

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES



TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS
SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DEL ÁREA DE LOGÍSTICA DE LA
GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA – LA LIBERTAD**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

ELABORADO POR:

MARÍA ELISA DÍAZ QUIROZ

TINGO MARÍA – PERÚ

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 004/2023-FCC-UNAS

Siendo las 9:00 am, del día 08 de marzo del 2023, reunidos en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Contables, se instaló el Jurado Evaluador, designado con Resolución N° 007/2022-D-FCC de fecha 18 de enero del 2022 y la respectiva aprobación del proyecto de tesis con Resolución N°072/2022-D-FCC de fecha 30 de junio del 2022, a fin de iniciar la sustentación de la Tesis para optar el título de **Contador Público** denominado:

“GESTION ADMINISTRATIVA Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DEL ÁREA DE LOGÍSTICA DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA~ LA LIBERTAD”

Presentado por el bachiller: **DIAZ QUIROZ, MARIA ELISA**, de la Carrera Profesional de Ciencias Contables. Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la UNAS, cuyo resultado, se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 11:00 am, se dio por culminado el acto de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del Honorable Jurado y su Asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 08 de marzo del 2023.


CPC. Dr. **MANUEL R. GUERRERO FEBRES**
Presidente


CPC. Mg. **MIGUEL A. MANRIQUE RAMOS**
Miembro


CPC. **JEREMIAS ALLPAS RODRIGUEZ**
Secretario


CPC. Mg. **TEODORO HUAMAN CAMACHO**
Asesor



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 247- 2023 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Contabilidad

Tipo de documento:

Tesis

X

Trabajo de investigación

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DEL ÁREA DE LOGÍSTICA DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA – LA LIBERTAD	MARÍA ELISA DÍAZ QUIROZ	22 % Veintidós

Tingo María, 31 de agosto de 2023


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION
Dr. Tomas Menacho Mallqui
DIRECTOR

C.C. Archivo

VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
OFICINA DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO UNIVERSITARIO, INVESTIGACIÓN DOCENTE Y
TESISTA

I. DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad : Facultad de Ciencias Contables
Título de Tesis : Gestión administrativa y rendimiento
laboral de los servidores administrativos
del Área de Logística de la Gerencia
Regional de Agricultura – La Libertad.
Programa de investigación : Ciencias Sociales y Desarrollo Sostenible
Línea de investigación : Ética y responsabilidad social en las
organizaciones
Eje temático : Contabilidad
Autor : Bach. Díaz Quiroz, María Elisa.
Asesor de Tesis : Mg. Huamán Camacho, Teodoro.
Lugar de Ejecución : La Libertad
Entidad : Gerencia Regional de Agricultura - La
Libertad
Duración : Inicio : Enero 2022
Término : Abril 2023
Financiamiento : Propio : S/ 3,500.00

C.P.C. Huamán Camacho,
Teodoro ASESOR

Bach. Díaz Quiroz María Elisa
TESISTA

DEDICATORIA

Dedicada al esfuerzo de mis padres y familiares...

AGRADECIMIENTO

1. A los docentes de la Universidad Nacional de la Selva por brindarme sus conocimientos, valores y experiencias compartidas.
2. A mi asesor por sus consejos y sugerencias para la elaboración de este trabajo.
3. Con mucho afecto a mis queridos padres por estar siempre alentándome y por el apoyo incondicional para ver mis sueños realizados.

ÍNDICE

	Página
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INTRODUCCIÓN.....	X
RESUMEN.....	XII
SUMMARY	XIV
CAPITULO I PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	1
1.1. Fundamentación del problema.....	1
1.1.1. Selección general “Gestión Administrativa”	1
1.1.2. Selección específica “Gestión administrativa y rendimiento laboral de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura La Libertad”	2
1.1.3. Definición del problema.	2
1.2. Formulación de interrogantes	3
1.2.1. Interrogante general	3
1.2.2. Interrogantes específicas.....	3
1.3. Objetivos.....	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Hipótesis	4
1.4.1. Hipótesis General	4
1.4.2. Específicas	4
1.4.3. Sistema y definición operacional de variables, dimensiones e indicadores	6

1.5. Justificación e importancia.....	8
1.5.1. Teórica	8
1.5.2. Práctica	8
1.6. Delimitaciones	9
1.6.1. Teórica	9
1.6.2. Espacial.....	9
1.6.3. Temporal	9
1.7. Metodología	9
1.7.1. Nivel y tipo de investigación	9
a. Nivel de investigación.	9
b. Tipo de investigación	10
c. Diseño de investigación	10
1.7.2. Población y muestra	12
1.7.2.1. Determinación de la población.....	12
1.7.2.2. Muestra.....	13
1.7.3. Técnicas de recolección y tratamiento de datos.....	13
1.7.3.1. Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
1.7.3.2. Procesamiento y presentación de datos	14
1.8. Limitaciones.....	15
CAPITULO II MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	17
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.1.1. A nivel internacional:	17
2.1.2. A nivel nacional:	18
2.1.3. A nivel local:	20
2.2. Bases teóricas	22

2.2.1. Gestión Administrativa:.....	22
2.2.2. Características de la gestión administrativa	26
a. Planeación.	34
b. Organización.....	35
c. Dirección.	36
d. Control:	36
2.2.3. Rendimiento Laboral	43
2.3. Definición de términos básicos	44
CAPITULO III RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	49
3.1. De la variable independiente	49
3.1.1 Gestión administrativa - Planeación	49
3.1.2 Gestión administrativa – Organización	50
3.1.3 Gestión administrativa – Dirección	51
3.1.4 Gestión administrativa – control	52
3.2. De la variable dependiente	54
3.2.1 Rendimiento laboral.....	54
3.2.1 Análisis del rendimiento laboral.....	57
3.3. Prueba de normalidad Resultados a nivel inferencial	58
3.4. Relación de las variables	60
3.5. Verificación de la hipótesis	63
3.5.1. Verificación de la hipótesis general	63
3.5.2. Verificación de las hipótesis específicas.....	64
3.6. Discusión de resultados.....	68
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES.....	73

REFERENCIAS	75
ANEXOS.....	81
Anexo 2: Cuestionario de Encuesta	83
Anexo 3: Estudio De Campo	87
Anexo 4: Valoración De Escala Likert	88
Anexo 5: Evaluación de la Planificación.....	90
Anexo 6: Evaluación de la organización.....	91
Anexo 7: Evaluación de la dirección.....	92
Anexo 8: Evaluación del Control	93
Anexo 9: Análisis Gestión Administrativa	94
Anexo 10: Valuación del Rendimiento Laboral	95
Anexo 11: Validación de los Instrumentos de investigación por Juicios de Expertos.	96
Anexo 12: Agrupación de variables.....	103
Anexo 13: Matriz de Consistencia	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Página
1. Dimensiones e indicadores: gestión administrativa	6
2. Operacionalización del rendimiento laboral.	7
3. Instrumentos involucrados en la investigación de estudio.	14
4. La Planeación en el Área Logística	49
5. La Organización en el Área Logística.	50
6. La Dirección en el Área Logística.	51
7. El Control en el Área Logística.	52
8. La Gestión Administrativa en el Área Logística.	53
9. El rendimiento laboral en el Área Logística.	55
10. Análisis del rendimiento laboral en el Área Logística.....	57
11. Pruebas de normalidad.....	58
12. Resultado de la correlación de la variable gestión administrativa y rendimiento laboral.	61
13. Correlaciones de la primera variable.	64
14. Correlaciones de la segunda variable.....	65
15. Correlaciones de la tercera variable.	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Página
1. La planeación en el Área de Logística.....	50
2. La organización en el Área de Logística.....	51
3. La dirección en el Área de Logística	52
4. El control en el Área de Logística	53
5. La gestión administrativa en el Área de Logística	54
6. El rendimiento laboral en el Área de Logística	55
7. Analisis del rendimiento laboral en el Área de Logística.....	57
8. Prueba de normalidad de la gestión administrativa	58
9. Prueba de normalidad del rendimiento laboral	59
10. Diagrama de las puntuaciones para ambas variables	61p

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene su alcance u objeto de estudio a la entidad de la Dirección Regional de Agricultura de la Libertad y la conforman un grupo de personas, los cuales poseen obligaciones y responsabilidades; en el marco de cumplimiento de objetivos y metas, básicamente están ligadas al tipo de gestión que se implementa en la entidad, grupo, ente empresarial y otras organizaciones para lograr objetivos trazados, sin embargo, estas dependen de los recursos con los que cuenta y los tipos de personas que las conforman o por las reglas de juego implementadas.

La gestión administrativa es una herramienta crucial para el éxito de cualquier organización, ya que ayuda a identificar fortalezas, debilidades y oportunidades, y a medir el desempeño de los empleados para alcanzar los objetivos trazados. La planificación, la dirección y el control son aspectos importantes de la gestión administrativa. La medición del rendimiento laboral es clave para el logro de los objetivos y para optimizar la producción, minimizar riesgos y generar rentabilidad.

A fin de cuantificar las variables planteadas en el estudio, se aplicó un instrumento a 15 trabajadores de la entidad objeto de estudio que está relacionado a las variables de estudio. Luego de tabular los cuestionarios, se construyó una base de datos organizadas en variables, dimensiones e indicadores para realizar el análisis respectivo. Con esto se espera obtener información que permita determinar recomendaciones y aportes acerca de las variables estudiadas y optimizar, por tanto, el desempeño de los servidores en beneficio de los usuarios, así como, al mejor funcionamiento de la organización en su conjunto.

La tesis se organiza en tres capítulos. El primero, aborda el planteamiento metodológico; en el segundo, desarrolla el marco teórico y el tercero muestra los resultados y la discusión.

RESUMEN

La gestión administrativa en las organizaciones reviste de gran importancia, pues define el direccionamiento de la organización en un futuro inmediato; en ese sentido, entre las acciones que delinear tal direccionamiento, se encuentran la planificación, la dirección y el control. Cabe indicar que medir el rendimiento laboral es relevante pues permite que se alcancen los objetivos, optimice la producción, minimice el riesgo. Por lo que nace la idea de efectuar esta investigación cuyo objetivo es determinar la relación existente entre gestión administrativa y rendimiento laboral de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

La Metodología aplicada fue de Diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional. El cual permitió medir la relación de las variables gestión administrativa y rendimiento laboral, para lo cual se aplicó dos cuestionarios de encuesta a 15 servidores del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, con un muestreo probabilístico. Los datos recopilados fueron sistematizados en Excel y correlacionados mediante el software, determinando que los datos pertenecen a la estadística no paramétrica.

Los resultados mostraron que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, con una relación positiva y significativa del 66.00% (Rho de Spearman 0.660 y $P = 0,007 < 5\%$). Se concluyó que la función de los representantes de la Gerencia influye en el cumplimiento de objetivos y metas, al acomodar y medir las actividades realizadas por los trabajadores.

En resumen, el estudio demostró la que, si hay una buena gestión administrativa, entonces el rendimiento laboral mejorará, en beneficio de la población beneficiaria, en este caso de los agricultores y por ende se alcanzará el desarrollo.

Palabras clave: Gestión administrativa en entidades, rendimiento laboral, control, dirección, iniciativa.

SUMMARY

Administrative management in organizations is of great importance, since it defines the direction of the organization in the immediate future; In this sense, among the actions that delineate such direction, are planning, direction and control. It should be noted that measuring work performance is relevant because it allows objectives to be achieved, optimizes production, and minimizes risk. For this reason, the idea of carrying out this research was born, whose objective is to determine the relationship between administrative management and work performance of the administrative servers of the Logistics Area of the Regional Agriculture Management of La Libertad.

The applied methodology was non-experimental design, correlational descriptive type. Which allowed measuring the relationship of the variable's administrative management and work performance, for which two survey questionnaires were applied to 15 servers from the Logistics Area of the Regional Agriculture Management of La Libertad, with a probabilistic sampling. The collected data was systematized in Excel and correlated through the software, determining that the data belongs to non-parametric statistics.

The results showed that administrative management is significantly related to the work performance of workers in the Logistics Area of the Regional Agriculture Management of La Libertad, with a positive and significant relationship of 66.00% (Spearman's Rho 0.660 and $P = 0.007 < 5\%$). It was concluded that the function of the Management representatives influences the fulfillment of objectives and goals, by accommodating and measuring the activities carried out by the workers.

In summary, the study demonstrated the importance of administrative management in the work performance of workers, and the need for good direction and control to optimize production, minimize risks and generate profitability. These results may be useful for the La Libertad Regional Agriculture Management and other organizations interested in improving their administrative management and work performance.

Keywords: Administrative management in entities, work performance, control, direction, initiative.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Fundamentación del problema

1.1.1. Selección general “Gestión Administrativa”

La gestión administrativa consiste en un conjunto de acciones que se realizan con el fin de coordinar el trabajo de un grupo de personas para lograr determinados objetivos y metas, haciendo uso del recurso humano y materiales. Dentro de esta gestión se encuentran incluidas actividades como la planificación, organización, dirección y control de tareas importantes (Chiavenato, 2007).

Gestión administrativa la ponen en práctica los directivos de una organización, en ellos están las acciones de supervisión, utilización de los recursos de manera correcta, y que exista un flujo de información entre todas las áreas vinculantes (personas) a la organización, sin dejar de lado el control, herramienta muy indispensable que te ayuda a medir, prevenir riesgos y corregirlas oportunamente para no quebrantar los objetivos ya trazados en una organización.

1.1.2 Selección específica “Gestión administrativa y rendimiento laboral de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura La Libertad”

El Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad posee una función básica que es la de proveer y atender eficientemente los requerimientos de bienes, servicios y ejecución de obras, así como planificar, dirigir y coordinar actividades asociadas programas de licitaciones, concurso público entre otros aspectos. Sin embargo, las cifras proyectadas en la página web del Ministerio de Economía respecto a presupuesto y ejecución del Gobierno Regional La Libertad Sector Agricultura no necesariamente reflejan la realidad del GORE la Libertad, esto se debe presuntamente por el bajo desarrollando laboral de los trabajadores.

1.1.3. Definición del problema.

El problema planteado es en atención a la gestión insuficiente en los trámites administrativos que se han implementado en el Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad; debido al incumplimiento de la normativa, además de la carencia de capacitaciones al personal pues es inconstante ya que el personal se encuentra en rotación y realizan funciones distintas la cual provocará una gran incomodidad a la hora de asignar funciones. Los retrasos en la documentación, falta de redacción de las funciones de los cargos o puestos de trabajo, falta de capacidad, la injerencia política y la falta de coordinación (como el escaso seguimiento del trabajo), la falta de relación con el MOF (Manual de organización y funciones) que genera retrasos en la contratación,

adquisiciones y una planificación insuficiente de los presupuestos de bienes y servicios.

1.2. Formulación de interrogantes

121. Interrogante general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y rendimiento laboral de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad?

122. Interrogantes específicas

P1: ¿Cuál es la relación que existe entre la organización con la puntualidad, compromiso y responsabilidad de los servidores en el Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad?

P2: ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y el rendimiento laboral entre los servidores del Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad?

P3: ¿Cuál es la relación que existe entre control y la puntualidad compromiso y responsabilidad entre los servidores del Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad?

1.3. Objetivos

131. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y rendimiento laboral de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la organización con la puntualidad, compromiso y responsabilidad de los servidores en el Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad
- Determinar la relación que existe entre la dirección y el rendimiento laboral entre los servidores del Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.
- Determinar la relación que existe entre control y la puntualidad compromiso y responsabilidad entre los servidores del Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Existe relación entre la gestión administrativa y rendimiento laboral de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

1.4.2. Específicas

- Existe relación entre la planeación con la organización con la puntualidad, compromiso y responsabilidad de los servidores en el Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.
- Existe relación entre la dirección y el rendimiento laboral entre los servidores del Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

- Existe relación entre el control y la puntualidad compromiso y responsabilidad entre los servidores del Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

1.4.3. Sistema y definición operacional de variables, dimensiones e indicadores

Tabla 1

Dimensiones e indicadores: gestión administrativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Chiavenato (2012) afirmó que la implementación de una estrategia requiere de la acción empresarial, la cual debe ser planificada, organizada, dirigida y controlada para lograr la eficacia deseada. Estas cuatro etapas - planeación, organización, dirección y control- conforman lo que se conoce como gestión administrativa.	Se evaluará a través de un cuestionario midiendo las cuatro dimensiones de la Variable.	Planificación	Alcance Objetivos Identificación de problemas Capacidades del personal Determinación de metas	Ordinal
			Organización	Organigrama Funciones y cargos Equipos de trabajo Cooperación y coordinación	
			Dirección	Habilidades de liderazgo directivo Habilidades de comunicación Motivación Habilidades de toma de decisiones directivas Identificación institucional Experiencias laborales	
			Control	Oficina de control Verificación de actividades Inventarios Calidad de los servicios Evaluar responsabilidades	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización del rendimiento laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rendimiento laboral	De acuerdo con Morales (2009), se sostiene que las competencias laborales comprenden tanto el conocimiento teórico como la experiencia adquirida en el campo de trabajo. Es necesario integrar ambos tipos de conocimientos para que puedan contribuir a los resultados esperados en el desempeño laboral correspondiente.	Se evaluará a través de un cuestionario midiendo las seis dimensiones de la variable.	Comunicación y motivación	Comunicación constante Recomendaciones Acuerdos sociales Estimulación	Ordinal
			Actitud, colaboración y resolución de problemas	Asistencia de las tareas Localiza soluciones Trabajo colaborativo	
			Trabajo en equipo y liderazgo	Coordinaciones Participación y escucha con atención Influencia en el equipo Productividad laboral	
			Puntualidad, compromiso y responsabilidad	Oportuno Identificación organizacional Resultados	
			Organización, calidad de trabajo y producción	Eficiencia en el trabajo Aseguramiento de la producción Supervisión	
			Iniciativa	Prospectivo Abierto al cambio Practicidad	

Fuente: Elaboración propia

1.5. Justificación e importancia

1.5.1. Teórica

El estudio tiene como objetivo comparar y reiterar la relevancia de recibir formación apropiada en gestión administrativa a fin de que mejore el rendimiento laboral, basándose en las teorías existentes en esta área. Se pretende lograr esto a través de la aplicación práctica de dichas teorías, lo que permitirá obtener información relevante para futuros estudios sobre el tema.

Desde un punto de vista teórico, se puede observar que existen algunos estudios sobre el rendimiento laboral, pero la información bibliográfica es escasa respecto a correlacionar la gestión administrativa y rendimiento laboral. Esta brecha del conocimiento motivó a abordar este tema tan relevante, ya que los hallazgos obtenidos pueden ser utilizados en la complementación, respaldo o desarrollo de alguna teoría relacionada con las variables propuestas. De esta forma, se busca contribuir al avance del conocimiento en esta área y resaltar su importancia en la comprensión de la temática abordada.

1.5.2 Práctica

La presente investigación tiene como finalidad apoyar al gerente y subgerentes en el mejoramiento de sus estrategias para superar posibles dificultades y debilidades, para alcanzar una gestión administrativa con alta calidad, de esta manera, mejorar el rendimiento laboral.

Desde un punto de vista práctico, se puede observar que aumentó el

interés por mejorar el rendimiento laboral y las actividades administrativas relacionadas, como la asistencia a cursos o charlas sobre su correcto manejo. Por ello, la comunidad científica sigue tomando como objeto de estudio a la gestión administrativa por cuanto es un elemento clave y fundamental que determina el éxito o fracaso de la gestión.

1.6. Delimitaciones

1.6.1. Teórica

En esta tesis utilice documentos doctrinales y todas las normas legislativas relacionadas con el tema. Los documentos bibliográficos mencionados anteriormente están basados en leyes tributarias, tales como (Decreto Legislativo N° 816) que aprueba el Nuevo Código Tributario, además artículos científicos, libros, revistas, tesis, entre otros.

1.6.2. Espacial

La investigación se desarrolló en la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

1.6.3. Temporal

El estudio de investigación fue de tipo transversal, ya que abarcó el período comprendido entre abril y agosto de 2022.

1.7. Metodología

1.7.1. Nivel y tipo de investigación

a. Nivel de investigación.

Debido a las particularidades del problema que se planteó, esta

investigación se enfocó en un nivel descriptivo, apoyándonos en Méndez (1995) quien lo conceptualiza como una metodología de investigación que se enfoca en identificar y describir las características, conductas y actitudes de una población o universo de investigación, así como en establecer relaciones o asociaciones entre las variables que se están analizando. Esta metodología se utiliza para alcanzar los objetivos planteados en la investigación, y su enfoque se centra en el análisis y la descripción detallada de la información recopilada.

b. Tipo de investigación

Para la ejecución de la presente tesis se aplicó la investigación aplicada puesto que se abordó un problema específico con el objetivo de consolidar el conocimiento aplicado y contribuir al desarrollo cultural y científico. La investigación aplicada es también conocida como investigación práctica o empírica, se enfoca en la solución de problemas prácticos en un contexto específico. Su objetivo es desarrollar conocimientos técnicos que puedan ser aplicados de manera inmediata para resolver situaciones determinadas. Esta caracterizado por su enfoque en fines prácticos del conocimiento, lo que implica que los resultados obtenidos deben ser útiles y aplicables en el mundo real (Sanchez, Reyes, & Mejia, 2018).

c. Diseño de investigación

En el contexto de este estudio, de acuerdo con el diseño de investigación establecido por Hernández, Fernández y Baptista (2014), se indica lo siguiente:

No experimental: La investigación no experimental se enfoca en observar una situación que ya existe, en lugar de generar una situación específica. En un estudio no experimental, las variables independientes no son manipuladas, ya que no se pueden controlar directamente ni afectar, debido a que sus efectos ya han ocurrido (Hernández, et al., 2014).

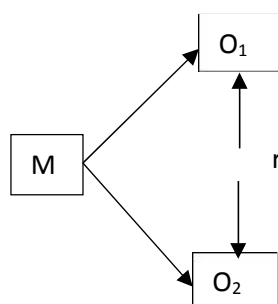
Transversal: Los estudios transversales, también conocidos como estudios de sección transversal, tienen como objetivo recopilar datos en un momento específico en el tiempo a fin de que se describan sus variables y se analicen sus incidencias e interrelaciones en ese momento (Hernández, et al., 2014).

En el enfoque correlacional, tiene como objetivo encontrar el nivel de relación de dos o más variables en uno o más grupos o subgrupos. Este tipo de estudio se enfoca en describir las variables involucradas en la investigación y luego establecer una relación entre ellas. Inicialmente, se describe cada variable individualmente, pero luego se va más allá de la descripción y se establece su relación mutua (Hernández, et al., 2014).

En conclusión, en este estudio, se seleccionó el enfoque descriptivo, no experimental de tipo transversal correlacional, pues este diseño permite analizar la relación entre las variables de estudio sin manipular ninguna de ellas o aplicar estímulos experimentales. Asimismo, se considerará el contexto natural en el que se desarrollan dichas variables. De esta manera, se busca obtener una visión más precisa y realista de la relación entre las variables, sin sesgos ni manipulaciones artificiales.

Diagrama de investigación según el diseño transeccional correlacional

utilizado en el estudio



Donde:

M = Personal de servicios del Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

O₁ = Gestión administrativa.

O₂ = Rendimiento Laboral.

r = relación=correlación.

1.7.2. Población y muestra

1.7.2.1. Determinación de la población

La población de estudio está compuesta por 15 servidores pertenecientes al Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, según se indica en el anexo.

La investigación establece criterios para la selección de los servidores que participaron en esta investigación, así como el criterio de exclusión para los que no estuvieran involucrados al aplicarse el instrumento de búsqueda de información.

1.7.2.2. Muestra

La muestra es igual que la población (15), la cual no se hizo una presentación más detallada por ser un valor mínimo que no se necesita de la técnica de muestreo. Ya que, al no superar las cincuenta personas, es necesario que se extraiga el total de ellos.

1.7.3. Técnicas de recolección y tratamiento de datos

1.7.3.1. Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En cuanto a las técnicas y métodos de recolección de información, se utilizaron diversas herramientas con el fin de obtener datos relevantes para la investigación. Entre ellas se incluyen observaciones, cuestionarios, entrevistas y encuestas, tal como señalaron (Hernández, et al., 2014).

En este estudio, se optó por utilizar la técnica de revisión documental y cuestionarios personalizados para cada variable en estudio. Estos cuestionarios se basaron en la escala Likert, lo que permitió establecer metas y medir el nivel de acuerdo o desacuerdo de los participantes con respecto a las afirmaciones planteadas.

Además, se utilizaron diversas técnicas de investigación para contrastar las hipótesis planteadas en la investigación. Entre ellas, se incluyen el análisis de correlación y la aplicación de pruebas estadísticas para determinar la existencia de relaciones significativas entre las variables en estudio. Asimismo, se realizó un análisis descriptivo para examinar las características generales de la población de estudio y sus respuestas a las preguntas planteadas.

Tabla 3

Instrumentos involucrados en la investigación de estudio.

Técnica	Instrumento	Informante
Encuesta	Cuestionario	Personal de servicios del Área Logística.
Análisis documental	Revisión documental	Área Logística
Observación	Ficha de observación	Área Logística

Elaboración propia.

La técnica principal empleada en la investigación se enfocó en los documentos, específicamente en la revisión documental de datos financieros y económicos obtenidos directamente de la entidad objeto de estudio. Para ello, se utilizaron como instrumentos la guía de observación y el análisis de estados financieros. Como técnica auxiliar, se enfocó en las personas a través de la aplicación de encuestas mediante la medición en la escala de Likert, la cual consta de cinco categorías de respuesta. Cada herramienta utilizada en la investigación se presentó a expertos en la materia para su revisión, lo que permitió mejorar el contenido de aprendizaje y obtener orientación para mejorar las herramientas.

1.7.3.2. Procesamiento y presentación de datos

El presente estudio propone un enfoque adecuado para la formulación de objetivos e hipótesis de investigación. Se han utilizado herramientas diseñadas para recopilar toda la información necesaria. El proceso metodológico utilizado incluyó la realización de entrevistas cara a

cara y la posterior inclusión de los puntajes obtenidos a través del cuestionario en una base de datos de Excel. Se realizó un análisis descriptivo y se utilizó el método "sturges" para cumplir con el primer objetivo específico y continuar con el proceso estadístico descriptivo. Se consideró la utilización de pruebas de normalidad para identificar herramientas paramétricas o no paramétricas para probar objetivos e hipótesis basados en los datos obtenidos.

En este estudio, se utilizaron dos métodos estadísticos: estadística descriptiva y estadística inferencial. La estadística descriptiva se utilizó para analizar la base de datos recopilada utilizando el software Excel. Los resultados se presentaron en tablas o gráficos, mostrando su amplitud, frecuencia de recepción y porcentaje.

Además, se utilizó la estadística inferencial para encontrar relaciones en la base de datos. Se estudiaron variables generales y determinadas dimensiones para realizar procedimientos estadísticos. El software SPSS V.22 se utilizó para el procedimiento de evaluación de la prueba de normalidad, que es un factor clave en el análisis de datos. Si la importancia de las dos partes es menor que $p = 0,000$, se considera que la herramienta se utilizó correctamente para encontrar la relación correspondiente. En definitiva, estos métodos permitieron explicar las características del fenómeno investigado en función de la situación real de la investigación.

1.8. Limitaciones

Para realizar la presente investigación se presentó algunas limitantes, por

un lado, en la recolección de datos se presencié cierta incomodad por los trabajadores, sin embargo, se les tenía que persuadir que dichas informaciones serán usadas para un fin académico y de manera reservada sin efecto en sus labores, relaciones laborales con las demás áreas.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional:

Mendieta-Ortega, Erazo-Álvarez, Narváez-Zurita, (2020) estudiaron el problema del bajo rendimiento de los funcionarios en un hospital, en la ciudad de Cuenca; proponiendo un modelo que permita la solución del problema. La metodología utilizada fue cualitativa.

El modelo fue de gestión por competencias ya que ayuda a coordinar las contrataciones para la selección del personal adecuado de cada puesto de trabajo, considerando los niveles de instrucción y experiencia. Asimismo, proporciona una guía para coordinar respecto a las capacitaciones y formación en la organización de planes de entrenamiento que estén alineados con las competencias requeridas para cada puesto, lo que contribuye a mejorar el desempeño del personal.

Bucheli, Ortega y Espinoza (2017) realizaron una investigación con el objetivo de analizar las diferentes áreas administrativas de un Gobierno autónomo Descentralizado en Guayaquil y la aplicación de un Manual de Funciones para mejorar su gestión administrativa,

delimitando detalladamente las funciones de cada departamento por área de trabajo.

La investigación estuvo centrada en analizar los indicadores para evaluar la administración vigente del GAD, mejorar la estructura organizacional, estandarizar las funciones del empleado, a fin de mejorar el desempeño de los funcionarios administrativos en sus tareas.

Las encuestas realizadas a los trabajadores revelaron que, al no contar con lineamientos específicos, no sabían qué actividades debían desempeñar de acuerdo con el cargo que ocupaban. Además, los administradores y responsables del municipio confirmaron que la falta de un manual también afectaba el rendimiento y desempeño laboral de los trabajadores del GAD Colimes. Por lo tanto, se considera necesario implementar un Manual de Funciones para mejorar la gestión administrativa del GAD Colimes.

2.1.2. A nivel nacional:

Valencia (2021) evaluó la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección Regional, con el fin de identificar oportunidades para mejorar en la gestión del recurso humano y la eficacia en la gestión de los recursos públicos.

En sus conclusiones indica que la gestión administrativa de la entidad presentó debilidades en áreas como la planeación, el seguimiento y evaluación de los procesos, la comunicación interna y la capacitación del

personal. Estos factores influyeron en el desempeño laboral del trabajador, además de la calidad de los servicios brindados al usuario. Por lo tanto, se demostró que es necesario implementar estrategias de mejora en la gestión del recurso humano, capacitaciones, motivación del personal, el establecimiento de sistemas de evaluación del desempeño y la mejora en los procesos de comunicación interna y coordinación entre las áreas de la entidad.

Juárez y Palpa (2020) analizaron la correlación entre la gestión de almacén y el desempeño laboral en la empresa TXI Estilo de un periodo. Identificando los factores que influyen en estos.

Las conclusiones revelaron la influencia significativa del desempeño laboral en la gestión de almacén de la empresa, ya que los trabajadores son los principales actores en el manejo de los materiales y productos que se almacenan. Además, se identificaron factores como la capacitación, la motivación y la comunicación efectiva que influyen positivamente en el desempeño laboral y, por ende, en la gestión de almacén. En base a estos resultados, se propusieron recomendaciones para mejorar la gestión del almacén de la empresa, tales como la implementación de programas de capacitación y desarrollo para los trabajadores y la mejora en la comunicación y retroalimentación entre los diferentes niveles de la empresa.

Namihas (2020) llevó a cabo una investigación cuyo propósito fue establecer una relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

En sus resultados se puede evidenciar que el nivel de procedimiento administrativo de los servidores fue calificado como bajo y que su rendimiento laboral fue deficiente. Sin embargo, se encontró una relación positiva entre el rendimiento laboral y la percepción de los procedimientos administrativos. Esto sugiere que a medida que los servidores perciben los procedimientos administrativos de manera más favorable, su rendimiento laboral mejora.

En conclusión, se puede afirmar que la gestión administrativa influye significativamente en el rendimiento laboral del servidor de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Por consiguiente, se sugiere que se implementen mejoras en los procedimientos administrativos a fin de que mejoren los rendimientos laborales de los servidores, lo que se traducirá en un mejor desempeño en las actividades que desempeñan en la municipalidad.

2.1.3. A nivel local:

Valverde (2022) analizó la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Distrital. Para ello, se realiza una evaluación del proceso administrativo estudiándose el desempeño laboral del trabajador municipal.

Los resultados indican que existe una falta de organización y planificación en la gestión administrativa, lo que afecta el desempeño laboral del personal. Asimismo, se evidencia una falta de motivación y capacitación en el personal, lo que tiene influencia negativa en el desempeño laboral.

Y recomienda implementar mejoras para la gestión administrativa,

como una planificación estratégica y la implementación de sistemas de control interno, así como brindar capacitación y motivación al personal para mejorar su desempeño laboral.

Lemos (2020) identificó los factores que intervienen en el alto desempeño laboral del servidor público administrativo de una Universidad Local. En sus resultados muestran que estos factores son el clima organizacional, la motivación, la capacitación y el liderazgo.

Y recomienda a la universidad implementar programas de capacitación y motivación para los servidores públicos administrativos, mejorar el clima organizacional y promover el liderazgo participativo para mantener y mejorar el alto desempeño laboral de sus trabajadores.

Acosta (2022) analizó la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad Distrital. Para ello, evaluó aspectos como la planificación, organización, dirección y control.

Sus resultados mostraron que la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. Además, se encontró que la planificación y organización son los aspectos más relevantes para mejorar el desempeño laboral del personal.

En sus conclusiones, sugiere la necesidad de mejorar la gestión administrativa a través de la implementación de políticas y estrategias que promuevan la planificación y organización eficiente, y la capacitación constante del personal. Además, se recomienda establecer un sistema de evaluación de desempeño y un clima laboral adecuado que fomente la

motivación y el compromiso del personal con la institución.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión Administrativa:

La gestión administrativa, según Ena, Delgado y Ena (2008), Se puede describir como un conjunto de actividades o procedimientos que implican diversos pasos a seguir a fin de alcanzar objetivos o metas específicas. Para alcanzar estos objetivos, es fundamental aplicar de manera óptima todas las etapas de la gestión administrativa, que incluyen la planificación, organización, dirección y control. Estas etapas son interdependientes y complementarias, y su correcta implementación permite a la organización alcanzar una gestión eficiente y efectiva. Es importante señalar que la gestión administrativa tiene implicaciones más allá de la eficacia y eficiencia de la organización, sino también en satisfacciones y bienestar de colaboradores y generación de valor para sus clientes y la sociedad en general. Por lo tanto, es imprescindible que las empresas inviertan en el desarrollo de sus capacidades administrativas para asegurar su éxito a largo plazo.

En su revisión de la teoría, Chiavenato (2012) destacó que estrategias empresariales a llevarse a cabo mediante la acción empresarial, la cual debe planificarse, organizarse, dirigirse y controlarse de manera eficaz para alcanzar los objetivos. Estas cuatro funciones se agrupan bajo el término "gestión administrativa". Cada una de las funciones de la planificación, organización, dirección y control son elementos importantes de la

administración. Pero, cuando estas se aplican en conjunto y se enfocan en un objetivo común, se conforma lo que se conoce como gestión administrativa. Esta última no solo es una suma de las funciones administrativas individuales, sino que es un enfoque integral que se basa en la coordinación y gestión efectiva de los recursos disponibles para el logro de objetivos de las organizaciones. Es decir, la gestión administrativa debe integrar todas las funciones administrativas para garantizar una gestión eficiente y efectiva de la organización.

Es importante destacar que el término "gestión" se refiere cualquier evento, fenómeno o actividad susceptible a cambios permanente en el contexto histórico y económica en que se desarrolla. Por tanto, la gestión administrativa tiene influencia relevante en el éxito empresarial, pues permite a las organizaciones adaptarse a los cambios y mantener una secuencia ordenada de operaciones para lograr sus objetivos.

En palabras de Koontz, Weihrich y Cannice (2012) las habilidades gerenciales ofrecen una composición muy valiosa con el fin de ordenar know-how en el ámbito de la administración. De esta manera, todas las nuevas ideas, descubrimientos y técnicas que surgen pueden ser fácilmente clasificadas en las categorías de planificación, organización, integración de personal, dirección y control. Esto permite una comprensión más clara y una gestión más eficiente de las tareas y actividades necesarias a fin de que se alcancen el objetivo organizacional (p. 30).

Por su parte Bernal y Sierra (2013) destacan que la gestión administrativa es un sistema sociotécnico compuesto por recursos físicos,

humanos y tangibles, que es integral, interactivo, flexible y dinámico. Esta gestión es inherente a la organización en su conjunto. Por lo que es fundamental que la planificación, organización, dirección y control se lleven a cabo de manera alineada y coordinada con todas las áreas de la organización, para garantizar que se cumplan los objetivos estratégicos y se optimice el uso de los disponibles.

Chiavenato (2011) destacó que la gestión administrativa es un proceso complejo que implica mucho más que simplemente planear, organizar, dirigir y controlar. Es una tarea que se aplica a una variedad de situaciones en cualquier tipo de organización y requiere tomar decisiones y acciones estratégicas para coordinar los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos con el objetivo de lograr los objetivos establecidos.

Además, es fundamental para el liderazgo y la dirección efectiva de las actividades realizadas por todos los niveles de la organización. En este sentido, el gerente o administrador debe tener una visión clara de las metas y objetivos de la organización, ser capaz de motivar y guiar a su equipo de trabajo, y tomar decisiones acertadas en momentos cruciales.

Es importante destacar que la gestión administrativa es el camino correcto por cuanto, sus actividades para cumplir objetivos institucionales, surgen del análisis del aspecto externo e interno de la entidad y debe tener la capacidad de adaptabilidad. Por lo tanto, es crucial que el administrador sea capaz de identificar los desafíos y oportunidades, y tomar las medidas necesarias para mantener a la organización en el camino correcto hacia el

éxito. En conclusión, la gestión administrativa es una tarea multifacética que requiere habilidades, conocimientos y experiencia en diferentes áreas de la empresa para el logro de objetivos institucionales de manera efectiva.

Robbins y Coulter (2014) afirman que la gestión administrativa se enfoca en supervisar y coordinar las actividades laborales del personal a fin de las puedan realizar eficaz y eficientemente. En este sentido, la gestión administrativa es esencial para garantizar la productividad, la calidad y la rentabilidad de una organización. Es una disciplina que implica coordinar y dirigir el recurso humano, financiero, material y tecnológico de las organizaciones para el logro de objetivos. Como afirman

Además, la gestión administrativa implica tomar decisiones e implementar acciones estratégicas que coadyuven a las organizaciones adecuarse a cualquier cambio del entorno, manteniendo una posición competitiva en el mercado. Para lograr esto, es fundamental que los líderes de la organización desarrollen habilidades de liderazgo y gestión efectivas para motivar y guiar a sus equipos de trabajo hacia el logro de los objetivos organizacionales.

En conclusión, es una disciplina para el éxito de cualquier organización. Se trata de un proceso dinámico y complejo que requiere de la coordinación efectiva de los recursos disponibles, la toma de decisiones estratégicas y el liderazgo efectivo. Al aplicar correctamente la gestión administrativa, una organización puede mejorar su eficiencia, productividad y competitividad en el mercado.

La gestión administrativa es un proceso clave en el éxito de cualquier organización, ya que permite la planificación y coordinación del recurso disponible para alcanzar objetivos establecidos. Según Campos y Loza (2011) la gestión administrativa se refiere a la habilidad de la institución para planificar, dirigir, organizar y evaluar de manera efectiva los recursos disponibles con el fin de lograr los objetivos específicos. Es importante destacar que la eficiencia en la ejecución de las funciones depende en gran medida de una adecuada administración y coordinación de las actividades específicas, lo que permite la optimización del uso de recursos y maximización del resultado. En resumen, la gestión administrativa es un proceso clave que contribuye al éxito y la supervivencia de la organización en un entorno cada vez más competitivo y complejo.

2.2.2. Características de la gestión administrativa

La universalidad de la gestión administrativa es una característica que se presenta en cualquier organización social, sin importar su tamaño, naturaleza o sector. Esta afirmación es respaldada por Ena et al., (2008) quienes afirman que la gestión administrativa es un fenómeno que se da en todas las instituciones y empresas, y es esencial para alcanzar los objetivos organizativos de manera eficaz y eficiente.

En ese sentido, la gestión administrativa está determinada por la planificación, organización, dirección y control de los recursos que posee la organización y están disponibles para alcanzar las metas institucionales. La planificación se refiere a la definición de metas y objetivos, así como a la elaboración de planes y estrategias para alcanzarlos. Las organizaciones

están enfocadas en la estructura y diseño de la empresa, así como en la asignación de recursos y la creación de sistemas y procesos eficientes. La dirección, o liderazgo, se refiere a la motivación y coordinación del recurso humano a fin de alcanzar objetivos establecidos, el control se enfoca en la supervisión y evaluación de los resultados para corregir y mejorar el proceso.

La gestión administrativa también se basa en técnicas para prever el futuro y coordinar las actividades, personas y sistemas de la organización. La toma de decisiones es una parte fundamental de la gestión administrativa, ya que permite a la empresa invertir de manera efectiva y obtener resultados exitosos.

En resumen, la universalidad de la gestión administrativa se manifiesta en la necesidad de cualquier organización de contar con procesos y herramientas para la planificación, organización, dirección y control de los recursos disponibles para lograr los objetivos de manera eficiente y eficaz. La gestión administrativa es una ciencia basada en técnicas y herramientas para prever el futuro y coordinar las actividades, y la toma de decisiones es una parte fundamental de este proceso.

Especificidad: La administración, aunque está relacionada con otros aspectos, es un fenómeno único y diferente de los demás que la rodean (Ena et al., 2008).

Unidad temporal: A pesar de que el fenómeno administrativo puede ser dividido en diferentes etapas, fases y elementos, este es una

unidad temporal y todos o la mayoría de los elementos administrativos están presentes en todo momento en la vida de una empresa. Por lo tanto, al planificar, es necesario seguir organizando, dirigiendo y controlando en todo momento (Ena et al., 2008).

Unidad jerárquica: La unidad jerárquica en la administración se refiere a la estructura de autoridad y responsabilidad dentro de una organización. Según Ena et al., (2008) esta unidad se refiere a que todos los miembros de una organización, independientemente de su posición, tienen un papel que desempeñar en la administración. La jerarquía es necesaria para establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad en una organización, y para asegurar que se cumplan los objetivos y metas de esta.

Además, la unidad jerárquica también implica la existencia de distintos niveles de autoridad dentro de la organización, en los que se delegan diferentes niveles de responsabilidad. Esto permite una mejor coordinación y gestión de los recursos humanos y materiales, y una mayor eficiencia en la toma de decisiones.

Es importante destacar que, aunque existan distintos niveles de autoridad en la organización, todos los miembros tienen un papel importante que desempeñar en la administración. La participación y la colaboración de todos los miembros en la toma de decisiones y la implementación de estrategias es esencial para lograr los objetivos de la organización. En este sentido, la unidad jerárquica no implica una separación absoluta entre las distintas áreas o niveles de la

organización, sino una coordinación efectiva y una colaboración constante entre todos los miembros.

Valor instrumental: La administración no es un fin en sí misma, sino un medio para lograr objetivos y metas en una organización. En este sentido, se puede considerar como un valor instrumental, ya que su función principal es la de maximizar la eficiencia y eficacia de los procesos productivos y alcanzar las metas establecidas en la empresa (Ena et al., 2008).

La administración se enfoca en coordinar y optimizar los recursos humanos, materiales y financieros, para alcanzar los objetivos establecidos de manera eficiente y efectiva. En otras palabras, la administración es esencial para lograr el éxito de cualquier empresa, ya que ayuda a maximizar el rendimiento de los recursos disponibles y a minimizar los costos.

Amplitud de ejercicio: La administración se aplica en todos los niveles de un organismo formal, desde presidentes y gerentes hasta supervisores y amas de casa, por ejemplo.

Interdisciplinarietà: La administración es una disciplina interdisciplinaria que utiliza una amplia variedad de conocimientos y herramientas de otras áreas para lograr una gestión eficiente y efectiva. Ena et al., (2008), sostiene que la administración se nutre de principios, procesos, procedimientos y métodos provenientes de diversas ciencias como las matemáticas, estadística, derecho,

economía, contabilidad, sociología, psicología, filosofía, antropología y ciencia política. La interdisciplinariedad en la administración permite a los gestores abordar los problemas y desafíos de manera integral, tomando en cuenta diversos aspectos y variables que pueden afectar el funcionamiento de la organización y su capacidad para lograr sus objetivos. Por tanto, la interdisciplinariedad es una característica fundamental de la administración, que se encarga de integrar y aplicar los conocimientos y herramientas de diversas disciplinas para mejorar la eficiencia y eficacia en el trabajo.

Flexibilidad: Los principios y técnicas administrativas pueden adaptarse a las diferentes necesidades de la empresa o grupo social (Ena et al., 2008. P. 147).

El modelo de Gestión Administrativa, según Ena (2012), es una herramienta clave para el éxito de cualquier organización. Este modelo implica diferentes etapas, que se deben desarrollar de forma secuencial y coherente para lograr la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa.

La primera etapa del modelo parte de un análisis de la organización, considerando las funciones establecidas en los manuales y de los planes operativos de cada unidad administrativa, así como las relaciones internas que experimentan estas categorías indicadas en términos de información relevante. Este análisis es fundamental para identificar las fortalezas y debilidades de la organización y para establecer planes de mejora.

En la siguiente etapa del modelo se lleva a cabo el análisis de las

relaciones externas. Durante este proceso, se identifican y describen las entidades que interactúan con el servicio y se define la naturaleza y el propósito de dicha interacción. Esto permite una mejor comprensión de los clientes y proveedores de la organización, lo que facilita la toma de decisiones y la gestión de los recursos.

Finalmente, la tercera etapa del modelo es la identificación de procesos de la institución. En esta fase, se establecen los circuitos funcionales y los servicios que prestan, lo que permite optimizar los recursos y mejorar la eficiencia y eficacia de la organización.

Es importante destacar que, para llevar a cabo el Modelo de Gestión Administrativa, es necesaria una intensa colaboración por parte del personal que interviene en la gestión. Solo así se pueden identificar los puntos débiles y las etapas en las que se produce un uso excesivo de recursos.

Para Robbins y Coulter (2014) la gestión administrativa es un proceso fundamental en cualquier organización, ya que permite coordinar y dirigir los recursos para alcanzar los objetivos propuestos. La gestión administrativa se compone de varias dimensiones, como la organización, planificación, dirección y control. En este ensayo, se abordará cada una de estas dimensiones y su importancia en el proceso de gestión administrativa.

La organización es una de las dimensiones más importantes de la gestión administrativa. La organización implica establecer una estructura jerárquica y funcional dentro de la empresa, asignando responsabilidades

y proporcionando canales de comunicación y coordinación. Es fundamental tener una buena organización en la empresa para evitar confusiones y malentendidos en la toma de decisiones, así como para asegurar la eficiencia en el uso de los recursos disponibles.

La planificación es otra dimensión clave de la gestión administrativa. La planificación implica establecer objetivos claros y definidos, y diseñar planes y estrategias para alcanzarlos. Es importante destacar que la planificación no se limita a establecer objetivos a largo plazo, sino que también incluye la planificación de acciones y de corto plazo para alcanzar los objetivos propuestos. La planificación también implica la identificación y evaluación de los riesgos asociados a la implementación de los planes, y la definición de medidas para reducir o eliminar dichos riesgos.

La dirección es otra dimensión fundamental de la gestión administrativa. La dirección implica guiar, motivar y coordinar a los miembros de la organización para que trabajen de manera efectiva hacia la consecución de los objetivos establecidos. La dirección implica también la toma de decisiones y la resolución de conflictos que pueden surgir dentro de la organización. Es fundamental tener una buena dirección en la empresa para asegurar la eficacia y la eficiencia en el uso de los recursos disponibles, y mantener motivados y comprometidos a los empleados.

Finalmente, el control es otra dimensión clave de la gestión administrativa. El control implica evaluar el desempeño de la empresa y de sus miembros, comparando los resultados obtenidos con los objetivos establecidos, y tomando medidas correctivas en caso de que sea

necesario. Es importante destacar que el control no implica solo la evaluación del desempeño económico y financiero de la empresa, sino también la evaluación de otros aspectos como la calidad del servicio ofrecido y la satisfacción del cliente.

En resumen, la gestión administrativa es un proceso complejo y multifacético que involucra varias dimensiones, como la organización, planificación, dirección y control. Cada una de estas dimensiones es fundamental para asegurar la eficacia y la eficiencia en el uso de los recursos de la empresa, así como para alcanzar los objetivos propuestos. La gestión administrativa requiere de una constante evaluación y mejora de cada una de estas dimensiones para asegurar el éxito de la organización.

En conclusión, el Modelo de Gestión Administrativa es una herramienta clave para lograr la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa de cualquier organización. Las diferentes etapas del modelo permiten una mejor comprensión de la estructura funcional, las relaciones con terceros y los procesos de la institución, lo que facilita la toma de decisiones y la optimización de los recursos (Robbins & Coulter, 2014).

Planear: Según Ena et al., (2008) la gestión administrativa comienza con la definición de la visión y misión de la organización, la fijación de objetivos, la elaboración de estrategias y políticas organizacionales, todo ello teniendo en cuenta el análisis FODA que considera las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del contexto. La planificación abarca tres horizontes temporales: el largo plazo (de 5 a 10 años o más), el mediano plazo (entre 1 y 5 años) y el corto plazo, donde se elabora el

presupuesto anual de manera más detallada. Todo esto se lleva a cabo mediante el uso de herramientas como el mapa estratégico.

a. Planeación.

De acuerdo con Chiavenato (2012) la planificación estratégica es esencial para el éxito empresarial. La estrategia empresarial se refiere a la posición futura de la empresa en términos de su mercado, rentabilidad, tamaño, procesos de investigación e innovación, comunicación efectiva entre empleados y ejecutivos, y los colaboradores de la organización. Para lograr un equilibrio en esta posición estratégica, se lleva a cabo la planificación estratégica de la empresa, que consta de tres actividades fundamentales.

- **Análisis ambiental:** En este aspecto se identifican y evalúan concurrentemente los riesgos y consecuencias del cambio ambiental, a fin de precisar las oportunidades y desafíos que enfrentará la empresa en su desarrollo o crecimiento.
- **Análisis organizacional:** Comienza con un análisis interno como la tecnología, las fortalezas y los riesgos de la empresa. Además, es necesario evaluar la estructura de la empresa, a fin de ver el nivel de competencias y habilidades del personal.
- **Formulación de estrategias:** En este punto se plantean las tácticas con el cual se aplicará la estrategia establecida por la empresa, para enfrentar el contexto en el cual se desarrollará la entidad.

Al respecto Fred (2003) sostiene que el cambio es lo único que

garantizará de alguna manera la existencia de la empresa, por ello, iniciar un proceso de planificación en base a una filosofía de prospectiva se hace relevante para alcanzar los resultados. En ese sentido, la planeación es un proceso de gestión que permite determinar si se debe intentar una tarea, calcular la manera más eficaz de alcanzar los objetivos deseados y prepararse para enfrentar las dificultades inesperadas con los recursos adecuados.

En resumen, la planeación estratégica es un proceso vital para cualquier empresa, ya que permite identificar oportunidades, desafíos y riesgos, y elaborar estrategias para enfrentarlos de manera efectiva. La planeación también ayuda a la empresa a adaptarse a los cambios constantes del entorno y a alcanzar sus objetivos a largo plazo.

b. Organización.

Según Ena et al., (2008) la organización es el proceso mediante el cual se diseña la estructura de una empresa o negocio. Este proceso incluye la identificación de las tareas que se deben realizar, quién debe llevarlas a cabo, cómo se agrupan las tareas, quién reporta a quién y dónde se toman las decisiones. Es esencial que la estructura organizacional se diseñe de manera clara y definida para asegurar que sepan quién tiene que hacer cada tarea y quién es responsable de los resultados.

Por su parte Chiavenato (2012) sostiene que las empresas u organizaciones, son entes vivientes que se relacionan con otros, así como internamente para un realizar una actividad propia en cualquier

sector de la economía. En ese contexto, como un ser viviente se necesita planificar su desarrollo empezando con plantear los objetivos y ajustándolos cada vez que se evalúa, en este caso la evaluación debe ser permanente.

Toda organización tiene un fin primordial, en consecuencia, para llegar a alcanzar tales fines, el desempeño humano debe ser primordial, a través del desarrollo de ciertas habilidades para el puesto y competencias para realizar eficientemente las tareas o actividades que por función o proceso les compete. De esta manera se asegura el éxito empresarial, esta afirmación se debe a los innumerables casos de éxitos de empresa a lo largo de la historia empresarial (Fred, 2003).

c. Dirección.

El liderazgo implica la capacidad de influir y persuadir a los individuos para alcanzar los objetivos establecidos, utilizando tanto modelos lógicos como intuitivos en la toma de decisiones (Ena et al., 2008).

De acuerdo con Chiavenato (2012) este principio es fundamental e ineludible para llevar a cabo la administración, conjugando los recursos materiales, instrumentos y el desempeño laboral, además de una buena comunicación efectiva y afectiva entre los colaboradores de la organización, con liderazgo y motivación.

d. Control:

De acuerdo con Ena et al., (2008) el control se define como el proceso de medición del desempeño de una actividad, comparándolo con los

objetivos y metas establecidos. Este proceso permite detectar desviaciones y tomar medidas correctivas necesarias para lograr los resultados deseados. Por su parte, Chiavenato (2012) sostiene que todas las connotaciones del control, en el fondo, constituyen verdades a medias. La esencia del control radica en la verificación del alcance de los resultados esperados de la actividad controlada. En consecuencia, la importancia del control empieza con determinar los objetivos y planes, ya que sin ellos no se podría llevar a cabo la evaluación.

Fred (2003) sostiene que la función de control en la administración es importante para asegurar la coherencia entre las operaciones planeadas y las reales. La responsabilidad de controlar recae en todos los gerentes, quienes deben realizar evaluaciones de desempeño y aplicar medidas para minimizar las deficiencias. Esta función es crucial para evaluar la eficacia de la estrategia organizacional.

El proceso de control consta de cuatro pasos básicos, los cuales son:

- Establecer los estándares de rendimiento.
- Medir el rendimiento individual y organizacional.
- Comparar el rendimiento real con los estándares establecidos.
- Tomar medidas correctivas si es necesario.

La gestión administrativa es esencial para el desarrollo de una sociedad económicamente próspera, una comunidad socialmente mejorada y un gobierno más eficaz. Según Ena et al., (2008) la tarea de construir un mundo mejor recae en la competencia y capacidad del

administrador, quien debe supervisar y dirigir adecuadamente los recursos para alcanzar los objetivos deseados.

La administración juega un papel clave en la organización y optimización de los esfuerzos en situaciones complejas, especialmente en empresas de gran magnitud que requieren de una gran cantidad de recursos materiales y humanos para alcanzar sus objetivos. La competencia de un administrador es fundamental para la determinación y satisfacción de los objetivos económicos, sociales y políticos.

En el contexto de la administración pública, su importancia radica en su papel fundamental en el desarrollo económico y social del país, y en su cada vez más acentuada absorción de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado. La maquinaria administrativa pública es una de las empresas más importantes del país, y es crucial que su gestión sea efectiva y eficiente para lograr los objetivos de la sociedad.

En conclusión, la gestión administrativa es esencial para la prosperidad y el éxito de una sociedad. Es necesario contar con administradores competentes que sean capaces de supervisar y dirigir adecuadamente los recursos para lograr los objetivos deseados en cualquier empresa, y especialmente en el contexto de la administración pública.

El rendimiento laboral se refiere a la manera en que los trabajadores llevan a cabo sus tareas y actividades dentro de la

organización. Según Mahon (2010) el rendimiento laboral implica mostrar la idoneidad en el trabajo y realizar las tareas principales de manera efectiva. Por otro lado, Morales (2009) destaca que las competencias laborales se adquieren a través del conocimiento teórico y la experiencia en el campo laboral, lo que permite integrar conocimientos y contribuir a los resultados de acuerdo con las correspondencias del trabajo.

Torres (2005) describe el rendimiento laboral como la capacidad de un colaborador para desempeñar sus funciones de manera adecuada en la organización. Se enfatiza que la eficiencia y eficacia en el trabajo son indicadores importantes de este rendimiento. Además, se establece que el rendimiento laboral debe cumplir con las metas y objetivos de la organización dentro del plazo establecido. En general, el autor destaca la importancia de la idoneidad y la productividad en la evaluación del rendimiento laboral. El texto de Lara (2009) plantea que el rendimiento de un colaborador puede ser medido mediante tres criterios: idoneidad, cumplimiento de tareas y funciones, y el reglamento de trabajo. La idoneidad se refiere a la capacidad y habilidad del colaborador para realizar su trabajo de manera efectiva y eficiente. El cumplimiento de tareas y funciones implica que el colaborador debe completar las tareas y objetivos que se le han asignado. Por último, el reglamento de trabajo se refiere a las normas y políticas establecidas por la organización que el colaborador debe seguir y cumplir en su trabajo. En resumen, Lara considera que el

rendimiento laboral se relaciona con la habilidad del colaborador para realizar sus tareas y funciones de manera efectiva, así como con su capacidad para cumplir con las normas y políticas establecidas por la organización.

Según Arias (2014) el rendimiento laboral de un colaborador está estrechamente relacionado con su conducta ética y moral en el ámbito profesional, así como con sus habilidades y competencias. El cumplimiento de las tareas y responsabilidades del puesto de trabajo es fundamental para alcanzar un buen rendimiento laboral. En resumen, además de tener habilidades y competencias para desempeñar el trabajo, el colaborador debe cumplir con los estándares éticos y morales para lograr un rendimiento óptimo en su trabajo.

La evaluación como en toda tarea, es ineludible. En la empresa no es la excepción, solo que dicha actividad está orientada al rendimiento laboral. Al respecto, Dressler (2009) señala que es necesario que la evaluación esté vinculada a procedimientos estructurales, lo que garantizará una medición más confiable y precisa del desempeño del personal. Esto permitirá mejorar el grado de ausentismo en la organización y aumentar la eficiencia del sistema productivo en el futuro.

Asimismo, la evaluación del rendimiento laboral posibilita generar nuevas políticas de compensación laboral, establecidas de forma directa para mejorar el desempeño. Esto implica establecer normas que los profesionales deben acatar, permitiendo la evaluación

continua de sus competencias y necesidades de capacitación. De esta manera, se comprueba que la capacitación al personal mejorará las competencias y habilidades de los trabajadores que a su vez harán mejor sus tareas, lo que a su vez contribuirá a la mejora constante del desempeño de la organización.

Dressler (2009) afirmó que la evaluación del rendimiento tiene como objetivo principal evitar el mal juicio en el ambiente laboral y mejorar el comportamiento funcional entre los altos directivos y los subordinados, lo que permite establecer perspectivas para mejorar el rendimiento de los colaboradores (p.36).

Por otro lado, Morales (2009) destacó que la evaluación del rendimiento es una herramienta esencial para mejorar los resultados de la empresa a través del desarrollo del recurso humano, lo que conlleva una serie de ventajas. En primer lugar, la retroalimentación de las acciones pertinentes para el desarrollo de los servidores de la organización, lo que lleva a la mejora continua del rendimiento. En segundo lugar, la evaluación del rendimiento también ayuda a tomar decisiones adecuadas en términos de políticas y normativas de compensación laboral, basándose en los resultados de la evaluación del rendimiento para el incremento de méritos. Por último, la decisión de la ubicación del colaborador debe estar en consonancia con su rendimiento previo, lo que ayuda a mejorar su desempeño en el puesto adecuado (p.42).

La capacitación y el desarrollo profesional están estrechamente

relacionados con el rendimiento adecuado y la necesidad de seguir formándose. Esto permite a los empleados ampliar su conocimiento en diversos temas y enriquecer su vida profesional. Es importante que la organización brinde retroalimentación al colaborador para que este pueda mejorar su desempeño y ser idóneo en su trabajo (Morales, 2009).

A su vez establece que para evaluar el rendimiento se debe detallar ciertos indicadores verificables y determinar la responsabilidad durante la evaluación, conservando las mediciones que no alteren el resultado de cada labor. Además, la motivación constante y una comunicación abierta entre los colaboradores son factores que permiten potenciar el rendimiento en la organización.

Para lograr una buena actitud y mejorar los problemas que puedan surgir en la organización, es necesario desarrollar una comunicación fluida sin temores ni reproches entre los colaboradores. La colaboración en las tareas, la disposición para encontrar soluciones y escuchar a los demás son actitudes fundamentales para trabajar en equipo. El liderazgo es clave en la descentralización de funciones y actividades para alcanzar los objetivos del grupo.

La puntualidad, el compromiso con el trabajo y el interés en alcanzar las metas son aspectos que demuestran profesionalismo y compromiso, y suelen ser valorados por los gerentes al momento de ascender empleado. Además, la calidad del trabajo y la producción son procesos fundamentales en la organización, y deben ser mejorados sin

comprometer la seguridad y la salud de los empleados. La iniciativa y la capacidad de predisposición son cualidades inspiradoras que permiten mejorar y cambiar hacia la mejoría organizacional (Morales, 2009).

2.2.3. Rendimiento Laboral

Morales (2009) sostiene que las competencias laborales se adquieren a través de la combinación del conocimiento teórico y la experiencia práctica en el campo laboral. Es decir, es importante que los trabajadores adquieran conocimientos en diferentes áreas, pero también es fundamental que estos conocimientos se integren de manera efectiva para contribuir a los resultados correspondientes al trabajo que están desempeñando.

Además, es importante destacar que las competencias laborales no solo se limitan a habilidades técnicas o conocimientos específicos, sino que también incluyen habilidades interpersonales, como la capacidad de trabajar en equipo, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos. De esta manera, es necesario que los trabajadores adquieran competencias laborales que les permitan ser eficientes en su trabajo, al mismo tiempo que contribuyen al logro de los objetivos de la organización.

Es importante mencionar que el desarrollo de competencias laborales es un proceso continuo y dinámico que implica un esfuerzo constante por parte de los trabajadores y la organización. La

capacitación y el entrenamiento son herramientas clave para el desarrollo de competencias laborales, pero también es importante crear un ambiente laboral que fomente el aprendizaje continuo y la aplicación de conocimientos en situaciones reales de trabajo.

En resumen, el desarrollo de competencias laborales es esencial para el desempeño efectivo de los trabajadores y la consecución de los objetivos de la organización. Para ello, es necesario combinar el conocimiento teórico y la experiencia práctica, así como fomentar un ambiente de aprendizaje continuo y una cultura de colaboración y comunicación efectiva.

2.3. Definición de términos básicos

- ✓ **Gestión a nivel administrativa:** Consiste en proporcionar soporte administrativo a las diferentes áreas funcionales de una organización para lograr resultados efectivos y una ventaja competitiva. El autor destaca que esta ventaja competitiva se refleja en los estados financieros de la empresa (Muñiz, 2003).
- ✓ **La planeación:** Se refiere a la planificación estratégica y cómo esta implica la elaboración de escenarios futuros para la organización y la toma de decisiones para alcanzar los objetivos estratégicos mientras se minimizan los riesgos. La planificación estratégica busca lograr una ventaja competitiva y asegurar la efectividad y eficiencia en la gestión empresarial (Chiavenato, 2007).
- ✓ **La organización:** Chiavenato (2007) presenta una definición de la

estructura organizacional, la cual se refiere al diseño y las responsabilidades de una organización en sus operaciones diarias. Además, se menciona que la aplicación de métodos y técnicas para simplificar el trabajo es un aspecto importante de la estructura organizacional. En resumen, el texto enfatiza la importancia de tener una estructura organizacional eficiente para el buen funcionamiento de una empresa.

- ✓ **La dirección:** Se refiere a la dirección en términos de la gestión y orientación de los recursos de una organización, así como la necesidad de liderazgo en las fases administrativas de la administración del talento humano. Se destaca la responsabilidad de los líderes de la alta dirección para ejecutar los lineamientos organizacionales con liderazgo y optimismo (Chiavenato, 2007).
- ✓ **El control:** Describe el concepto de control en la gestión administrativa, el cual implica la corrección de desviaciones y la prevención de acciones que puedan afectar las operaciones de la organización. También destaca la importancia de establecer estándares de calidad para mejorar la producción y los procesos productivos de la empresa. En resumen, el texto se refiere al control como una herramienta de gestión administrativa que busca mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos y operaciones de la organización, mediante la corrección y prevención de desviaciones y la aplicación de estándares de calidad (Chiavenato, 2007).
- ✓ **Rendimiento Laboral:** Capacidad de un individuo para llevar a cabo

eficientemente sus responsabilidades en un entorno laboral específico. Aunque la capacitación y las habilidades inherentes son factores importantes que contribuyen al rendimiento laboral, también es esencial considerar los factores del entorno laboral. Estos factores pueden incluir, entre otros, la exigencia física de las tareas, el ambiente moral en el lugar de trabajo, el nivel de estrés y la duración de la jornada laboral. Todos estos elementos pueden influir significativamente en el rendimiento de los empleados y deben ser tomados en cuenta para lograr una gestión efectiva del talento en la organización (Cabezas-Ramos & Brito-Aguilar, 2021).

- ✓ **Motivación:** Es un proceso complejo que involucra factores internos, como valores, necesidades y creencias, así como factores externos, como incentivos y recompensas. La motivación puede ser influenciada por diversos factores, como la satisfacción laboral, la cultura organizacional, la comunicación efectiva y la claridad de los objetivos y expectativas. En definitiva, la motivación es un factor clave en el rendimiento laboral y en la consecución de metas en cualquier ámbito de la vida. En términos generales, se refiere al esfuerzo que se dedica para alcanzar una meta (Robbins & Coulter, 2014). Por su parte, Newstrom (2011) agrega que la motivación de un trabajador es un conjunto de fuerzas internas y externas que lo llevan a elegir un determinado curso de acción y a comportarse de ciertas maneras.

La motivación es un factor clave para el rendimiento y la productividad de los empleados. Los individuos motivados tienen una

mayor disposición para realizar sus tareas y cumplir con sus objetivos, lo que contribuye al logro de las metas de la organización. Por lo tanto, es importante para los gerentes comprender las diferentes teorías y técnicas de motivación que pueden aplicarse para aumentar la motivación de los empleados y mejorar el desempeño laboral.

- ✓ **Desempeño:** El desempeño laboral de las personas se ve influenciado por diversos factores, entre ellos, su comportamiento y los resultados que logran alcanzar. Esta idea ha sido destacada por Chiavenato (2009) quien destaca la importancia de ambos aspectos en el rendimiento de los trabajadores. Es decir, para lograr un buen desempeño laboral, es necesario no solo actuar de manera adecuada, sino también obtener los resultados esperados. Ambos aspectos son complementarios y deben ser considerados en la evaluación del desempeño de un empleado en cualquier organización.

- ✓ **Evaluación:** Es un proceso complejo y continuo que utiliza diversos instrumentos y recursos, y que implica la participación de diferentes actores y agentes en el ámbito educativo, con el propósito de recopilar y analizar información relevante sobre el desarrollo y el progreso de las competencias de los estudiantes, y sugerir estrategias y caminos de mejora para su formación y desempeño (Cano, 2008).

En este sentido, la evaluación puede ser considerada como una herramienta fundamental y necesaria para la mejora continua de la educación y el aprendizaje, ya que permite identificar fortalezas y debilidades en los procesos y resultados de enseñanza y aprendizaje,

y generar acciones y ajustes pertinentes para optimizarlos.

Además, la evaluación no solo se enfoca en medir el rendimiento de los estudiantes, sino también en su desarrollo integral, incluyendo aspectos como la actitud, el compromiso, la responsabilidad y la participación en su formación y en la vida escolar. De esta manera, se busca promover una educación más equitativa, inclusiva y formativa, que permita a los estudiantes desarrollar sus potencialidades y habilidades de manera plena y significativa

✓ **Trabajo en equipo.**

El equipo es un grupo pequeño de personas con habilidades complementarias, que trabajan juntas para lograr objetivos de desempeño y tienen responsabilidad sobre su forma de trabajo (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

CAPITULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. De la variable independiente

Del proceso de tabulación de datos se puede reflejar lo siguiente de nuestra variable independiente gestión administrativa.

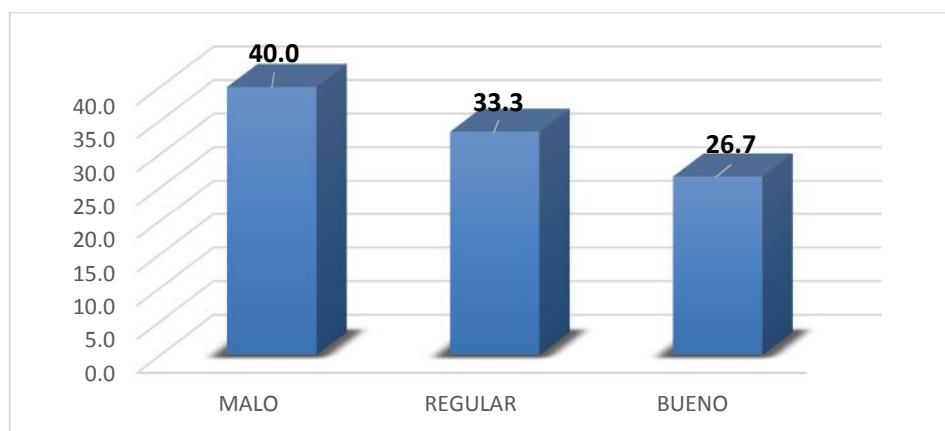
3.1.1 Gestión administrativa - Planeación

Tabla 4

La Planeación en el Área Logística

Item	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Malo	6	40,0	40,0
Regular	5	33,3	73,3
Bueno	4	26,7	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: Aplicación de encuesta

Figura 1*La Planeación en el Área Logística*

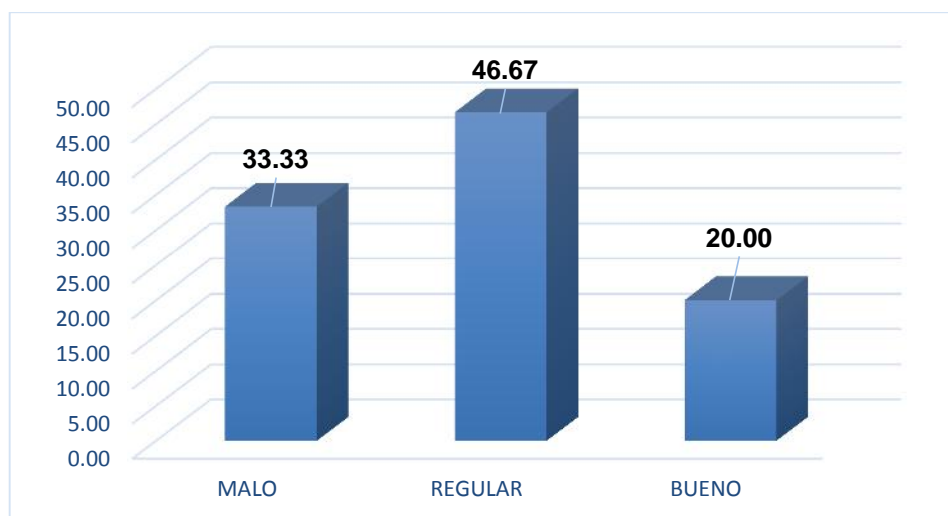
Interpretación: Se observa que, el Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad la planeación es mala en un 40.00%, seguido de un 33.30% manifiestan que es regular; estos índices se pueden contrastar para una mayor demostración con los indicadores estudiados como son: priorización de tareas, planificar tiempos, cumplir objetivos, aprovechar las horas, etc. Para mayor análisis ver Anexo N° 5.

3.1.2 Gestión administrativa – Organización

Tabla 5*La Organización en el Área Logística.*

Item	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Malo	5	33,3	33,3
Regular	7	46,7	80,0
Bueno	3	20,0	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: Aplicación de encuesta

Figura 2*La organización en el Área Logística.*

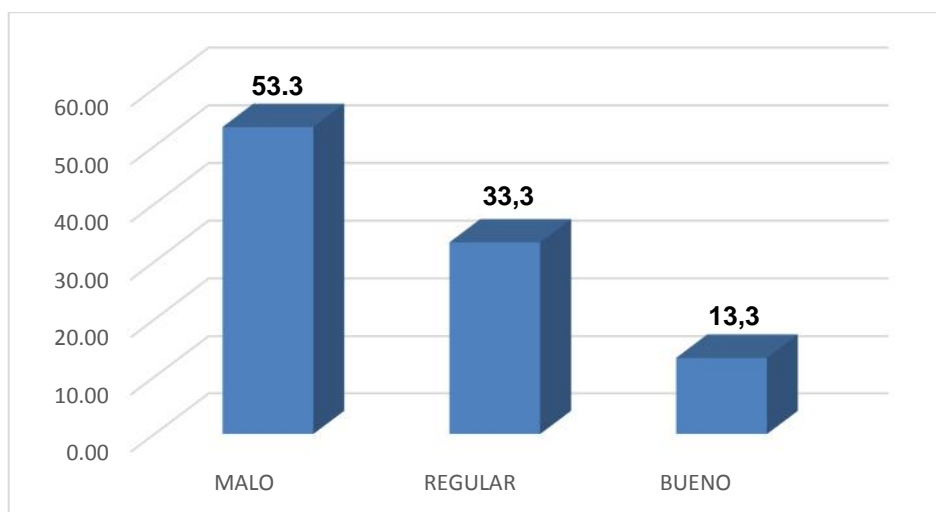
Interpretación: La organización en el Área de Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad está practicada de manera regular en un 46.67%, mientras que un 33.33% de la muestra arroja que la organización en el Área de Logística es mala, esto se debe a que los directivos y encargados no implementan instrumentos de gestión en la organización. Ver anexo N° 6.

3.1.3 Gestión administrativa – Dirección

Tabla 6*La Dirección en el Área Logística.*

Item	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Malo	8	53,3	53,3
Regular	5	33,3	86,7
Bueno	2	13,3	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: Aplicación de encuesta

Figura 3*La dirección en el Área Logística.*

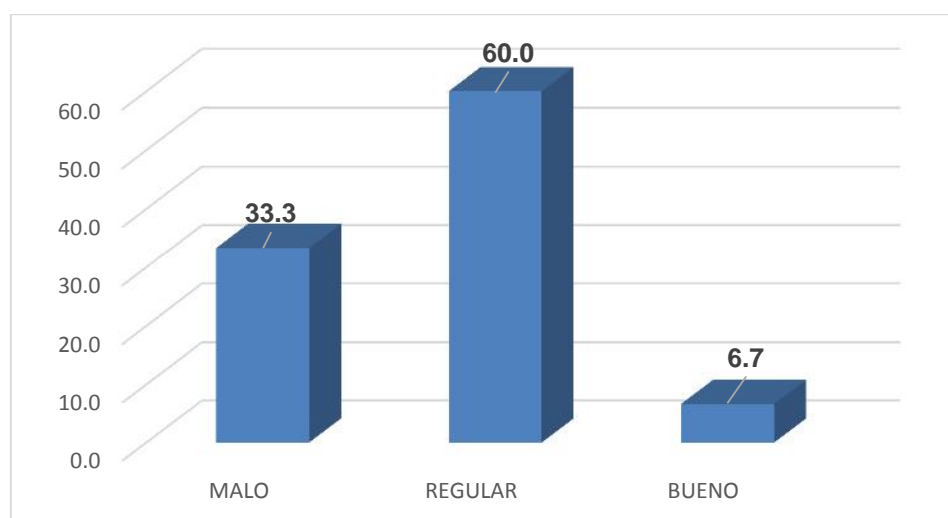
Interpretación: En el Área de Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad después del análisis de datos se puede apreciar la capacidad de dirección es mala en un 53.33% seguida de un 33.33% lo califican de regular, esto respalda los indicios y la problemática sustentada que influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de esta área. Ver anexo N° 7.

3.1.4 Gestión administrativa – control

Tabla 7*El Control en el Área Logística.*

Item	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Malo	5	33,3	33,3
Regular	9	60,0	93,3
Bueno	1	6,7	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: Aplicación de encuesta

Figura 4*El control en el Área Logística.*

Interpretación: El aspecto control en el Área de Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad es regular en un 60.00% seguidamente califican que el control es malo en un 33.390%, esto se debe a la poca reorganización o enfoques administrativos que ya por teoría están dados. Ver Anexo 8.

3.1.5 Análisis de la gestión administrativa

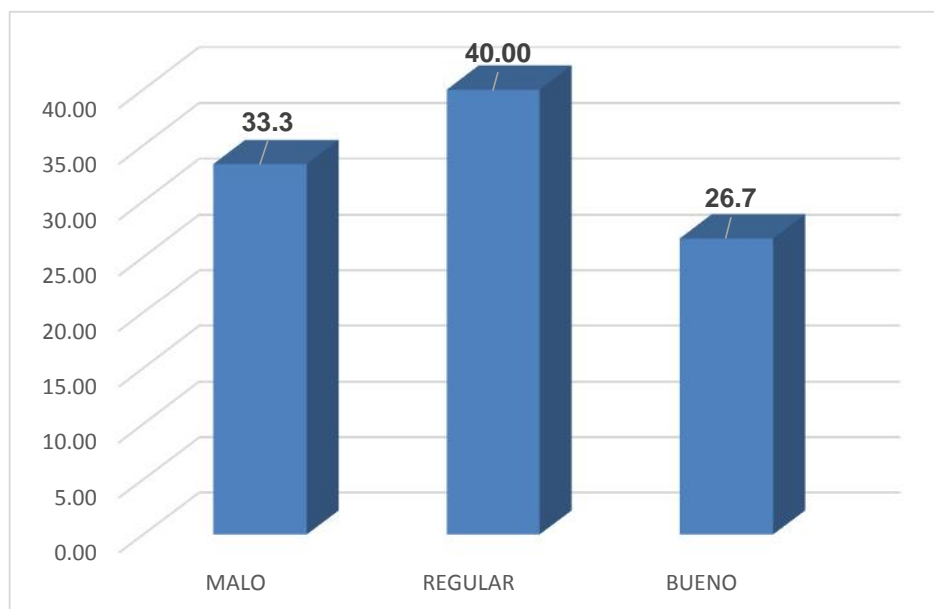
Tabla 8*La Gestión Administrativa en el Área Logística.*

Item	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Malo	5	33,3	33,3
Regular	6	40,0	73,3
Bueno	4	26,7	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: Aplicación de encuesta

Figura 5

La gestión administrativa en el Área Logística.



Interpretación: Sistemáticamente se interpreta que en el Área de Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad la gestión administrativa es regular en un 40.00% seguido de un 33.33% malo, esto incide en el desempeño de los trabajadores para un trabajo óptimo. Ver ANEXO 9.

3.2. De la variable dependiente

La información gestionada y procesada nos refleja los siguientes cuadros estadísticos y la interpretación de nuestra variable dependiente que es el rendimiento laboral.

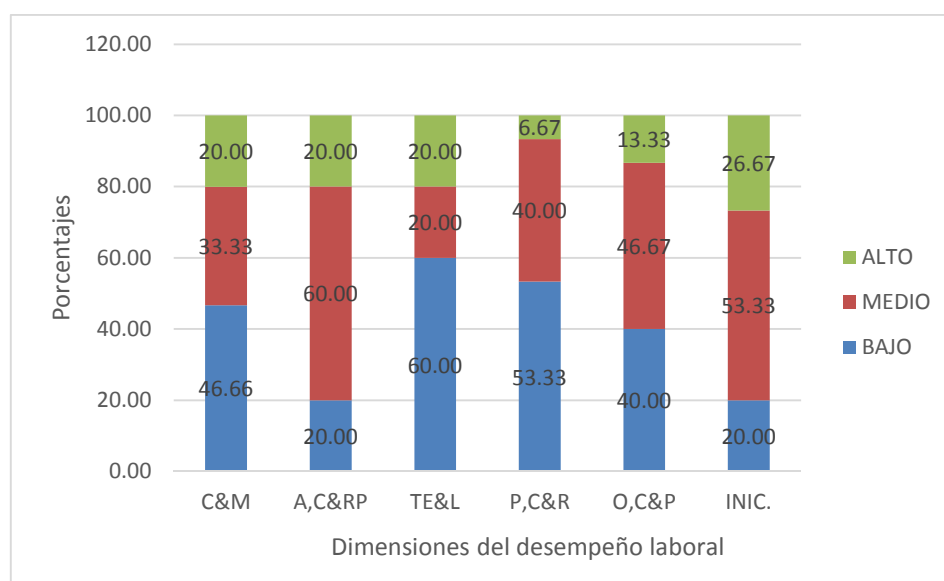
3.2.1 Rendimiento laboral

En nuestra variable dependiente se tomaron en cuenta los factores de éxito que se muestran en la parte inferior.

Tabla 9*El rendimiento laboral en el Área Logística.*

Dimensiones del desempeño laboral	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
C&M	7	46.7	5	33.3	3	20	15	100
A,C&RP	3	20	9	60	3	20	15	100
TE&L	9	60	3	20	3	20	15	100
P,C&R	8	53.3	6	40	1	6.7	15	100
O,C&P	6	40	7	46.7	2	13.3	15	100
INIC.	3	20	8	53.3	4	26.7	15	100

Fuente: Aplicación de encuesta

Figura 6*El rendimiento laboral en el Área Logística.*

Donde:

C&M: Comunicación y motivación**A, C&RP:** Actitud, colaboración y resolución de problemas**TE&L:** Trabajo en equipo y liderazgo**P, C&R:** Puntualidad, compromiso y responsabilidad

O, C&P: Organización, calidad de trabajo y producción

INIC.: Iniciativa

Interpretación: Al sistematizar los datos nos demuestra según la tabla y gráfico 6 que las dimensiones empleadas para evaluar el desempeño laboral en lo que es comunicación y motivación (C&M) tiene un porcentaje representativo del 46.66% que el nivel de desempeño es bajo seguido de un 33.33% medio; la dimensión actitud, colaboración, y resolución de problemas (A,C&RP) tiene un porcentaje de representatividad significativo del 60.00% en el nivel medio; la dimensión trabajo en equipo y liderazgo (TE&L) tiene un porcentaje representativo del 60.00% bajo, puntualidad, compromiso y responsabilidad (P,C&R) presenta 53.33% en el nivel bajo, organización, calidad de trabajo y producción (O,C&P) tiene un porcentaje representativo del nivel desempeño en un 46.67% medio, por último la dimensión iniciativa (INC.) presenta un porcentaje significativo del 53.33% del nivel medio. Ver anexo 10.

3.2.1 Análisis del rendimiento laboral

Tabla 10

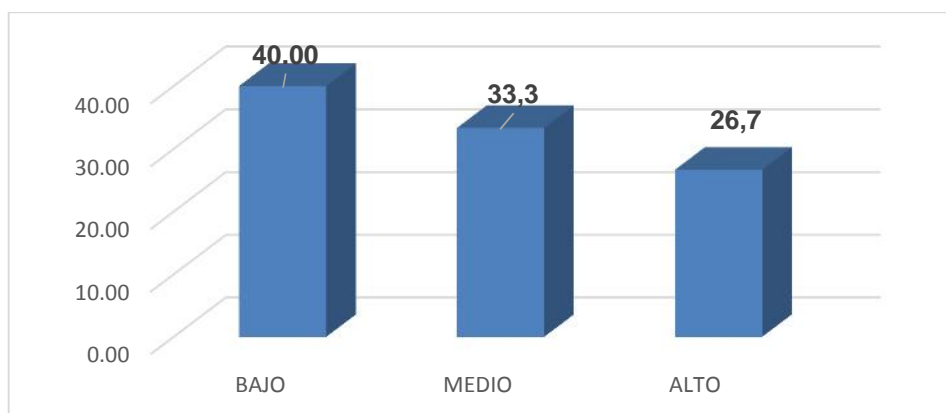
Análisis del rendimiento laboral en el Área Logística.

Item	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Malo	6	40,0	40,0
Regular	5	33,3	73,3
Bueno	4	26,7	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: Aplicación de encuesta

Figura 7

Análisis del rendimiento laboral en el Área Logística.



Interpretación: El resultado nos determina que el rendimiento laboral en el Área de Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad es bajo en un porcentaje muy considerable de un 40.00% seguido de un 33.33% medio, esto indica que el personal no está desenvolviéndose de manera óptima en dicha área ya que más de la mitad de los trabajadores están entre bajo y medio respecto a sus rendimientos laborales.

3.3. Prueba de normalidad Resultados a nivel inferencial

Para determinar la prueba de hipótesis se utilizará pondrá a prueba el supuesto de normalidad de nuestros, que se resume en la tabla siguiente.

Tabla 11

Pruebas de normalidad.

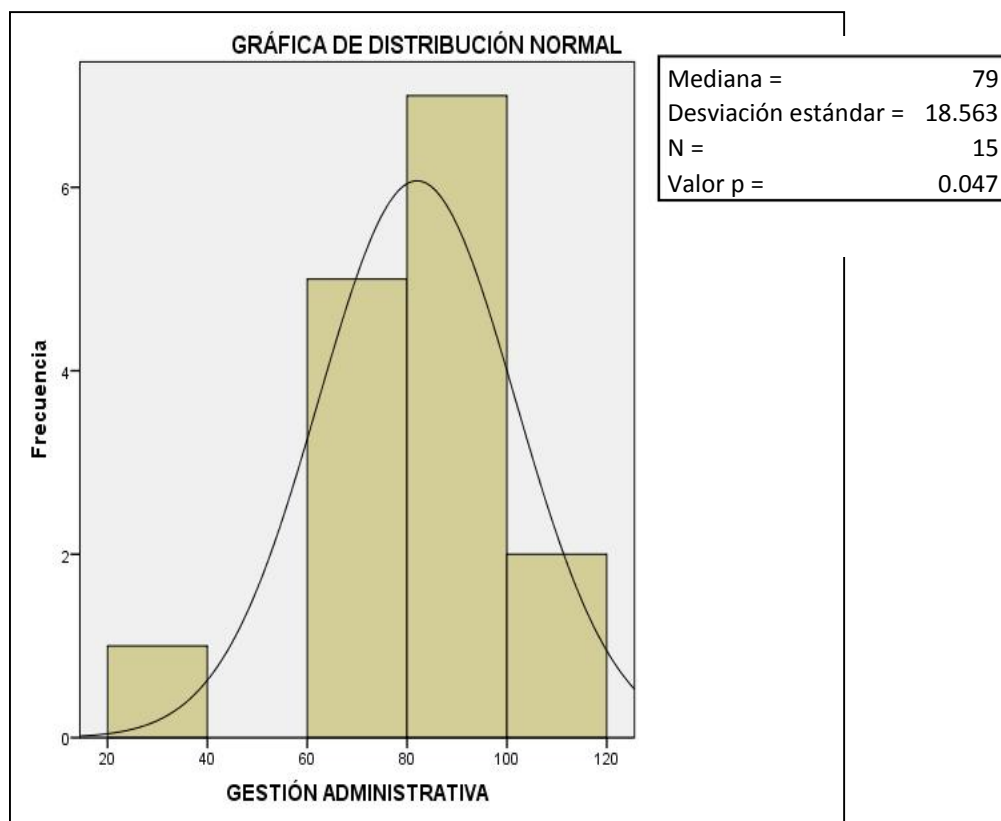
Ítem	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	0.215	15	0.061	0.88	15	0.047
Rendimiento Laboral	0.13	15	,200*	0.915	15	0.163

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 8

Prueba de normalidad de la gestión administrativa.

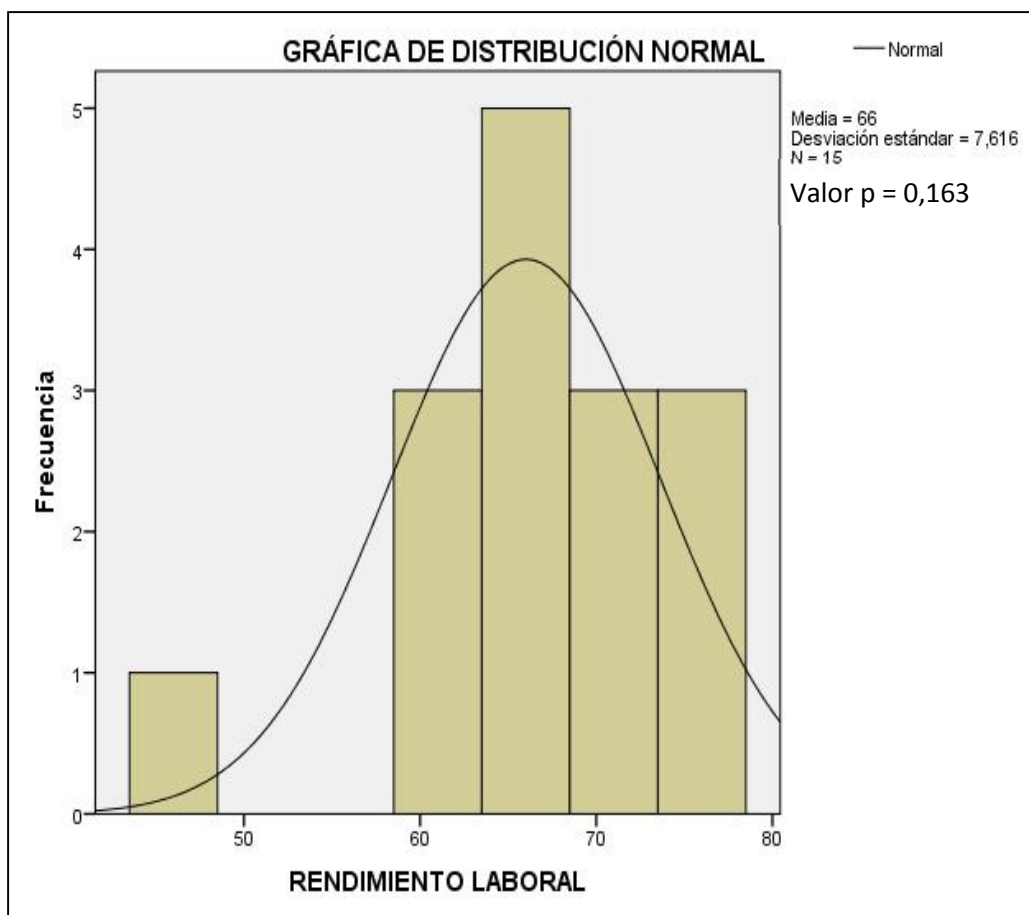


En función a la base de datos

Interpretación: De la figura presentada; podemos observar que la distribución normal de la variable Gestión Administrativa la media obtenida es de 79.00; pues que representa el centro de gravedad de distribución de los datos; una desviación estándar 18.563 que representa la variabilidad de los datos obtenidos, también observamos el valor de $p < 0.05$ esto significa que la distribución de los datos no es normal por lo cual aplicaremos la estadística no paramétrica.

Figura 9

Prueba de normalidad del rendimiento laboral.



En función a la base de datos.

Interpretación: según la figura; podemos observar la prueba de normalidad de la variable Rendimiento Laboral arroja una media de 66.00; esto representa el centro de gravedad de distribución de los datos; una desviación estándar de 7.616; que representa la variabilidad de los datos obtenido, luego observamos que el valor de p es mayor a 0.05 ($p > 0,05$) por lo que los daos presentan una distribución normal.

3.4. Relación de las variables

Teniendo en cuenta que nuestras muestras presentan por un lado con

respecto a la variable independiente una distribución no normal y por el otro nuestra variable dependiente sigue una distribución normal, para hallar la relación entre nuestras variables usaremos la estadística de correlación de Spearman (r_s) cuya fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

d = Diferencia entre los rangos ($x - y$).

n = Número de datos.

Tabla 12

Resultado de la correlación de la variable gestión administrativa y rendimiento laboral.

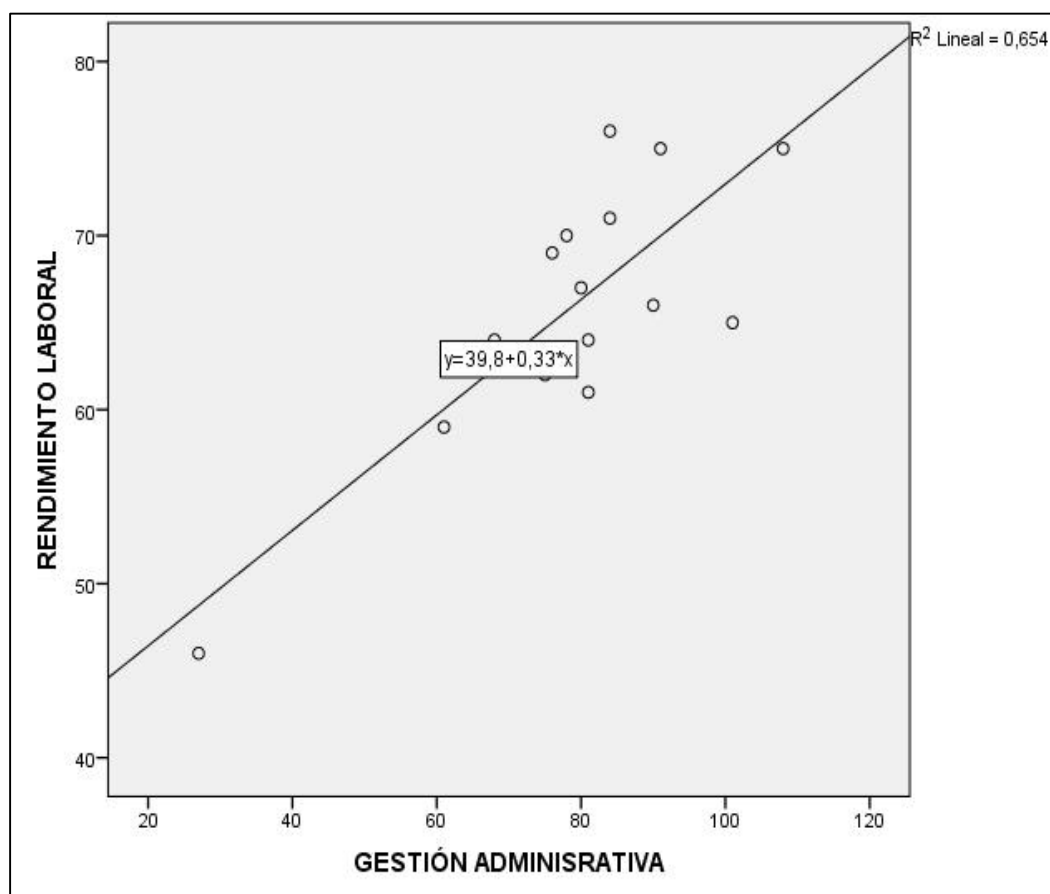
		Gestión Adminsitrativa	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,660**
	Gestión Administrativa Sig. (bilateral)		0.007
	N	15	15
	Rendimiento Laboral Coeficiente de correlación	,660**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.007	
	N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).
En función a la base de datos.

Interpretación: En la tabla tenemos un resultado de coeficiente de correlación de Spearman un coeficiente de correlación $r = 0,660^{**}$ y Sig. de 0,007 es decir se encuentra entre $-1 \leq r \leq 1$; siendo el valor calculado $p = 0,007$ que es menor al 0,01 ($0,007 < 0,01$), lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es alto al presentar un $r = 0,660$. Por lo que podemos concluir que con un 99% de confianza que existe una relación positiva alta entre la Gestión Administrativa y el Rendimiento Laboral en el Área de Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

Figura 10

Diagrama de las puntuaciones para ambas variables.



En función a la base de datos.

3.5. Verificación de la hipótesis

3.5.1. Verificación de la hipótesis general

a. Sistematización de hipótesis

▪ Nula (H₀)

La gestión administrativa **no se relaciona** significativamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

▪ Alterna (H₁)

La gestión administrativa **se relaciona** significativamente con el rendimiento laboral de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

b. Calculo y estadístico de prueba

Para el cálculo utilizaremos Rho de Spearman por ser una prueba no paramétrica el cual está dada por la siguiente formula estadística:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Reemplazando valores el coeficiente de correlación nos arroja un rho = 0,660**; al interpretar las reglas de correlación el cual debe variar de (-1 a 1) el rho se encuentra en una condición de relación alta positiva; es decir un 99% de confianza que existe una relación positiva alta entre la Gestión Administrativa y el Rendimiento Laboral en el Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad; por lo que diremos que hemos encontrado la evidencia para rechazar la

hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1).

3.5.2. Verificación de las hipótesis específicas

a. De la primera variable

Tabla 13

Correlaciones de la primera variable.

			Organización	Puntualidad, Compromiso y Responsabilidad
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1.000	,869**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	15	15
	Puntualidad, Compromiso y Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,869**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

▪ Nula (H_0)

La gestión administrativa en su dimensión organización **no se relaciona** significativamente con el rendimiento laboral en su dimensión puntualidad, compromiso y responsabilidad de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

▪ Alterna (H_1)

La gestión administrativa en su dimensión organización **se relaciona** significativamente con el rendimiento laboral en su

dimensión puntualidad, compromiso y responsabilidad de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

El coeficiente de correlación presenta una $\rho = 0,869^{**}$ por lo que la relación entre la variable organización y puntualidad, compromiso y responsabilidad presentan una relación alta y positiva por lo que rechazaremos la hipótesis nula (H_0) y aceptaremos la hipótesis alterna; por lo cual se concluye que la gestión administrativa en su dimensión organización **se relaciona** significativamente con el rendimiento laboral en su dimensión puntualidad, compromiso y responsabilidad de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

b. De la segunda variable

Tabla 14

Correlaciones de la segunda variable.

			Dirección	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1.000	,690 ^{**}
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	15	15
Rendimiento Laboral	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,690 ^{**}	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	15	15

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

- **Nula (Ho)**

La gestión administrativa en su dimensión dirección **no se relaciona** significativamente con el rendimiento laboral en los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

- **Alternativa (H1)**

La gestión administrativa en su dimensión dirección **se relaciona** significativamente con el rendimiento laboral en los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

En la tabla podemos observar el Rho de Spearman obtenida es de 0,690** que al interpretar la relación de este modelo estadístico nos dice que es alta y significativa además presenta un p valor (sig.) que demuestra la relación que existe entre ambas variables $0,004 < 0,05$; por lo que procedemos a rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alternativa (H1) es decir la gestión administrativa en su dimensión dirección **se relaciona** significativamente con el rendimiento laboral en los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

c. De la tercera variable

Tabla 15

Correlaciones de la tercera variable.

			Control	Puntualidad, Compromiso y Responsabilidad
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1.000	,811**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	15	15
	Puntualidad, Compromiso y Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,811**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

▪ Nula (H₀)

La gestión administrativa en su dimensión control **no se relaciona** significativamente con el rendimiento laboral en su dimensión puntualidad compromiso y responsabilidad en los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

▪ Alternativa (H₁)

La gestión administrativa en su dimensión control **se relaciona** significativamente con el rendimiento laboral en su dimensión puntualidad compromiso y responsabilidad en los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

Al someter a la prueba de correlación de Spearman el Rho obtenida

es de 0,811** dentro del parámetro de -1 a +1 con un sig. < 0.05 para ser considerados variables que presentan alguna relación, en nuestro caso es de 0.000, eso quiere decir que existes una relación significativa y alta entre el control y la puntualidad, compromiso y responsabilidad; por lo que rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna, es decir, la gestión administrativa en su dimensión control **se relaciona** significativamente con el rendimiento laboral en su dimensión puntualidad compromiso y responsabilidad en los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.

3.6. Discusión de resultados

Estos resultados obtenidos para un mayor análisis tenemos que analizarlo con otras investigaciones por lo que Valencia (2021) realizo un trabajo de investigación titulado: “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de Huancavelica – 2019”. Este investigador llega a la conclusión de efectivamente existe una relación positiva y significativamente, entre la gestión administrativa y el desempeño laboral con una intensidad de relación r de Pearson es del 66,6% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t > 6,681) = 0,000 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.

De la misma manera Juárez y Palpa (2020) realizaron un trabajo de investigación titulado; “Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI estilo S.A.C del distrito del cercado de lima 2018” en la que demuestra que el desempeño laboral de los trabajadores influyó

significativamente en la gestión de almacén y existe una correlación positiva media de 0.618; es así que nuestra investigación está respaldando las múltiples investigaciones, al demostrar una vez más que la gestión administrativa influye en el desempeño laboral y viceversa de la entidad, cual fuera el ámbito de actividad económica.

Según los resultados obtenidos podemos concluir que, efectivamente nuestra hipótesis planteada empíricamente, se contrasta positivamente al afirmar que *“la gestión administrativa guarda relación e influye significativamente en el rendimiento laboral”*, por lo que corrobora y se mantiene en la línea de investigación con las demás investigaciones similares realizadas en el sector.

La gestión administrativa y el rendimiento laboral presentan un Rho de Spearman de 0.007 y una relación del 66% al nivel de confianza del 95% siendo positiva y significativa.

En la verificación de nuestras variables específicas, la variable organización con respecto a la variable puntualidad compromiso y responsabilidad, el valor obtenido en dicha correlación es del 86.90 % lo que da entender que es positiva y alta y tiene un resultado del p valor $p = 0.000$ diferente de cero. Así mismo la segunda variable específica respecto a la dirección versus rendimiento laboral nos muestra una relación en un 69% con un $p = 0.004$ por lo que la relación es alta y positiva.

Finalmente, al determinar la relación entre la variable gestión administrativa en su dimensión control y la variable rendimiento laboral y su dimensión puntualidad, compromiso y responsabilidad encontramos una relación

del 81.10% la que significa que estas variables se relacionan significativamente con un p valor ($p=0.00$) resultando ideal dentro del rango de aceptación.

CONCLUSIONES

1. Nuestro estudio ha determinado como se relaciona la gestión administrativa con el rendimiento laboral de los servidores administrativos del área de logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad. Por lo que se corrobora la relación es directa, presenta un $r = 0,660$ de Spearman. Es decir, en un 66%, además presenta un P valor = $0,000 < 5\%$ por lo que la correlación es positiva. El rendimiento laboral en el área de logística es bajo en un 40%, indicador muy alto según los principios administrativos este problema repercute en un 33.33% en la gestión administrativa de la Entidad, como se puede apreciar están directamente relacionados al existir una Gestión Administrativa deficiente pues el rendimiento laboral no será lo deseado para el cumplimiento de objetivos en el área de logística.
2. Se demostró cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión organización con la puntualidad, compromiso y responsabilidad de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad. Nos presenta un coeficiente de correlación de 86.90%, la cual es alta y significativa con un P valor = $0,000 < 5\%$ por lo que la relación es positiva.
3. Se ha determinado como se relaciona la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad. El Rho de Spearman obtenida es $r = 69.00$ la cual es alta y significativa y un P valor = $0,004 < 5\%$ por lo que, la relación es positiva. La Dirección y el Rendimiento Laboral están directamente

relacionados. El estudio nos determina que la Gerencia es buena en un 13.33%, este indicador es muy bajo para ser considerado optimo en una organización, esto se justifica ya que los trabajadores perciben que tienen un jefe inmediato que no promueve el trabajo en equipo, capacitaciones al personal, etc., por lo que efectivamente el desempeño laboral arroja un índice bajo de 26.67% para ser considera óptima.

4. Se ha determinado como se relaciona la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral en su dimensión puntualidad, compromiso y responsabilidad en los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad. El Rho de Spearman obtenida es de 0,811 y un P (sig.) valor = 0,000 < 5%, siendo la relación significativa y alta. El control es muy importante en toda Entidad y Organización, en el Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad esta acción de control se realiza con fines de cumplimiento mas no con el objetivo de mejorar o corregir errores.

RECOMENDACIONES

1. A los directivos o la que haga sus veces de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, promover una gestión administrativa eficiente, ya que un 33.33% precisa que la gestión es mala y un 40.00% lo consideran como una gestión administrativa regular. La eficiencia es el motor o el instrumento que nos ayuda al cumplimiento de objetivos, más aún si se administra fondos públicos para la inversión pública en beneficio de la sociedad.
2. El gerente o responsable del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, que es importante implementar una buena organización, toda vez que solo un 20% de los encuestados precisas que la administración es buena; esto es el pilar base para el logro de objetivos y metas en toda organización.
3. A los directivos de la de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, determinar lineamientos para la práctica de una buena dirección ya que los servidores manifiestan que es malo en un 53.33%. Una buena alternativa sería el de realizar cursos administrativos enfocados a la buena dirección o los jefes de área.
4. Poner mayor importancia al componente administrativo control de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad, según los encuestados solo un 6.70% considera que se está aplicando políticas administrativas relacionados al control. Un índice muy bajo respecto la práctica del control en una organización pública, el control implica la supervisión, vigilancia y

verificación de los actos y resultados de una organización o gestión de manera permanente; y conlleva a que los recursos, bienes y operaciones se efectúen correctamente y eficientemente.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2022). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa María del Valle -Huánuco; 2021*. Tesis para optar el grado de maestra en ciencias administrativas con mención en gestión pública , Universidad de Huánuco, Escuela de Posgrado, Huánuco. Recuperado el 8 de Julio de 2022, de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3848/ACOSTA%20GARCIA%20MARIA%20NIEVES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, F. (2014). *Administración de recursos humanos*. 368: Trillas.
- Bernal, C., & Sierra, H. (2013). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Pearson Prentice Hall. Recuperado el 4 de Julio de 2022, de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Bernal_C.Sierra_H_2008_El_Proceso_Administrativo_para_las_organizaciones_del_siglo_XXI_CAP3.pdf
- Bucheli, M., Ortega, Z., & Espinoza, E. (2017). *La gestión administrativa del GAD Colimes y su incidencia en el rendimiento laboral del personal*. Tesis para optar el título de Ingeniero Comercial, Universidad de Guayaquil, Carrera Ingeniería Comercial, Guayaquil. Recuperado el 5 de Julio de 2022, de http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/27611/1/EdisonEspinoza_Tesis_Bucheli-Ortega.pdf
- Cabezas-Ramos, C., & Brito-Aguilar, J. (2021). La Gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Revista Polo del Conocimiento*, VI(11), 742-761. Recuperado el 13 de Agosto de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Campos, S., & Loza, P. (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*. Trabajo de grado previo a la obtención del título de Licenciado

en la Especialidad de Bibliotecología, Universidad Técnica del Norte, Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología. Recuperado el 5 de Julio de 2022, de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1945/1/05%20FECYT%201136%20TESIS.pdf>

Cano, E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, XII(3). Recuperado el 5 de Julio de 2022, de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL1.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Octava ed.). (P. Masacró, Trad.) Mexico: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). (P. Mascaró, Trad.) Mexico: Mc Graw Hill. Recuperado el 3 de Agosto de 2022, de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). (P. Mascaró, M. Hano, & M. Obón, Trads.) Mexico: Mc Graw Hill. Recuperado el 6 de Julio de 2022, de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2012). *Gestión de Talento Humano*. Mc Graw Hill.

Dressler, E. (2009). *La dirección de las personas y organizaciones en el siglo XXI*. DF México., México : Pearson.

Ena, B. (2012). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. España: Ediciones Paraninfo S.A. Recuperado el 5 de Agosto de 2022, de https://www.google.com.pe/books/edition/Operaciones_administrativas_de_recursos/tuFmSxRqtaoC?hl=es&gbpv=1&dq=Gesti%C3%B3n+administrativa+de+personal+-+ventura&printsec=frontcover

Ena, B., Delgado, S., & Ena, T. (2008). *Gestión Administrativa de Personal* (Segunda ed.). Magallanes, España. Recuperado el 5 de Julio de 2022,

de

https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_administrativa_de_personal/elzca6xvzk4C?hl=es&gbpv=1&dq=Gesti%C3%B3n+administrativa+de+personal+-+ventura&printsec=frontcover

Fred, D. (2003). *Conceptos de administración estratégica* (Novena ed.). (M. Sánchez, Trad.) Mexico: Pearson Educación. Recuperado el 4 de Agosto de 2022, de <https://maliaoceano.files.wordpress.com/2017/03/libro-fred-david-9a-edicion-con-estrategica-fred-david.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mexico: Mc Graw Hill. Recuperado el 3 de Julio de 2022, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Juárez, M., & Palpa, J. (2020). *Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI Estilo S.A.C. del distrito del Cercado de Lima 2018*. Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas, Universidad Peruana de las Américas, Escuela de Administración y Gestión de Empresas, Lima. Recuperado el 4 de Julio de 2022, de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-JUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. (M. Herrero, & M. Ortiz, Trad.) Mexico: Mc Graw Hill. Recuperado el 5 de Julio de 2022, de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (Decimo cuarta ed.). Mexico: Mc Graw Hill. Recuperado el 4 de Agosto de 2022, de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

- Lara, J. (2009). Predicción de rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y recepción de factores psicosociales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 145-156.
- Lemos, J. (2020). *Factores que intervienen en el alto desempeño laboral del servidor público administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva*. Tesis para optar el título de licenciado en administración, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Escuela Profesional de Administración, Tingo María. Recuperado el 4 de Julio de 2022, de https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/1778/TS_JCLA_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Mahon, H. (2010). *Las personas: La clave para el éxito de su empresa*. Editorial Vergara.
- Méndez, C. (1995). *Metodología. Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas* (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Mendieta-Ortega, M., Erazo-Alvarez, J., & Narváez-Zurita, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, V(10), 287-312. Recuperado el 5 de Julio de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103>
- Morales, A. (2009). *Capital humano: hacia un sistema de gestión en la empresa cubana* (Vol. XXV). Cuba: Editora Política.
- Muñiz, L. (2003). *Como implantar un sistema de control de gestión en la práctica*. España: Gestión 2000.
- Namihas, J. E. (2020). *Procedimiento administrativo y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. Tesis para optar el grado académico de maestría en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Chiclayo. Recuperado el 3 de Agosto de 2022, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47385/Nam>

ihás_JEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Decimo tercera ed.). Mexico: Mc Graw Hill Educación. Recuperado el 3 de Julio de 2022, de https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

Presidencia Constitucional de la República. (21 de Abril de 1996). Decreto Legislativo N° 816. *Apruebase en Nuevo Código Tributario, publicado en el Diario Oficial el Peruano el 21 de abril de 1996*. Lima, Perú. Recuperado el 15 de Julio de 2022, de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00816.pdf>

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimo Segunda ed.). (L. Madrigal, & L. Pineda, Trads.) Mexico: Pearson. Recuperado el 4 de Agosto de 2022, de [https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/Autores/Anexo%209.%20Stephen%20P.%20Robbins_%20Mary%20K.%20Coulter%20-%20Administraci%C3%B3n-Pearson%20Educaci%C3%B3n%20\(2017\)_repaired.pdf](https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/Autores/Anexo%209.%20Stephen%20P.%20Robbins_%20Mary%20K.%20Coulter%20-%20Administraci%C3%B3n-Pearson%20Educaci%C3%B3n%20(2017)_repaired.pdf)

Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Recuperado el 22 de Agosto de 2022, de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Torres, F. (2005). Rendimiento laboral: concepto, factores influyentes y su medición. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, XXI(2), 161-73.

Valencia, H. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, Universidad Nacional de Hunacavelica, Escuela Profesional de Administración, Huancavelica. Recuperado el 3 de Julio de 2022, de

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6b8b384e-88ad-45f6-b9b3-bf56fa6748df/content>

Valverde, P. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes-Huánuco, 2022*. Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas, Universidad de Huánuco, Programa Académico de Administración de Empresas, Huánuco. Recuperado el 6 de Julio de 2022, de

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3737/Valverde%20Miraval%2c%20Paulino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1

Anexo 1: población

Personal del área de logística de la Gerencia Regional de Agricultura - La Libertad



N°	Cargo y/o puesto	Apellidos y nombres
1	Gerente general	Mendoza Arroyo, Néstor
2	Jefa de logística	Reyes Contreras, Elizabeth
3	Secretaria	Alcántara Quispe, Rosalía
4	Compras mayores a 8 uit	Sánchez Castro, Flor
5	Administradora	Valqui Sipiran, Karol
6	Compras menores	Altamirano Patiño, María
7	Compras menores	Canon Ledesma, Doris
8	Compras menores	Díaz Quiroz, María Elisa
9	Compras menores	Calonge Herrera, Cecilia
10	Compras menores	Rodríguez Vásquez, Libana
11	Compras menores	Rodríguez Ramos, Yonathan
12	Perú Compras (catalogo electrónico)	Ruiz Reyes Alhis
13	Perú Compras (catalogo electrónico)	Mendoza Cabrera, Julio cesar
14	Servicio personal	Caballero Salazar, Angelmira
15	Servicio combustible	Sánchez Rodríguez, Pablo

Anexo 2: Cuestionario de Encuesta

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

Buenos días, por favor preste atención a las siguientes preguntas, y tenga en cuenta que la prueba es anónima, por favor indique la respuesta que más le convenga.

Nivel académico :.....

Cargo y/o puesto de trabajo en la institución:

Años de servicio que presta la institución:

Años de servicio en oficinas de logística:

Instrucciones: A continuación, se presenta una escala valorativa. Asegúrese de haber marcado todas las preguntas.

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

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
DIMENSION: PLANEACIÓN		1	2	3	4	5
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?					
DIMENSION: ORGANIZACIÓN						
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 servidores?					

	DIMENSION: DIRECCIÓN					
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 servidores sientan identificación institucional?					
18	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?					
	DIMENSION: CONTROL					
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 servidores?					
24	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?					

¡Muchas gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL RENDIMIENTO

Buenos días, por favor preste atención a las siguientes preguntas, y tenga en cuenta que la prueba es anónima, por favor indique la respuesta que más le convenga.

Nivel académico :.....

Cargo y/o puesto de trabajo en la institución:

Años de servicio que presta la institución:

Años de servicio en oficinas de logística:

Instrucciones: A continuación, se presenta una escala valorativa. Asegúrese de haber marcado todas las preguntas.

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

Nº	FACTORES DE ÉXITO	1	2	3	4	5
	COMUNICACIÓN Y MOTIVACION					
1	Su forma de comunicarse es permanente, clara y objetiva con todos					
2	Manifiesta interés y atención a las recomendaciones que se les señala y hace un adecuado uso de las convenciones sociales					
3	Siempre está motivado y transmite esa actitud a sus compañeros					
	ACTITUD, COLABORACION Y RESOLUCION DE PROBLEMAS					
4	Colabora con sus compañeros en las tareas de las dependencias					
5	Muestra disposición para atender los trabajos encomendados por sus superiores					
6	Encuentra soluciones adecuadas y de forma oportuna a las diversas situaciones complejas que se les presente					
7	Escucha a las personas antes de tomar decisiones					
	TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO					
8	Coordina con sus compañeros					
9	Participa en las reuniones de grupo					
10	Escucha con atención y respecto					
11	Ha logrado gran influencia en el equipo, sus compañeros lo reconocen y lo valoran					
12	Logra el respeto e imitación de sus compañeros por el desempeño de su trabajo					
	PUNTUALIDAD, COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD					
13	Es puntual y cumple con los horarios de trabajo					

14	Se siente identificado y comprometido con la institución					
15	Muestra interés en el cumplimiento de metas de la dependencia donde labora					
	ORGANIZACIÓN, CALIDAD DE TRABAJO Y PRODUCCION					
16	Termina su trabajo puntualmente					
17	Realiza un trabajo de calidad					
18	Alcanza la producción diaria que el despacho requiere					
19	No requiere de supervisión frecuente					
	INICIATIVA					
20	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos en el trabajo diario					
21	Se muestra asequible al cambio					
22	Se anticipa a las dificultades					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 3: Estudio De Campo



Anexo 4: Valoración De Escala Likert

DIMENSION: PLANEACIÓN						DIMENSION: ORGANIZACIÓN						DIMENSION: DIRECCIÓN						DIMENSION: CONTROL					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
3	2	3	2	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	5	3
2	1	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	4	1	2	2
5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3
1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
5	3	4	3	4	5	2	4	3	2	3	3	4	4	2	3	2	4	1	3	5	4	4	4
4	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	2	2	2	4	4	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	3
4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3
3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	3
3	5	4	2	4	2	2	5	4	3	3	2	5	3	3	4	4	4	1	4	4	3	4	2
2	4	2	2	4	4	1	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4
2	3	1	2	3	4	2	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	2	3	3	3

COMUNICACIÓN Y MOTIVACION			ACTITUD, COLABORACION Y RESOLUCION DE PROBLEMAS				TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO					PUNTUALIDAD, COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD			ORGANIZACIÓN, CALIDAD DE TRABAJO Y PRODUCCION				INICIATIVA		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
2	1	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4
3	1	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3
2	2	1	3	4	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	4	2	2	1
3	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	1	3	2	4	3	2
4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	1	3	2	4	4	2	4	4	3	4	3	3
1	3	3	4	1	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4
4	1	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3
3	1	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	3	4	1	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4
3	1	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2

Anexo 5: Evaluación de la Planificación.

Indicador que determina el nivel de planeación, en función a la encuesta (Dimensiones):

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

INTENSIDAD DE CADA ACTIVIDAD					
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?				

La tesis se basó en dar una explicación cual es la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el rendimiento laboral de los servidores administrativos del área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura; en la dimensión planeación, para poder medirla se aplicó una encuesta, que al finalizar la valorización nos arroja que es mala en un 40% y esto tiene una explicación siguiente:

- ✓ La institución como órgano gubernamental, ente económico, etc., en donde los principales actores son personas, se está descuidando un aspecto muy importante del principio administrativo que es la de capacitar al personal sobre procedimientos a seguir para mejorar; ante el porqué de no realizar estas actividades que muy bien pudieran ayudar a la entidad, manifiestan que no se cuenta con el presupuesto respectivo para su realización; en efecto no se evidencia informe alguno de capacitaciones al personal y si es que los hubo fue para algunos de manera dirigida.
- ✓ Otro aspecto que la entidad descuida y por ende nos arroja un indicador negativo es la aplicar diagnósticos de problemas para proyectar mejoras, esta acción recae en los jefes o directores de área sin embargo se determinó que los jefes aplican excepcionalmente este procedimiento administrativo, ya que el jefe inmediato superior no lo designa o no está dentro de lo planificado; seguidamente los trabajadores manifiestan que existe poca motivación por parte de los jefes en sus labores que ellos desempeñan.

Anexo 6: Evaluación de la organización

Indicador que determina el nivel de evaluación, en función a la encuesta (Dimensiones):

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

INTENSIDAD DE CADA ACTIVIDAD					
1	¿La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional?				
2	¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?				
3	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?				
4	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?				
5	¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?				
6	¿La institución propicia la integración de sus servidores?				

Para el análisis y poder explicar algunos índices del principio administrativo "Organización" se evaluó la intensidad de cada pregunta según encuesta, en la cual se puede explicar de la siguiente manera:

- ✓ Nos determina el análisis que, la organización en el área de logística de la Gerencia Regional de Agricultura de la Libertad es mala en un 33.33%; esto se debe a que la entidad descuida la actualización de la estructura organizacional, es así como en ciertas acciones se determinan más de dos responsables, o ante un hecho anómalo no se determina responsabilidad directa.
- ✓ Lo ideal en una organización es contratar personal con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus funciones de manera eficiente, sin embargo, el área de logística no cuenta con el personal adecuado, se promueve el trabajo en equipo en el nivel no deseado, realiza las coordinaciones laborales de manera regular, e integra con poca frecuencia entre sus servidores.

Anexo 7: Evaluación de la dirección

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

INTENSIDAD DE CADA ACTIVIDAD					
1	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?				
2	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?				
3	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?				
4	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?				
5	¿La administración propicia que los servidores sientan identificación institucional?				
6	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?				

El índice de medición que nos arroja la prueba es que la dirección en la es mala en un 53.33% en el área de logística de la gerencia regional de agricultura de la Libertad, esto se puede justificar precisando lo siguiente:

- ✓ Mucho tiene que ver la forma de trabajo de la alta dirección, ya que nuestros indicadores como son: si es que se promueve la motivación al personal de la respectiva área arroja una intensidad baja, seguidamente si es que la gestión respalda a los equipos de trabajo para el cumplimiento de objetivos y finalmente los administradores promueven una baja identificación institucional, estos puntos son significativos e inciden en una buena dirección o de una dirección optima por parte de los directores o administradores.
- ✓ La dirección muestra un aspecto negativo(mala) más del 50 %, índice que se demuestra con el grado de intensidad de las interrogantes planteadas según encuesta, los servidores públicos del área de logística de la gerencia regional de agricultura de la libertad manifiestan incluso la incomodidad por la gerencia y directores al emplear procedimientos administrativos muy aligerados, que no se enfocan a la realidad, es más se orientan a salir del apuro.

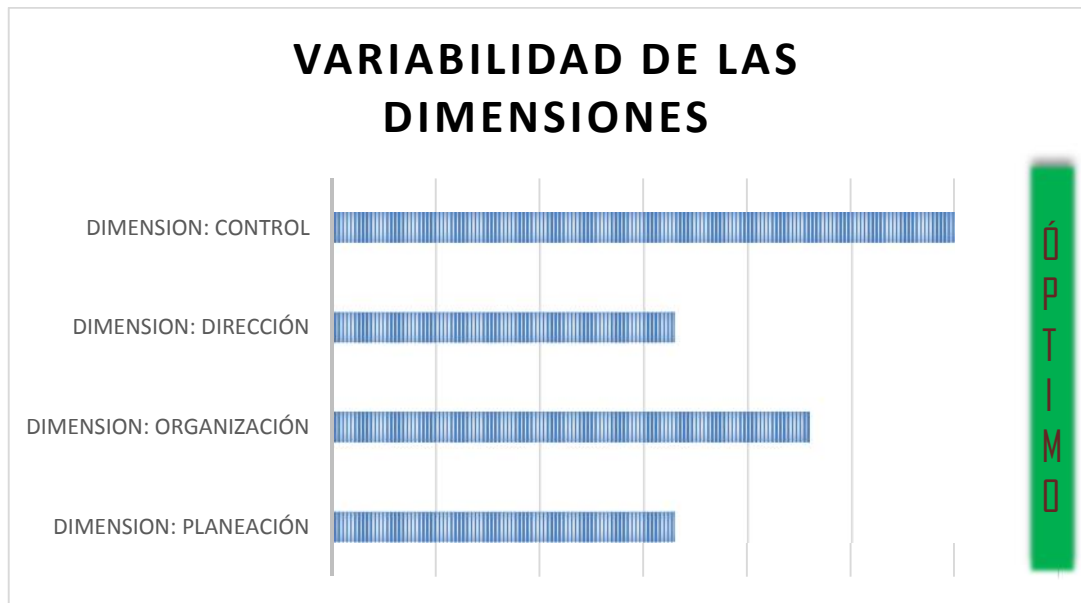
Anexo 8: Evaluación del Control

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

INTENSIDAD DE CADA ACTIVIDAD					
1	¿La entidad cuenta con un órgano de control?				
2	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?				
3	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?				
4	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?				
5	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus servidores?				
6	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?				

El control es un aspecto administrativo que ayuda a corregir errores y replantear planes de mejora continua para el logro de objetivos; mediante este procedimiento se puede verificar el rendimiento de muchos aspectos de la entidad, en el área de logística de la gerencia regional de agricultura de la Libertad nos refleja un índice del 33.30% que es mala, esto se justifica aseverando lo siguiente:

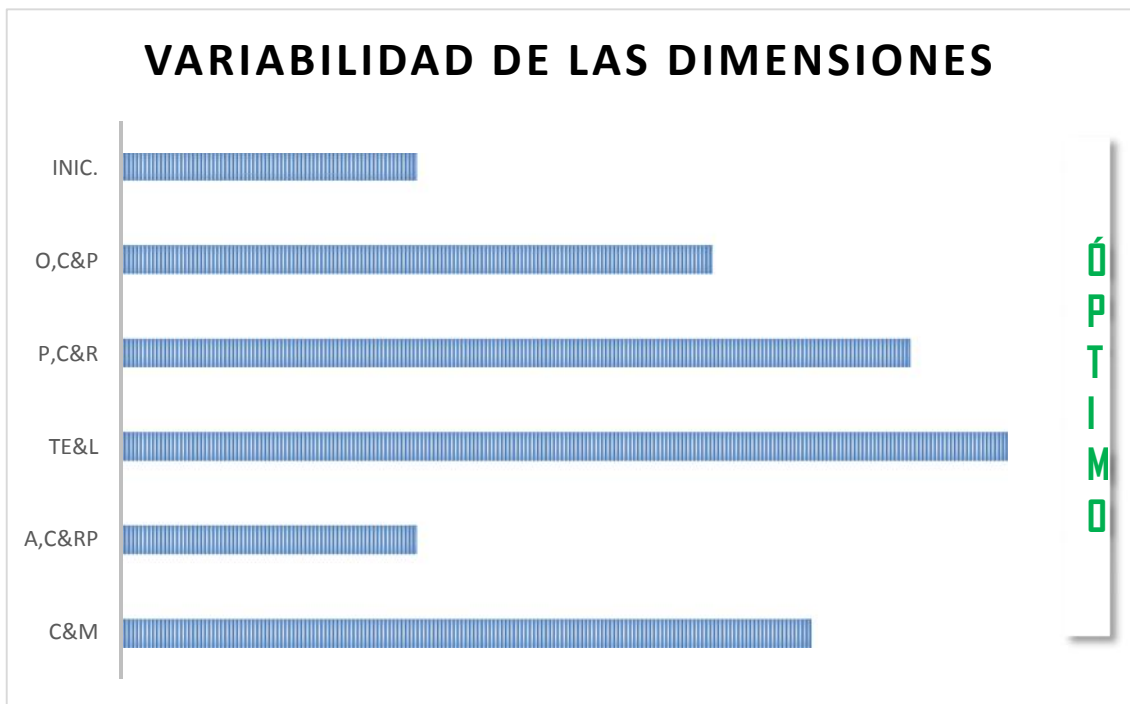
- ✓ La Gerencia presenta una intensidad baja en la evaluación de responsabilidades de sus servidores, aspecto muy importante para determinar responsabilidades.
- ✓ A pesar de que la Entidad su fin no es brindar servicios, esto no le limita a realizar el control de calidad de las actividades que realiza, cuando se trata de verificar el desarrollo de las actividades planificadas lo realiza con una intensidad muy baja.

Anexo 9: Análisis Gestión Administrativa

La intensidad de cada dimensión como se puede apreciar en el cuadro no alcanza lo óptimo (que es extraordinariamente bueno o el mejor).

Anexo 10: Valuación del Rendimiento Laboral

C&M:	COMUNICACIÓN Y MOTIVACION
A,C&RP:	ACTITUD, COLABORACION Y RESOLUCION DE PROBLEMAS
TE&L:	TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO
P,C&R:	PUNTUALIDAD, COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD
O,C&P:	ORGANIZACIÓN, CALIDAD DE TRABAJO Y PRODUCCION
INIC.:	INICIATIVA



La variabilidad de las dimensiones analizadas es como se muestra en el cuadro mostrado, lo cual se puede apreciar que algunos indicadores están muy lejos de lo óptimo.

Anexo 11: Validación de los Instrumentos de investigación por Juicios de Expertos.

RELACION DE JUECES EXPERTOS

INSTRUMENTO: Encuesta.

INVESTIGADOR(ES): María Elisa Díaz Quiroz

NOMBRE Y APELLIDOS DEL JUEZ	GRADO ACADEMICO	CENTRO LABORAL/ACADEMICO	AREA TEMATICA/ESPECIALIDAD	TELEFONO	FIRMA
MONTERO VILCHEZ, Eladio	Doctor	UNAS	AUDITOR	939281650	
FERRER TARAZONA, Royer	Doctor	UNAS	ANALISTA FINANCIERO	942142393	

Tingo María 14 de agosto 2022.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante: María Elisa Díaz Quiroz

1.2 Cargo e institución donde labora: Gerencia Regional de Agricultura – La Libertad.

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: Encuesta.

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check () o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de **CLARIDAD**, **PERTINENCIA** o **RELEVANCIA**.

DIMENSIONES: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: PLANEACIÓN							
¿La institución donde labora realiza los procesos de planeación?	x		X		X		
¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	X		X		X		
¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?	X		X		X		
¿La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?	X		X		X		
¿La gestión establece apropiadamente las metas institucionales?	X		X		X		
¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas?	X		X		X		
DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN							
¿La gestión actualiza continuamente la estructura	X		X		X		

organizacional?							
¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?	X		X		X		
¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?	X		X		X		
¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?	X		X		X		
¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?		x	X		X		
¿La institución propicia la integración de sus servidores?	X		X		X		
DIMENSION 3: DIRECCIÓN							
¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	X		X		X		
¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	X		X		X		
¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	X		X		X		
¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?		x	X		X		
¿La administración propicia que los servidores sientan identificación institucional?	X		X		X		
¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	X		X		X		
Dimensión 4: CONTROL							
¿La entidad cuenta con un órgano de control?	X		X		X		
¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?	X		X		X		
¿La institución realiza un inventario de sus bienes?	X		X		X		

¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	X		X		X		
¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus servidores?	X		X		X		
¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Procede su aplicación.

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir [x]

No aplicable []

Lugar, 14 de Agosto 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: MONTERO VILCHEZ, Eladio

Especialidad del evaluador: AUDITOR

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante: María Elisa Díaz Quiroz

1.2 Cargo e institución donde labora: Gerencia Regional de Agricultura – La Libertad.

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: Encuesta.

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check () o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de **CLARIDAD, PERTINENCIA o RELEVANCIA.**

DIMENSIONES RENDIMIENTO LABORAL	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		SUGERENCIAS
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: COMUNICACIÓN Y MOTIVACION							
Su forma de comunicarse es permanente, clara y objetiva con todos	X		X		X		
Manifiesta interés y atención a las recomendaciones que se les señala y hace un adecuado uso de las convenciones sociales	X		X		X		
Siempre está motivado y trasmite esa actitud a sus compañeros	X		X		X		
DIMENSION 2: ACTITUD, COLABORACION Y RESOLUCION DE PROBLEMAS							
Colabora con sus compañeros en las tareas de las dependencias	X		X		X		
Muestra disposición para atender los trabajos encomendados por sus superiores	X		X		X		
Encuentra soluciones adecuadas y de forma oportuna a las diversas situaciones complejas que se les presente	X		X		X		
Escucha a las personas antes de tomar decisiones	X		X		X		
DIMENSION 3: TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO							
Coordina con sus compañeros	X		X		X		

Participa en las reuniones de grupo	X		X		X		
Escucha con atención y respeto	X		X		X		
Ha logrado gran influencia en el equipo, sus compañeros lo reconocen y lo valoran	X		X		X		
Logra el respeto e imitación de sus compañeros por el desempeño de su trabajo	X		X		X		
Dimensión 4: PUNTUALIDAD, COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD							
Es puntual y cumple con los horarios de trabajo	X		X		X		
Se siente identificado y comprometido con la institución	X		X		X		
Muestra interés en el cumplimiento de metas de la dependencia donde labora	X		X		X		
Dimensión 4: ORGANIZACIÓN, CALIDAD DE TRABAJO Y PRODUCCION							
Termina su trabajo puntualmente	X		X		X		
Realiza un trabajo de calidad	X		X		X		
Alcanza la producción diaria que el despacho requiere	X		X		X		
No requiere de supervisión frecuente	X		X		X		
Dimensión 4: INICIATIVA							
Propone nuevas ideas para mejorar los procesos en el trabajo diario	X		X		X		
Se muestra asequible al cambio	X		X		X		
Se anticipa a las dificultades	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Procede la aplicación del instrumento.

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Lugar, 14. de agosto 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: FERRER TARAZONA, Royer

Especialidad del evaluador: **ANALISTA FINANCIERO**

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Anexo 12: Agrupación de variables.

Las escalas de malo, regular, bueno, se determina usando la técnica de agrupación de variables, con el fin de resumir la información a analizar. Es decir, como la encuesta está en escala de Likert con 5 valoraciones, para un mejor análisis, se reduce a tres escalas (Malo, Regular, Bueno) y se determina estableciendo los valores descriptivos de las variables y sus respectivas dimensiones.

Vale decir, el valor máximo y mínimo, la varianza, los percentiles y los promedios. Con estos datos, se reclasifican las variables a las tres categorías antes indicadas, para ello, es necesario usar un software estadístico.

Anexo 13: Matriz de Consistencia

Título: Gestión administrativa y rendimiento laboral de los servidores administrativos del área de logística de la Gerencia Regional de Agricultura – La Libertad

INTERROGANTES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES				METODOLOGIA
			Variable 1: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Instrumento	
<p>Interrogante general.</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y rendimiento laboral de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad?</p> <p>Interrogantes específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre la organización con la puntualidad, compromiso y responsabilidad de los servidores en el Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad? ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y el rendimiento laboral entre los servidores del Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad? ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre control y la puntualidad compromiso y responsabilidad entre los servidores del Área Logística del Gerencia 	<p>Objetivo General.</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y rendimiento laboral de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Determinar la relación que existe entre la organización con la puntualidad, compromiso y responsabilidad de los servidores en el Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad. ❖ Determinar la relación que existe entre la dirección y el rendimiento laboral entre los servidores del Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad. ❖ Determinar la relación que existe entre control y la puntualidad compromiso y responsabilidad entre los servidores del Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad. 	<p>Hipótesis general.</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y rendimiento laboral de los servidores administrativos del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura - La Libertad.</p> <p>Hipótesis secundarias.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Existe relación entre la planeación con la organización con la puntualidad, compromiso y responsabilidad de los servidores en el Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad. ❖ Existe relación entre la dirección y el rendimiento laboral entre los servidores del Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad. ❖ Existe relación entre el control y la puntualidad compromiso y responsabilidad entre los servidores del Área Logística del Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad. 	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Alcance. - Objetivos. - Identificación de problemas. - Capacidades del personal. - Determinación de metas. 	Escala Ordinal Likert 1= Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre	Cuestionario de Encuestas	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Según el fin que persigue: Aplicada.</p> <p>Según el alcance: Descriptivo-Correlacional.</p> <p>Diseño de Investigación:</p> <p>No experimental, transversal y descriptivo.</p> <p>Población-muestra:</p> <p>15 Personal de servicio del Área de Logística de la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad.</p> <p>Técnicas e instrumentos de medición:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Técnicas de análisis de datos:</p> <p>Estadística descriptiva Estadística inferencial</p>
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Organigrama. - Funciones y cargos. - Equipos de trabajo. - Cooperación y coordinación. 			
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades de liderazgo directivo. - Motivación. - Habilidades de toma de decisiones directivas. - Identificación institucional. - Experiencias laborales. 			
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Oficina de control. - Verificación de actividades. - Inventarios. - Calidad de los servicios. - Evaluar responsabilidades. 			

Regional de Agricultura de La Libertad?			Variable 2: Rendimiento Laboral			Cuestionario de Encuesta
			Comunicación y motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación constante. - Recomendaciones. - Acuerdos sociales. - Estimulación. 	Escala Ordinal Likert 1= Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre	
			Actitud, colaboración y resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia de las tareas. - Localiza soluciones. - Trabajo colaborativo. 		
			Trabajo en equipo y liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinaciones. - Participación y escucha con atención. - Influencia en el equipo. - Productividad laboral. 		
			Puntualidad, compromiso y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Oportuno. - Identificación organizacional. - Resultados. 		
			Organización, calidad de trabajo y producción	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia en el trabajo. - Aseguramiento de la producción. - Supervisión. 		
			Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> - Prospectivo. - Abierto al cambio. - Practicidad. 		