3	5	3	3	2	1	25	5	5	3	5	5	3	4	5	35	5	5	4	5	5	4	4	5	37	97
26	1	1	2	1	3	3	1	1	13	2	3	3	1	2	4	5	3	23	4	5	4	4	5	4	2	4	32	68
27	4	1	1	1	1	1	4	2	15	2	1	1	2	1	5	5	1	18	3	4	5	3	4	5	2	4	30	63
28	4	1	4	4	1	3	4	2	23	2	1	1	2	1	2	2	1	12	3	4	3	3	4	3	3	4	27	62
29	1	1	3	1	3	3	1	2	15	1	3	3	1	1	3	1	3	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	63
30	1	1	2	3	1	1	1	2	12	3	1	1	1	1	2	3	1	13	4	4	3	4	4	3	4	4	30	55

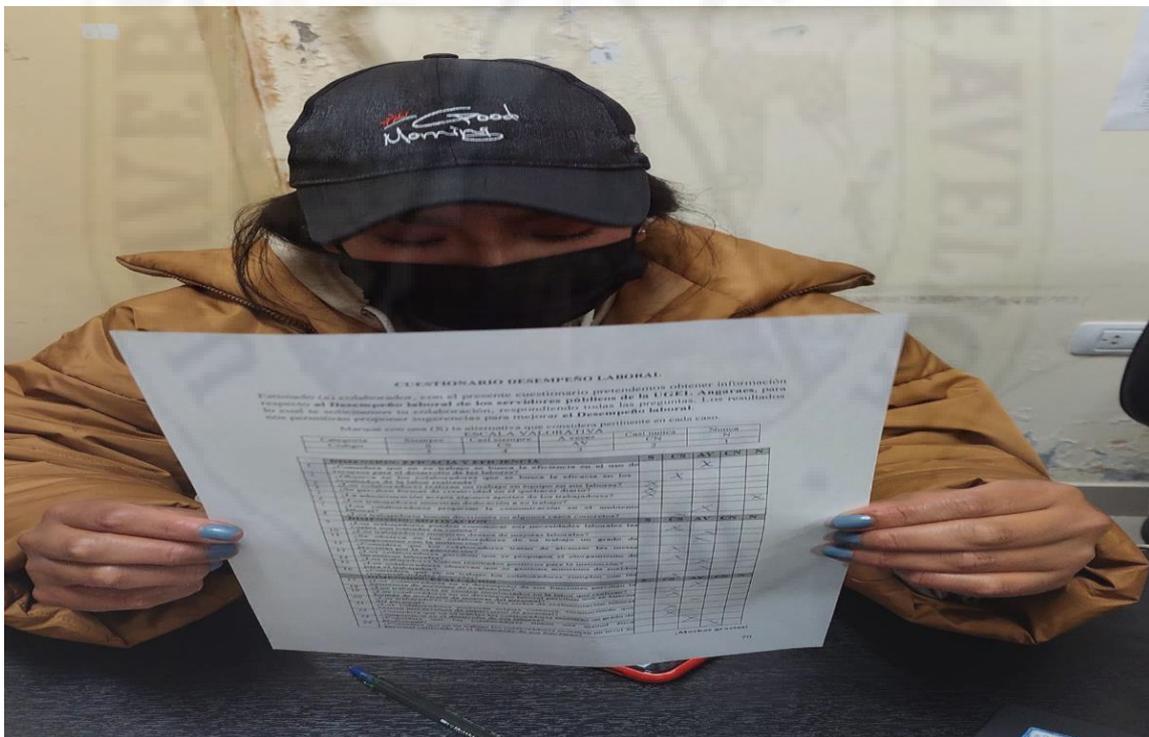
31	1	1	1	1	3	3	2	2	14	1	3	3	1	1	5	1	3	18	4	4	5	4	4	5	4	4	34	66
32	1	1	2	3	1	1	1	2	12	3	1	1	2	1	2	3	1	14	5	4	3	5	4	3	4	4	32	58
33	1	1	3	1	1	3	1	2	13	3	1	4	3	5	5	3	1	25	5	5	4	5	5	4	4	5	37	75
34	4	1	1	4	1	1	4	4	20	1	2	2	2	2	1	1	2	13	3	4	4	3	4	4	3	4	29	62
35	1	1	2	1	3	3	1	1	13	4	5	3	3	4	2	2	1	24	4	5	3	4	5	3	5	4	33	70



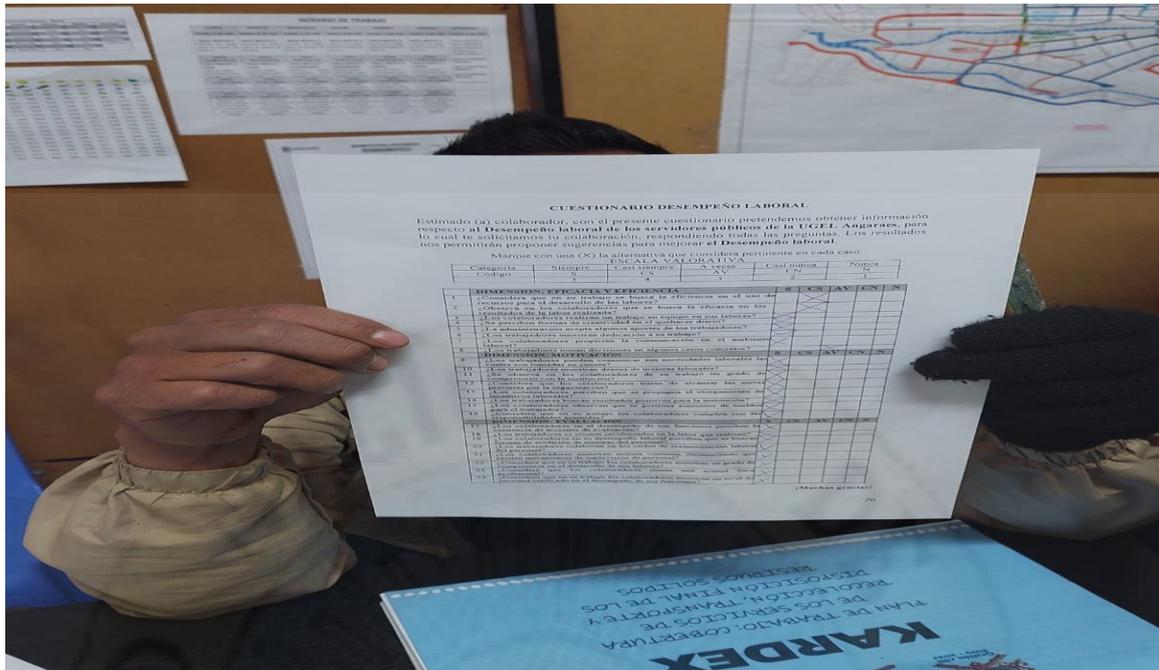
## Evidencias fotográficas



EL PERSONAL DE LA UGEL ANGARAES RESPONDIENDO EL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL



LA TRABAJADORA DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA UGEL ANGARAES MOSTRANDO EL CUESTIONARIO YA RESUELTO.



**EI PERSONAL DE LA UGEL ANGARAES MOSTRANDO EL CUESTIONARIO CULMINADO.**



**EI PERSONAL DE LA UGEL ANGARAES RESPONDIENDO EL CUESTIONARIO DE GESTION ADMINISTRATIVA.**

