

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

## **ESCUELA DE POSGRADO**



### **UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

#### **PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

#### **TESIS:**

### **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA AGENCIA ZONAL AGRO RURAL CHOTA – HUALGAYOC, 2021**

Para optar el Grado Académico de

#### **MAESTRO EN CIENCIAS**

#### **MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**

Presentado por:

**MILENY CAMPOS MORALES**

Asesor:

**Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ**


Cajamarca, Perú

2024

## CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:  
**MILENY CAMPOS MORALES**
2. DNI: 41297789  
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas. Programa de Maestría en Ciencias. Mención: Administración y Gerencia Pública.
3. Asesor:  
**Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ**
4. Grado académico o título profesional  
 Bachiller     Título profesional     Segunda especialidad  
 **Maestro**     Doctor
5. Tipo de Investigación:  
 **Tesis**     Trabajo de investigación     Trabajo de suficiencia profesional  
 Trabajo académico
6. Título de Trabajo de Investigación:  
**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA AGENCIA ZONAL AGRO RURAL CHOTA - HUALGAYOC, 2021**
7. Fecha de evaluación: **10/12/2024**
8. Software antiplagio:  **TURNITIN**     URKUND (OURIGINAL) (\*)
9. Porcentaje de Informe de Similitud: **18%**
10. Código Documento: **3117:410939943**
11. Resultado de la Evaluación de Similitud:  
 **APROBADO**     PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 10/12/2024

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>

<hr/> <b>Dr. Alejandro Vásquez Ruiz</b> DNI: 17824300

\* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2024 by  
**MILENY CAMPOS MORALES**  
Todos los derechos reservados




**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Siendo las 11:30 ..... horas del día 12 de noviembre de dos mil veinticuatro, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. ÁNGEL ABELINO LOZANO CABRERA**, el **Dr. MIGUEL ANGEL MACETAS HERNÁNDEZ**, la **Dra. LARISSA JESHAEL FERNÁNDEZ GÁLVEZ**, y en calidad de Asesor el **Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA AGENCIA ZONAL AGRO RURAL CHOTA – HUALGAYOC, 2021"**; presentada por la **Bachiller en Ciencias Forestales MILENY CAMPOS MORALES**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó... APROBADA ..... con la calificación de 16 (Buena) ..... la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bachiller en Ciencias Forestales MILENY CAMPOS MORALES**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 12:15 ..... horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

  
.....  
**Dr. Alejandro Vásquez Ruiz**  
Asesor

  
.....  
**Dr. Ángel Abelino Lozano Cabrera**  
Jurado Evaluador

  
.....  
**Miguel Angel Macetas Hernández**  
Jurado Evaluador

  
.....  
**Dra. Larissa Jeshael Fernández Gálvez**  
Jurado Evaluador

## **DEDICATORIA**

A Dios, ser divino y creador del universo que direcciona e ilumina mi caminar.

A mi madre Margarita y mi padre Segundo (In memoriam), quienes, con sacrificio eterno y apoyo incondicional, supieron guiar para alcanzar mis anhelados sueños y fortalecer académicamente.

A mi esposo e hijas, por su paciencia y comprensión, por su apoyo moral e intelectual, celebro con ustedes esta meta cumplida. Los amo hasta el infinito.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestros docentes de la maestría, que con sus enseñanzas fortalecieron nuestros conocimientos, sin su orientación el desarrollo académico se hubiera truncado.

A mi asesor por su paciencia y apoyo incondicional

A los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota Hualgayoc por su colaboración en el recojo de información.

## ÍNDICE GENERAL

<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Planteamiento del problema.....</b>	<b>1</b>
1.1.1 Contextualización .....	1
1.1.2 Descripción del problema .....	3
1.1.3 Formulación del problema .....	3
<b>1.2 Justificación e importancia del problema .....</b>	<b>4</b>
1.2.1 Justificación científica .....	4
1.2.2 Justificación técnica-práctica .....	4
1.2.3 Justificación institucional y personal .....	5
<b>1.3 Delimitación de la investigación .....</b>	<b>5</b>
1.3.1 Delimitación espacial.....	5
1.3.2 Delimitación temporal .....	5
1.3.3 Delimitación temática .....	6
1.3.4 Delimitación social .....	6
<b>1.4 Objetivos .....</b>	<b>6</b>
1.4.1 Objetivo general .....	6
1.4.2 Objetivos específicos .....	6
<b>2.1 Antecedentes de la investigación .....</b>	<b>7</b>
2.1.1 A Nivel internacional.....	7
2.1.2 A nivel nacional.....	8
2.1.3 A nivel local .....	10
<b>2.2 Bases teóricas .....</b>	<b>11</b>
2.2.1 Teorías sobre gestión administrativa .....	11
2.2.2 Teoría del desempeño laboral.....	12
<b>2.3 Marco conceptual.....</b>	<b>13</b>
2.3.1 Gestión administrativa .....	13

2.3.2	Desempeño laboral .....	24
<b>2.4</b>	<b>Definición de términos básicos .....</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>34</b>	
<b>3.1</b>	<b>Hipótesis .....</b>	<b>34</b>
3.1.1	Hipótesis general .....	34
3.1.2	Hipótesis específicas .....	34
<b>3.2</b>	<b>Identificación de variables/categorías .....</b>	<b>34</b>
<b>3.3</b>	<b>Matriz de operacionalización de los componentes de las hipótesis .....</b>	<b>36</b>
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	<b>37</b>	
<b>4.1</b>	<b>Ubicación geográfica.....</b>	<b>37</b>
<b>4.2</b>	<b>Diseño de la investigación .....</b>	<b>38</b>
<b>4.3</b>	<b>Métodos de investigación .....</b>	<b>39</b>
4.3.1	Métodos generales .....	39
4.3.2	Métodos Particulares.....	40
<b>4.4</b>	<b>Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación .....</b>	<b>41</b>
4.4.1	Población y muestra.....	41
4.4.2	Unidad de análisis.....	41
4.4.3	Unidad de observación.....	42
<b>4.5</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recopilación de información .....</b>	<b>42</b>
<b>4.6</b>	<b>Técnicas para el procesamiento y análisis de la información .....</b>	<b>43</b>
<b>4.7</b>	<b>Equipos, materiales, insumos .....</b>	<b>43</b>
<b>4.8</b>	<b>Matriz de consistencia lógica .....</b>	<b>44</b>
<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>46</b>	
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	<b>46</b>	
<b>5.1</b>	<b>Presentación de resultados .....</b>	<b>46</b>
<b>5.2</b>	<b>Discusión de resultados.....</b>	<b>49</b>
<b>5.3</b>	<b>Contrastación de hipótesis .....</b>	<b>51</b>
<b>SUGERENCIAS</b> .....	<b>59</b>	
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>60</b>	
<b>APÉNDICES</b> .....	<b>65</b>	
<b>ANEXOS</b> .....	<b>71</b>	



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables .....	36
Tabla 1	Matriz de consistencia metodológica .....	36
Tabla 3	Gestión administrativa en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021 .....	46
Tabla 4	Desempeño laboral en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021 .....	61
Tabla 5	Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021.....	48
Tabla 6	Planificación de la gestión administrativa en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021.....	80
Tabla 7	Organización de la gestión administrativa en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021.....	81
Tabla 8	Dirección de la gestión administrativa en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021.....	82
Tabla 9	Responsabilidad de la gestión administrativa en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021.....	83
Tabla 10	Motivación del desempeño laboral en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021 .....	68
Tabla 11	Responsabilidad del desempeño laboral en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021 .....	69
Tabla 12	Factores operativos del desempeño laboral en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021.....	87

Tabla 13 Prueba de normalidad para la clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de AGRO RURAL de la Agencia Zonal Chota – Hualgayoc 2021 .....	52
Tabla 14 Correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de AGRO RURAL de la Agencia Zonal Chota – Hualgayoc 2021 .....	76
Tabla 15 Correlación entre la planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de AGRO RURAL de la Agencia Zonal Chota – Hualgayoc 2021 .....	77
Tabla 16 Correlación entre la organización de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de AGRO RURAL de la Agencia Zonal Chota – Hualgayoc 2021 .....	78
Tabla 17 Correlación entre la dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de AGRO RURAL de la Agencia Zonal Chota – Hualgayoc 2021 .....	79
Tabla 18 Correlación entre el control de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de AGRO RURAL de la Agencia Zonal Chota – Hualgayoc 2021 .....	56

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 El proceso administrativo.....	11
Figura 2 Mapa de ubicación del distrito de Chota.....	37
Figura 3 Mapa de ubicación Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc .....	38
Figura 4 Gestión administrativa en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021 .....	46
Figura 5 Desempeño laboral en los trabajadores s en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021 .....	47
Figura 6 Planificación de la gestión administrativa en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021.....	80
Figura 7 Organización de la gestión administrativa en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021.....	81
Figura 8 Dirección de la gestión administrativa en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021.....	83
Figura 9 Responsabilidad de la gestión administrativa en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021.....	84
Figura 10 Motivación del desempeño laboral en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021 .....	87
Figura 11 Responsabilidad del desempeño laboral en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021 .....	88

## **LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS**

AGRO RURAL	Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural
MIDRAGRI	Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego
CEUPE	Centro Europeo de Posgrado y Empresa
NAFIN	Nacional Financiera

## GLOSARIO O DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

**Administración.** Un conjunto de procesos que engloba los componentes de la gestión, que incluyen: la planificación, la organización, la dirección y el control de las operaciones de una entidad social con el propósito de lograr la eficacia.

**Desempeño laboral.** Se refiere al rendimiento laboral, es decir, a la habilidad de una persona para llevar a cabo tareas de producción, ejecución, finalización y generación de trabajo de manera más eficiente, en un período de tiempo más corto, con un menor esfuerzo y manteniendo altos estándares de calidad.

**Eficiencia.** Se define como la proporción entre los recursos invertidos en un proyecto y los resultados obtenidos.

**Eficacia.** La eficacia se refiere a la capacidad de alcanzar resultados y satisfacer las necesidades de la sociedad a través de productos, ya sean bienes o servicios.

**Gestión administrativa.** Es la función de la gestión empresarial que tiene como objetivo unir las diversas actividades con el fin de implementar la estrategia de la empresa. Para lograr esto, se encarga de planificar, organizar, dirigir y supervisar las actividades.

## RESUMEN

La investigación se desarrolló en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, región Cajamarca, con el objetivo de determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores. El diseño se caracterizó por ser no experimental, de nivel descriptivo-correlacional de corte transversal. La población y la muestra se seleccionaron de manera no probabilística por conveniencia, conformada por 22 trabajadores, tanto nombrados como contratados de la organización bajo investigación. Para la recopilación de datos, se empleó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario como instrumento. Los resultados evidencian una correlación positiva entre las variables seleccionada con un coeficiente Rho de Spearman de 0.292.

*Palabras claves: Gestión administrativa, desempeño laboral, organización. AGRO RURAL.*

## ABSTRACT

The research was developed in the Zonal AGRO RURAL Agency Chota – Hualgayoc, Cajamarca region, with the objective of determining how administrative management and the work performance of employees are related. The design was characterized by being non-experimental, descriptive-correlational level of cross-section. The population and the sample were selected in a non-probabilistic way for convenience, made up of 22 employees, both appointed and contracted by the organization under investigation. For data collection, the survey technique was used through a questionnaire as an instrument. The results show a positive correlation between the selected variables with a Spearman Rho coefficient of 0.292.

***Keywords:*** *Administrative management, job performance, organization. AGRO RURAL.*

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1 Planteamiento del problema

#### 1.1.1 Contextualización

A lo largo de la historia, las organizaciones han tenido la responsabilidad de regular actividades, tomar decisiones y guiar la ejecución de proyectos y acciones, siguiendo principios administrativos desarrollados y perfeccionado a través del tiempo, establecidos en el código de Hammurabi. La administración se ha convertido en la disciplina que permite llevar a cabo estas funciones esenciales de manera efectiva y oportuna. A medida que las civilizaciones egipcia, romana, griega y china avanzaron, la administración se desarrolló orientado al establecimiento y al fortalecimiento de los fundamentos administrativos, mejorando las técnicas y procedimientos en este ámbito (Falconi, 2019).

La gestión administrativa implica la realización de todas las acciones necesarias para coordinar el trabajo en equipo con el propósito de lograr metas u objetivos, utilizando tanto recursos humanos como materiales. Esto se logra a través de la ejecución de tareas fundamentales que incluyen la planificación, la organización, la dirección y el control (Anzola, 2010). Este planteamiento de Anzola concuerda perfectamente con la primera variable del estudio, y que por deducción lógica también está relacionada tácitamente con segunda variable: el desempeño laboral.

El rendimiento está relacionado con la forma en que una persona se desempeña en un cargo, influenciado por diversos factores de manera específica para cada individuo; la valoración de las recompensas y la percepción de que estas están relacionadas con el esfuerzo personal juegan un papel fundamental en la determinación de cuánto esfuerzo



una persona está dispuesta a invertir, en esencia, esto se traduce en una relación directa de costo y beneficio para las instituciones y organizaciones cualquiera sea su naturaleza (Drucker, 1998).

A su vez, el nivel de esfuerzo individual se encuentra influenciado por las habilidades, capacidades y aptitudes de la persona, así como su percepción del papel que desempeñará, el desempeño en un puesto de trabajo está condicionado por múltiples variables, dimensiones e indicadores de las dimensiones; la evaluación del desempeño constituye una valoración sistemática de cómo cada individuo se desenvuelve en su puesto y de su potencial de desarrollo futuro (Drucker, 1998).

Por otro lado, el desempeño se mide a través de la evaluación mediante la cual se busca apreciar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona que ocupa un rol determinado en una organización. La evaluación de los individuos que desempeñan funciones en una empresa se lleva a cabo mediante diversos procedimientos conocidos bajo distintos nombres como: evaluación del rendimiento, evaluación de méritos, evaluación de empleados, informes de progreso o evaluación de la eficiencia en sus funciones, entre otros (Drucker, 1998).

La evaluación del rendimiento implica una evaluación estructurada del comportamiento de las personas en sus roles laborales. Aunque generalmente es una responsabilidad de los gerentes de línea, en algunas empresas, puede ser una función de personal especializado como, el supervisor director, el propio empleado o incluso un comité de evaluación, dependiendo de los objetivos establecidos para dicho proceso (Drucker, 1998).

### ***1.1.2 Descripción del problema***

La Agencia Zonal AGRO RURAL Chota - Hualgayoc, situada en el departamento de Cajamarca, forma parte del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. A través de este programa se están implementando proyectos en las regiones de la sierra y selva del Perú, como: Avanzar Rural y Proyecto VRAE, sin embargo, la gestión administrativa deficiente en las Agencias Zonales ha llevado a que no se haya logrado abarcar todo el ámbito de influencia de los distritos con los diversos proyectos en ejecución.

La administración de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota - Hualgayoc ha sido y continúa siendo percibida como complicada, poco efectiva, ineficiente, con problemas de corrupción y sin la capacidad de satisfacer las necesidades de la población, lo que limita el cumplimiento con las responsabilidades establecidas por la Ley. En la actualidad también se percibe un deficiente desempeño laboral de los trabajadores, no se logran alcanzar los objetivos y metas de la organización, lo que impide contribuir a mejorar su capacidad de respuesta.

### ***1.1.3 Formulación del problema***

#### **1.1.3.1 Problema general.**

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021?

#### **1.1.3.2 Problemas auxiliares.**

¿Cómo se relaciona la planificación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año de estudio?

¿Cómo se relaciona la organización con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año de estudio?

¿Cómo se relaciona la dirección con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año de estudio?

¿Cómo se relaciona el control con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año de estudio?

## **1.2 Justificación e importancia del problema**

### ***1.2.1 Justificación científica***

La investigación desempeñó un papel crucial en el avance del conocimiento científico relacionado con la gestión administrativa y el rendimiento laboral, en este contexto, se utilizaron las teorías relacionadas con cada una de las variables del estudio. Por el lado de la gestión administrativa – la teoría neoclásica de la administración y por el lado de la variable desempeño laboral – la teoría de McClelland y Vroom. En base a estas dos fundamentaciones teóricas se ha sistematizado el conocimiento y ha sido aplicado al objeto de estudio seleccionado para la investigación. Además, ha generado líneas de investigación para futuros estudios relacionados con las variables y que pueden ser desarrollados en otras organizaciones e instituciones que corresponda.

### ***1.2.2 Justificación técnica-práctica***

Los hallazgos de la investigación posibilitarán que los responsables de la gestión de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota - Hualgayoc elaboren estrategias orientadas a mejorar la gestión administrativa y por ende el rendimiento, productividad o desempeño laboral de los trabajadores de la organización facilitando de esta manera alcanzar los objetivos propuestos. Esto se traducirá en una mejora tanto en la efectividad (eficiencia y eficacia) en el cumplimiento de sus responsabilidades en concordancia con las necesidades de los usuarios y los requisitos correspondientes.

### ***1.2.3 Justificación institucional y personal***

El estudio tiene un alcance positivo en la gestión administrativa de la Agencia Zonal AGRO RURAL, brindando a los funcionarios y empleados la una percepción clara de lo que se necesita “hacer” para alcanzar los resultados que se propone la organización. La toma de decisiones estará respaldada por información objetiva de lo que vino sucediendo en el micro y macroentorno de la organización. Además, servirá como una valiosa fuente de información para la Universidad Nacional de Cajamarca, permitiendo el acceso de sus estudiantes y del público en general a la investigación realizada.

Desde una perspectiva individual, la investigación brindó la oportunidad de revisar tácticas de la gestión administrativa que puedan aumentar los resultados en el desempeño laboral de los trabajadores de la organización en referencia. La realización de esta investigación ayudó a enriquecer mis conocimientos y habilidades en un área que es relevante para mi carrera profesional. Además, la culminación exitosa de este informe de investigación me permitirá obtener el grado académico de Maestro en Ciencias (M, Cs.) con mención en Administración y Gerencia Pública.

## **1.3 Delimitación de la investigación**

### ***1.3.1 Delimitación espacial***

La investigación se realizó en la región Cajamarca, en la provincia y distrito de Chota

### ***1.3.2 Delimitación temporal***

La investigación se realizó durante el año 2021.

### ***1.3.3 Delimitación temática***

La investigación se realizó sobre gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de La Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año 2021.

### ***1.3.4 Delimitación social***

Este trabajo de investigación se realizó específicamente a los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc; los beneficiarios directos e indirectos son las familias del área de influencia del proyecto.

## **1.4 Objetivos**

### ***1.4.1 Objetivo general***

Determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021.

### ***1.4.2 Objetivos específicos***

Establecer la relación entre planificación y desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, en el año 2021.

Determinar la relación entre organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, en el año 2021.

Determinar la relación entre dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, en el año 2021.

Determinar la relación entre control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, en el año 2021.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 A Nivel internacional

Quiroga (2021). *La gestión administrativa y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera RIGOT S.A. de la Ciudad de Guayaquil*". Tesis de maestría. Universidad Técnica de Ambato; tuvo como objetivo general, determinar los indicadores de desempeño y de gestión adecuados para analizar el nivel de eficiencia de la gestión administrativa y operativa de la cantera "Rigot S.A", a través de una revisión de la literatura, se evaluaron las áreas administrativas y operativas compuestas por un total de 20 empleados. La principal conclusión del estudio fue que los resultados de los indicadores analizados indican que la gestión administrativa y operativa de la cantera "RIGOT S.A." es relativamente aceptable en términos de eficiencia. Sin embargo, se observó que se debe prestar atención al aumento del 100% en el índice de ausentismo en el tercer mes en comparación con el mes anterior. Además, el índice de desgaste se sitúa en un 42.5% y debería reducirse a menos del 25%, ya que estos dos indicadores están estrechamente relacionados con el plan de producción, que está por debajo del mínimo deseado con un 57%. Estos tres indicadores, que se encuentran por encima de su nivel de aceptación, señalan el problema planteado, es decir, demuestran cómo la gestión administrativa no planificada incide en el rendimiento laboral de los empleados.

Espinoza (2016). *Gestión administrativa y su relación en la captación de clientes de la agencia CNT del cantón el empalme, Guayas periodo 2014 – 2015*. Tesis de maestría). Universidad Técnica Estatal de Quevedo de Ecuador; tuvo como objetivo general, evaluar la incidencia de la gestión administrativa en la captación de clientes de

agencia CNT del cantón El Empalme, Guayas, periodo 2014 – 2015, se seleccionó una muestra de 380 empleados y miembros administrativos de la Agencia CTN mediante el método de muestreo aleatorio simple. La conclusión principal del estudio fue que el nivel de satisfacción de los actuales usuarios de CNT Cantón El Empalme es moderado. En concreto, el 36% de los encuestados señaló que los servicios ofrecidos no se adaptan a la demanda, mientras que el 27% considera que el personal disponible para la atención no es suficiente. Además, el 46% indicó que la calidad de atención es regular. Se observó una relación directa entre la gestión administrativa del proceso de captación de clientes y el nivel de satisfacción de los usuarios actuales. La falta de una gestión administrativa eficiente se traduce en una disminución de las ventas debido a la percepción deficiente de los usuarios hacia la entidad.

### **2.1.2 A nivel nacional**

Arellano (2018). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Pasco, 2018*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo; tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018, se llevó a cabo un estudio de diseño correlacional y transversal, de carácter no experimental, utilizando un cuestionario como herramienta. La muestra consistió en 25 empleados administrativos, seleccionados intencionalmente. Las conclusiones del estudio indican que las habilidades personales de los empleados, en relación con los indicadores como remuneración, responsabilidades y compromiso laboral, revelan un notable descontento en cuanto a la aceptación de sus salarios, ya que estos no satisfacen sus necesidades o expectativas personales. Esto tiene un impacto en su capacidad para generar resultados positivos y tomar decisiones, lo que afecta negativamente la eficiencia de los procesos

administrativos al no proporcionar un estímulo adecuado al personal para alcanzar sus objetivos.

Morales (2017). *La Gestión Administrativa y Calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo; tuvo como objetivo, determinar la relación entre la gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017, el tipo de investigación empleado fue de naturaleza correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo transversal. La población y la muestra consistieron en un total de 90 empleados de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho en el año 2017. Las conclusiones del estudio indican que la relación entre la gestión administrativa y la calidad de atención al usuario, evaluada a través del coeficiente Rho de Spearman, es igual a 0.136. Esto demuestra que existe una relación positiva, aunque débil, que es estadísticamente significativa. Esto implica que la gestión administrativa tiene un impacto significativo en la calidad de atención brindada a los usuarios en la Municipalidad. Asimismo, la relación entre el cumplimiento de los objetivos y la calidad de atención del usuario, evaluada mediante el coeficiente Rho de Spearman, es igual a 0.211, lo que señala una relación positiva, aunque de magnitud débil y estadísticamente significativa. Esto sugiere que el logro de los objetivos influye de manera significativa en la calidad de atención del usuario en la Municipalidad. Por último, la relación entre la estructura organizacional y la calidad de atención al usuario, según el coeficiente Rho de Spearman, es igual a 0.178, demostrando una relación positiva de alcance limitado, pero estadísticamente significativa. Esto sugiere que la configuración de la estructura organizativa también incide de manera significativa en la calidad de atención al usuario en la Municipalidad.



### **2.1.3 A nivel local**

Ferrer (2017). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo; tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016, El estudio se clasifica como investigación básica y posee un nivel de investigación descriptivo. El diseño de la investigación es descriptivo y correlacional, con un enfoque cuantitativo. La muestra utilizada consistió en 121 empleados de la Municipalidad de Cajamarca. Las conclusiones del estudio indican que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Es importante señalar que esta relación es de gran magnitud, lo que sugiere que las características de la gestión administrativa están estrechamente relacionadas con las habilidades para el desempeño laboral.

Cruzado (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Cajamarca; el objetivo principal de la investigación fue, analizar la relación de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020, la investigación se categoriza como aplicada y se llevó a cabo a un nivel exploratorio-descriptivo-correlacional, utilizando un diseño no experimental de tipo transversal. El muestreo se realizó de manera no probabilística utilizando el método de conveniencia, y la muestra consistió en 70 trabajadores. Las conclusiones del estudio indican que a medida que aumenta la motivación, el rendimiento laboral de los empleados de la Oficina General de Gestión de

Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca también aumenta. Por lo tanto, si la motivación disminuye, los niveles de rendimiento laboral también disminuirán. Estos resultados pueden servir como base para proponer mejoras en los problemas identificados, disponibles para el director de la oficina general de gestión de recursos humanos.

## 2.2 Bases teóricas

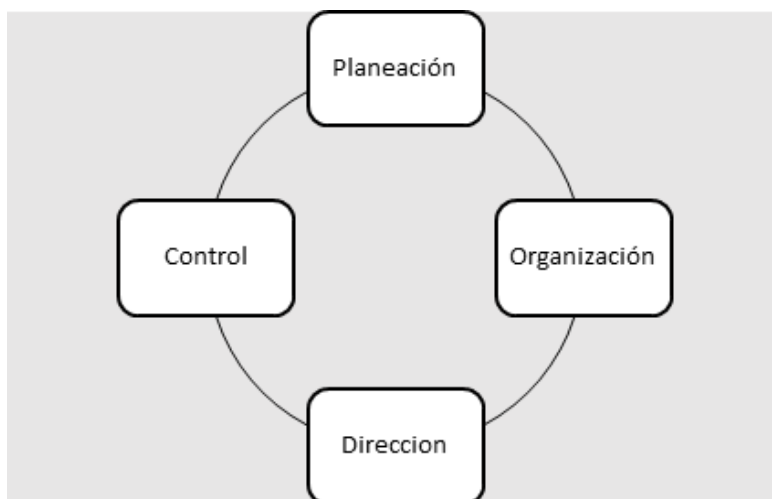
### 2.2.1 Teorías sobre gestión administrativa

#### A. Teoría de neoclásica de la administración,

La teoría neoclásica de la administración se distingue por su énfasis en los aspectos prácticos de la gestión, su orientación pragmática y la búsqueda de resultados tangibles y concretos. Es una teoría adaptable que retoma los fundamentos científicos de la teoría clásica de la administración, Sin embargo, esta teoría parece estar actualizada, ya que las funciones del administrador se integran en el marco del ciclo administrativo (Drucker, 1998).

#### Figura 1

*El proceso administrativo*



*Nota.* La figura 1 contiene las fases del proceso administrativo. Chiavenato (2007).

En contraste, la teoría clásica se inicia desde una perspectiva holística de la organización en su conjunto y su estructura, con el fin de asegurar la eficiencia en todos los componentes, ya sean unidades organizacionales (secciones, departamentos, etc.) o individuos que ocupan cargos y desempeñan tareas. El enfoque micro en cada trabajador en relación con su tarea se amplía considerablemente a nivel de la organización en su totalidad en lo que respecta a su estructura organizativa. La preocupación se centra en comprender la estructura de la organización en su totalidad, lo que representa una ampliación significativa del ámbito de estudio de la administración y de la Teoría Clásica. Henry Fayol, un ingeniero francés y el fundador de la Teoría Clásica de la administración, parte de un enfoque sintético, global y universal de la empresa, lo cual marca el inicio de la concepción anatómica y estructural de la organización, desplazando rápidamente la perspectiva analítica y concreta promovida por Taylor (Drucker, p. 35, 1954)

### ***2.2.2 Teoría del desempeño laboral***

#### **B. Teoría de McClelland.**

McClelland planteó que las personas tienen tres tipos de motivaciones, a saber, las necesidades de logro, afiliación y poder. Algunos expertos argumentan que estas necesidades son motivaciones de carácter social, ya que se adquieren de manera inconsciente como resultado de la interacción con el entorno. La relevancia de estas necesidades radica en su influencia en la disposición de las personas a comportarse de maneras que tienen un impacto significativo en el desempeño en una amplia variedad de trabajos y tareas (Araya & Pedreros, 2013).

En consecuencia, individuos con una marcada inclinación hacia la necesidad de logro muestran un deseo por destacarse en la ejecución de tareas y suelen disfrutar de situaciones que les permiten asumir responsabilidades. Por otro lado, aquellos con una alta necesidad de poder buscan ejercer control sobre los demás y orientar las acciones de

acuerdo a sus propios deseos. Mientras tanto, personas con una fuerte necesidad de afiliación tienden a mostrar un interés constante en la calidad de sus relaciones personales y suelen pensar frecuentemente en ese aspecto (Araya & Pedreros, 2013).

Al contrastar la Teoría de McClelland con las investigaciones de Maslow, se puede argumentar que el concepto de poder podría ser visto como una categoría específica de necesidad social o de estimación, ya que se relaciona con las interacciones con las personas y el estatus. También podría estar relacionado con la necesidad de seguridad. Por otro lado, la afiliación encaja en lo que Maslow denomina necesidad social, aunque de una manera más suave, mientras que el logro podría evocar algunos patrones de comportamiento asociados con la autoestima o la autorrealización (Araya & Pedreros, 2013).

## **2.3 Marco conceptual**

### **2.3.1 *Gestión administrativa***

#### **2.3.1.1. Definiciones**

Falconi, (2019) la gestión administrativa se describe como el conjunto de actividades destinadas a la planificación, organización, dirección, coordinación y control de los recursos de una organización con el fin de alcanzar sus objetivos de manera eficiente y efectiva. Cuando se analiza la administración de manera específica.

La gestión administrativa se puede definir como el conjunto de actividades llevadas a cabo en una organización con el propósito de optimizar la utilización de los recursos disponibles. Esto se hace con el objetivo de mantener un flujo de producción continuo, incrementar los beneficios, asegurar la rentabilidad, fomentar la resiliencia y asegurar el crecimiento sostenible de la empresa (Corposuite, 2022).

La gestión administrativa se destaca como una de las actividades más importantes y cruciales en las organizaciones. Su propósito es coordinar el esfuerzo de un grupo de individuos para lograr metas y objetivos predefinidos, aprovechando tanto el capital humano como las herramientas disponibles a través de la ejecución de tareas fundamentales que involucran la planificación, organización, dirección y control de procesos esenciales (Anzola, 2010).

### **2.3.1.2. Dimensiones e indicadores**

#### **Dimensión 1: Planificación**

Indispensable para alcanzar los objetivos y metas establecidos, empleando varios enfoques de forma eficaz, esta etapa se destaca como el punto de partida en el contexto empresarial y se encarga de responder a diversas preguntas fundamentales para su establecimiento (Falconi, 2019).

Se trata de desarrollar un plan que considere la situación actual de la organización, los objetivos definidos, las tareas asignadas, las previsiones a futuro y los recursos disponibles. Este plan puede ser documentado en un archivo accesible para todos los involucrados. En resumen, se trata de trazar la ruta y las acciones que conducirán a la empresa hacia un punto deseado (Corposuite, 2022).

Se trata de la función inicial esencial que lidera y facilita el éxito de las fases subsiguientes. Implica la formulación de metas, la determinación de objetivos y la identificación de los recursos requeridos, así como la planificación de las actividades a llevar a cabo durante un período de tiempo específico (Etecé, 2022).

Reemplazar el juicio personal, la improvisación y el enfoque empírico del trabajador en sus labores con métodos fundamentados en enfoques científicos. Transformar la improvisación en un proceso basado en la ciencia a través de la planificación de métodos de trabajo (Chiavenato, 2007).

## **Indicadores de la dimensión:**

### **a. Objetivos**

Definición de objetivos: estas metas deben ser nítidas y específicas, y deben derivarse de la declaración de misión y visión de la empresa. Establecer objetivos es esencial para el éxito de una institución, ya que delinear una senda a seguir y actúan como una fuente de inspiración para todos los integrantes de la empresa. La planificación se encuentra intrínsecamente relacionada con los objetivos, los cuales representan metas que orientan todas las elecciones administrativas, y sirven como estándar para evaluar los logros efectivos. Por lo tanto, por todas estas razones, los objetivos representan los pilares fundamentales de la planificación.

El propósito de la planificación estratégica se enfoca en la creación de objetivos alcanzables y en la exploración de en qué sector o área de negocio competir, teniendo en cuenta las oportunidades y amenazas presentes en el entorno. Los objetivos establecidos en el plan estratégico precisan con precisión las acciones necesarias para abordar la discrepancia entre la situación actual de la empresa y su futuro deseado. Un objetivo se define de manera específica, práctica y cuantificable en relación con lo que se debe lograr dentro del período de tiempo cubierto por el plan (CEUPE, 2023).

### **b. Estrategias**

Tareas que deben ser formuladas en función de los objetivos definidos y que contribuyan a la realización de los logros deseados. En la planificación, las estrategias se refieren a un procedimiento organizado y sistemático destinado a ayudar a una organización, entidad o individuo a alcanzar objetivos específicos, este proceso, también llamado planificación estratégica, implica la creación de planes de acción que se ejecutan con el propósito de dirigir recursos hacia la consecución de resultados definidos. Al desarrollar estrategias en la planificación, es necesario considerar factores como el

entorno externo, los recursos disponibles, las capacidades internas y las posibles limitaciones (Nebreda, 2023).

## **B. Organización**

Se utiliza para asignar responsabilidades a los empleados y establecer vínculos entre ellos. Esto implica que todas las ideas deben organizarse de manera estructurada para que se ejecuten de forma sistemática (Falconi, 2019).

Implica la creación de una configuración que permita la asignación y gestión de los recursos humanos y financieros disponibles en la empresa, con el propósito de organizar y llevar a cabo las labores necesarias para alcanzar los objetivos previamente establecidos. En esta etapa se establecen las áreas dentro de la organización, se agrupan las tareas según los cargos y se elige al personal adecuado (Etecé, 2022).

Para lograr una eficiente administración, la organización es esencial. Básicamente, implica definir una estructura para asignar recursos, establecer un orden en las labores, gestionar los plazos de ejecución, utilizar herramientas adecuadas y clarificar las responsabilidades de cada miembro del equipo (Corposuite, 2022).

### **Indicadores de la dimensión:**

#### **a. Organigrama**

Proporciona una visión de la disposición interna de una organización, ilustrando la jerarquía y las categorías de todos los empleados, funciones y divisiones que componen dicha entidad.

Un organigrama empresarial es una representación visual de la estructura jerárquica y la organización de una empresa. Proporciona una manera clara y fácil de visualizar las relaciones de dependencia, las líneas de autoridad y los grupos de empleados dentro de la compañía (Asana, 2023).

## **b. Manuales**

Es una herramienta de gestión que se emplea como auxiliar para coordinar eficazmente a todas las personas que integran una estructura organizativa.

Los manuales administrativos son registros que presentan información e instrucciones relacionadas con la historia, estructura, políticas y procesos de una organización de manera sistemática y comprensible, con el propósito de mejorar la ejecución de las labores.

El manual administrativo desempeña un rol crucial en la planificación y supervisión de las actividades del personal de la organización al fungir como un documento orientador que establece coherencia en la ejecución de las operaciones. Delimita los niveles de autoridad y responsabilidad de cada posición y establece los parámetros generales que enmarcan la realización de las actividades (Aldea, 2021).

## **c. Reglamento**

Se trata de una regla que puede ser de naturaleza legal o no, la cual establece un conjunto de disposiciones que deben ser cumplidas obligatoriamente en todas las áreas que abarque.

Un reglamento es cualquier documento emitido por una autoridad política, social o administrativa, que comunica de manera clara y directa a un público específico un conjunto de normas legales, sociales, políticas u otras, según corresponda (Etecé, 2022).

Cualquier reglamento tiene como finalidad mantener el orden y proporcionar a un conjunto de personas un conjunto de directrices para su comportamiento en un contexto específico. De esta manera, reducen la probabilidad de conflictos, discordias, violaciones o caos. Además, evitan que aquellos con más poder impongan su voluntad sobre los menos poderosos o que cada individuo actúe de manera independiente (Etecé, 2022).



### **C. Dirección**

Supervisar al equipo que operará en la organización con el propósito de lograr los objetivos y metas establecidos. Se guía por las instrucciones proporcionadas para lograr un objetivo, y si estas indicaciones son adecuadas, los empleados y directivos de la entidad alcanzarán la meta originalmente fijada (Falconi, 2019).

Implica llevar a cabo las estrategias previamente planificadas, dirigiendo los esfuerzos hacia la consecución de los objetivos mediante el liderazgo, la motivación y la comunicación. Esto incluye estimular a los empleados, mantener una comunicación efectiva con todas las partes de la organización y establecer métodos de evaluación periódica, entre otros aspectos (Etecé, 2022).

La dirección posibilita que los empleados se mantengan entusiasmados, colaboren en equipo, mantengan una comunicación regular y eficiente, y desarrollen sus competencias y habilidades. Con este fin, los líderes de la organización deben diseñar iniciativas de estímulo, programar capacitaciones regulares y llevar a cabo reuniones de retroalimentación (Corposuite, 2022).

#### **Indicadores de la dimensión:**

##### **a. Liderazgo**

Implica la acción de guiar las tareas laborales de los integrantes de un grupo y ejercer influencia sobre ellas. Esto implica una diferencia en la autoridad entre los líderes y los miembros del grupo, y se emplea de diversas maneras para influir en el comportamiento de los demás (Rodríguez & Van de Velde, 2007).

El liderazgo es fundamental en todas las formas de organización humana, ya sea en empresas o en sus distintos departamentos. También desempeña un papel crucial en las funciones de la administración, ya que los administradores deben comprender la motivación humana y ser capaces de guiar a las personas, es decir, ejercer liderazgo.

Según los autores de la Teoría de las relaciones humanas, el liderazgo puede interpretarse desde diferentes perspectivas, como la influencia interpersonal que se ejerce en una situación con el propósito de lograr uno o varios objetivos específicos a través del proceso de comunicación humana (Chiavenato, 2007).

El liderazgo es un proceso constante de toma de decisiones que permite que la organización avance hacia sus metas, incluso en medio de los desafíos internos y externos. Se enfoca en la disminución de la incertidumbre en el grupo y en el comportamiento que facilita esa reducción, es decir, la toma de decisiones. Desde esta perspectiva, un líder es alguien que toma decisiones y colabora para que el grupo también tome decisiones acertadas (Chiavenato, 2007).

El liderazgo se refiere a las aptitudes de una persona que le capacitan para desempeñar la función de líder. Un líder es la persona que lidera un grupo y posee la capacidad de inspirar a sus miembros a través de su comunicación o su habilidad para conectarse emocionalmente (Etecé, 2022).

#### **b. Motivación**

Es la disposición interna que impulsa a una persona a actuar de manera que asegure la consecución de un objetivo o a participar en una actividad con el propósito de satisfacer necesidades personales.

La motivación se relaciona con las fuerzas internas en cada individuo que guían su comportamiento hacia la satisfacción de necesidades personales. Este comportamiento se dirige a la consecución de objetivos que pueden satisfacer esas necesidades. La motivación es el impulso que impulsa a las personas a esforzarse por alcanzar los objetivos de la organización, siempre que sus necesidades individuales se vean satisfechas (Chiavenato, 2007).

Se trata de un aspecto de la psicología humana que influye en el nivel de compromiso de una persona con los objetivos de la organización. Implica factores que inducen, dirigen y respaldan la conducta humana en una dirección específica y comprometida (Rodríguez & Van de Velde, 2007).

### **c. Comunicación**

La comunicación implica compartir información entre individuos, lo que implica hacer que un mensaje o información se vuelva comprensible. Es un proceso esencial en la experiencia humana y en la vida en sociedad. La comunicación se basa en el uso de un código para transmitir un mensaje en forma de señal, ya sea a través de ondas sonoras, texto impreso o símbolos, a través de un medio específico, como el aire, cables o papel, a un receptor que decodifica y comprende su significado (Chiavenato, 2007).

La comunicación oral en persona, es decir, el diálogo, utiliza el lenguaje como su sistema de comunicación y lo complementa con elementos no verbales, como gestos, señales y símbolos. La comunicación interpersonal también puede transmitir mensajes a través de medios remotos, como la escritura, el teléfono o Internet (Chiavenato, 2007).

La comunicación es esencial para el funcionamiento de una organización, ya que los errores de comunicación han causado graves problemas en muchas de ellas. Por lo tanto, la comunicación reviste gran importancia para los gerentes, ya que sirve como el vínculo central que conecta las diversas funciones administrativas (Rodríguez & Van de Velde, 2007).

Este elemento es de suma importancia y se refiere a la habilidad de recibir y transmitir información de manera precisa, puntual, eficaz y transparente. Los empleados deben estar dispuestos a mantener una comunicación constante con otras áreas, lo que facilita la colaboración en equipo. Es importante destacar que una comunicación efectiva

es esencial en ambas direcciones al llevar a cabo cualquier tipo de comunicación (Alveiro, 2009).

#### **d. Toma de decisiones**

De la misma manera que la implementación de tácticas que favorezcan la toma de decisiones más efectivas, las cuales deben generar resultados positivos.

Este elemento se relaciona con la realización de una cantidad adecuada de trabajo de manera precisa, satisfactoria y puntual, es decir, llevar a cabo una cantidad considerable de labores o servicios con un margen mínimo de errores. Este factor es un indicador de la productividad y la reputación positiva de la empresa. (Montoya, 2009).

Se refiere a la habilidad del empleado para abordar situaciones y desafíos de manera rápida, considerando los objetivos generales y específicos que se deben alcanzar, y evaluando las implicaciones de las decisiones tomadas sin interrumpir las actividades normales de la operación. Esta capacidad es crucial en la ejecución de las tareas, ya que las decisiones a menudo deben ser adoptadas de inmediato para garantizar el éxito en la realización de las labores (Alveiro, 2009).

#### **D. Control**

Garantizar que todas las actividades se desarrollen de acuerdo con lo establecido y planificado por la empresa. Esta labor tiene la responsabilidad de lograr los objetivos definidos por la dirección a través de una ejecución adecuada y organizada. (Falconi, 2019).

Implica comprobar que las actividades cotidianas progresen de acuerdo con las estrategias previamente planificadas, con el propósito de mejorar la toma de decisiones, ajustar ciertas tareas, solucionar problemas y evaluar los logros, entre otras acciones. Se trata de una función de gestión que requiere de un enfoque profesional y transparente. La

evaluación de los resultados alcanzados, comparándolos con los objetivos planificados, facilita la búsqueda de mejoras constantes (Etecé, 2022).

La gestión administrativa también demanda la aplicación del control, que implica principalmente supervisar detalladamente todas las operaciones comerciales, evaluarlas, efectuar ajustes y tomar decisiones para lograr resultados más positivos. Sin la incorporación de este componente, las demás actividades de la empresa no podrían progresar ni perfeccionarse (Corposuite, 2022).

Supervisar las labores con el propósito de asegurarse de que se estén realizando conforme a las reglas establecidas y siguiendo el plan previamente trazado. La alta dirección debe colaborar con los empleados para garantizar que la ejecución sea la más óptima. (Chiavenato, 2007).

El propósito del control es verificar que los resultados de lo que se planificó, organizó y dirigió se adecuen en la medida de lo posible a los objetivos establecidos. La esencia del control radica en evaluar si la actividad supervisada logra o no los objetivos o los resultados deseados. En esencia, el control es un proceso que orienta la actividad ejecutada hacia un objetivo específico. Este proceso de control consta de diversas etapas que necesitan ser detalladas (Drucker, 1998).

### **Indicadores de la dimensión:**

#### **a. Control previo**

El control previo consiste en las acciones y métodos que las instancias de dirección y administración de las organizaciones toman para garantizar la adecuada gestión de los recursos financieros, materiales, físicos y humanos (Badillo, 2014).

Para Berbey y otros, (2018) el control previo se caracteriza por ser una evaluación externa, directa y anticipada, que tiene un enfoque técnico y legal, y se aplica a las personas encargadas de administrar o custodiar fondos o recursos públicos. De esta

manera, se verifica y regula los actos relacionados con la gestión de estos recursos mediante actos administrativos.

El control previo se refiere a la evaluación que lleva a cabo la Contraloría General de La República (CGR) antes de que una entidad realice un acto u operación, de conformidad con la legislación aplicable, con el propósito de proporcionar un resultado basado en la materia solicitada por la entidad requerida.

El control preventivo, también conocido como control de "antes", se centra en la supervisión y regulación de los recursos o insumos para garantizar su conformidad con las normas necesarias para la realización del proceso de transformación (NAFIN, 2004).

#### **b. Control concurrente**

Se lleva a cabo mediante la realización de un proceso de supervisión de las actividades que son parte del proceso de transformación.

El control concurrente, también conocido como control de "durante", implica supervisar las actividades que forman parte del proceso de transformación con el propósito de garantizar que estas se desarrollen de acuerdo a las normas establecidas para la organización (NAFIN, 2004).

Es un enfoque de control simultáneo que implica un acompañamiento sistemático y multidisciplinario con el propósito de evaluar una serie de puntos de control que forman parte de un proceso en desarrollo (Contraloría, 2021).

Dado que el control concurrente se centra en supervisar las actividades, es esencial contar con un profundo conocimiento de las tareas específicas requeridas para llevar a cabo el proceso, así como de cómo se relacionan entre sí para lograr el producto o servicio final. En resumen, se necesita la posibilidad de desglosar e identificar las regulaciones para las diferentes actividades (NAFIN, 2004).

### **c. Control posterior**

Ayuda a realizar ajustes y medidas necesarias en la gestión de la organización, evitando un mayor daño e identificando a los responsables.

Se lleva a cabo después de que un producto o servicio ha sido finalizado para garantizar su cumplimiento con las regulaciones y objetivos correspondientes. Este enfoque de control, también conocido como control posterior o control de resultados, cumple diversas funciones significativas (NAFIN, 2004).

Los servicios de control posterior tienen como finalidad evaluar las acciones y los resultados logrados por las entidades en la administración de sus activos, recursos y operaciones. Esta fase implica la realización de auditorías financieras, auditorías de cumplimiento y auditorías de desempeño. La auditoría financiera se orienta a verificar la integridad de los estados financieros y presupuestarios anuales de las entidades públicas (Contraloría, 2021).

El control posterior cumple la función de suministrar datos que aporten al proceso de planificación, ofreciendo información sobre aspectos como la cantidad de unidades producidas o vendidas, los costos de la producción, la calidad, el rendimiento de la inversión, la atención a los clientes, entre otros. Estos datos son útiles para evaluar los planes actuales y desarrollar nuevos cuando sea necesario (NAFIN, 2004).

### **2.3.2 Desempeño laboral**

#### **2.3.2.1. Definiciones**

Sánchez (2018) señala que la calidad del trabajo de los trabajadores se refiere a la manera en que desempeñan sus tareas. Se mide y analiza en las evaluaciones de su desempeño, donde se consideran aspectos como su capacidad de liderazgo, habilidades y nivel de productividad.

El desempeño se refiere a las acciones y comportamientos que las personas exhiben en su trabajo, los cuales pueden ser observados y evaluados. En algunos empleos, estas acciones pueden implicar actividades de pensamiento, planificación o resolución de problemas, que no son directamente observables y deben describirse a través de la información proporcionada por el propio trabajador. En este contexto, el desempeño abarca todas las acciones y conductas que son pertinentes para los objetivos de la organización y que pueden medirse en términos de cómo el empleado lleva a cabo su trabajo. El desempeño es la razón por la cual la organización contrata a un empleado: para que realice sus tareas de manera efectiva y eficiente. No se refiere a los resultados finales de la acción, sino a la acción misma (Sánchez, 2018).

El desempeño laboral se refiere al rendimiento exhibido por un empleado al llevar a cabo las tareas asignadas. En esencia, se evalúa si el individuo es adecuado para la posición que ocupa, considerando factores como su eficacia, la calidad de su trabajo y su eficiencia. El desempeño también influye en cómo valoramos la contribución de un empleado a la organización. Cada miembro del personal representa una inversión significativa para la empresa, por lo que su rendimiento debe ser de importancia y generar un impacto positivo (Velázquez, 2023).

El desempeño laboral se describe como el comportamiento de un empleado en su puesto de trabajo. Es importante destacar que este término se distingue de los resultados obtenidos, ya que los resultados son un componente parcial del desempeño, pero también dependen de otros factores. Por ejemplo, en un trabajo de ventas, un resultado exitoso implica alcanzar un nivel específico de ingresos derivados de la venta de productos o servicios (Vásquez, Rengifo, & Vela, 2022).



### **2.3.2.2. Dimensiones e indicadores**

#### **A. Motivación**

Todo comportamiento humano tiene una motivación subyacente, y esta motivación se caracteriza por ser una fuerza continua que impulsa a la persona a actuar de una manera específica para cubrir una o más necesidades. Este principio da origen al concepto de ciclo motivacional, que sugiere que el ser humano busca mantener un estado de equilibrio psicológico (equilibrio de fuerzas psicológicas, según Lewin) Un individuo permanece en un estado de equilibrio psicológico hasta que un estímulo específico rompe este equilibrio o crea una nueva necesidad. Esta necesidad da lugar a un estado de tensión que sustituye el equilibrio anterior. La tensión resultante motiva al individuo a emprender una acción o comportamiento destinado a satisfacer la necesidad. Una vez que esta necesidad se satisface, el organismo vuelve a su estado de equilibrio original, hasta que otro estímulo desencadene el proceso nuevamente. En este contexto, toda satisfacción corresponde a la liberación de la tensión. (Ferrer, 2017).

Los motivadores son una serie de elementos internos como externos que influyen de manera significativa en el comportamiento de una persona. Estos elementos desencadenan un proceso que impulsa al individuo a llevar a cabo una acción específica con el objetivo de satisfacer una necesidad o lograr una meta deseada.

#### **Indicadores de la dimensión:**

##### **a. Proactividad**

La actitud de los trabajadores que los impulsa a afrontar y superar obstáculos, siendo sinónimo de iniciativa, resolución y dinamismo.

Se trata de una mentalidad individual en la que los empleados asumen la responsabilidad frente a cualquier situación laboral que se les presente. Involucra la toma de la iniciativa para resolver problemas y buscar mejoras, sin permitir que la incertidumbre del día a día dicte su actitud y conducta (González, 2022).

Hace referencia a la mentalidad adoptada por las personas para enfrentar y superar diversas circunstancias, abarcando no solo los aspectos laborales sino también los aspectos personales de la vida de cada individuo. El objetivo principal es la constante búsqueda de mejoras. En otras palabras, la actitud positiva y proactiva que cada persona adopta ante cualquier situación es esencial para tomar el control y comenzar a desarrollar ideas y enfoques para mejorar lo que sucede en su entorno y por lo que son responsables.

#### **b. Amabilidad**

El nivel de camaradería que existe entre los empleados de una organización. Uno de los elementos fundamentales para cultivar un entorno laboral positivo en las empresas es la cortesía y amabilidad entre colegas. Aquellas organizaciones que implementan estrategias efectivas para motivar a sus empleados logran fortalecer la cohesión del equipo, promover la integración y mejorar su desempeño empresarial (Mutua Intercomarcal, 2017).

La cortesía contribuye a crear un entorno laboral armonioso, reduciendo el estrés y fomentando la colaboración en los grupos de trabajo. Esto incluye ser amable tanto con los compañeros como con uno mismo, promoviendo un enfoque de liderazgo más consciente, como exploraremos en detalle más adelante (Doce, 2018).

#### **c. Cortesía**

La cortesía se manifiesta a través de la atención, consideración, educación y respeto hacia los demás.

El término "cortesía" se origina en la palabra "cortés", un adjetivo utilizado para describir a individuos atentos, afables y comedidos. Su significado se remonta a siglos atrás, cuando las Cortes reales eran los centros políticos y sociales más importantes. En estas cortes, que estaban bajo la autoridad de los reyes, también se encontraban oficiales y vasallos que estaban subordinados a la realeza. Aquellos que se comportaban de manera

considerada y respetuosa se llamaban "cortesés", y su cualidad de ser así se denominaba "cortesía" (Pérez & Merino, 2022).

Cortesía es la expresión de afecto, respeto o atención de un individuo hacia otro, y representa una demostración de buenos modales o de acatamiento de las normas sociales consideradas como apropiadas.

## **B. Responsabilidad**

La responsabilidad es el deber de cumplir con la tarea o función para la cual una persona ha sido designada, y suele estar relacionada con el nivel de autoridad que posee. Esto es una idea respaldada por los autores neoclásicos. (Chiavenato, 2006)

Este aspecto se relaciona con la puntualidad y la asistencia laboral, así como con la organización y el cuidado de los recursos y herramientas de trabajo. Implica evaluar si los elementos de trabajo son utilizados de manera eficiente y si se les brinda un adecuado mantenimiento, lo que puede ayudar a reducir los costos relacionados con el uso de equipos y herramientas. (Montoya, 2009)

### **Indicadores de la dimensión:**

#### **a. Disciplina**

La disciplina se refiere a un conjunto de normas de conducta que se establecen en una organización con el fin de mantener el orden entre sus miembros.

La disciplina implica la creación de hábitos basados en el compromiso y el autocontrol, y está relacionada con la forma en que cada individuo planifica y trabaja para alcanzar sus objetivos y metas a través de pasos definidos (BIU, 2022).

Efectivamente, el cultivo del hábito de la disciplina es esencial para mantener el enfoque y evitar distracciones, así como para resistir tentaciones que puedan perjudicar el logro de objetivos personales y profesionales. Este hábito desempeña un papel crucial en el desarrollo de proyectos individuales y en el ámbito laboral (BIU, 2022).

## **b. Iniciativa**

El empleado debe ser autónomo y capaz de tomar la iniciativa, resolver problemas y buscar soluciones de manera independiente. Debe ser proactivo en la ejecución de nuevas ideas y en la mejora de las funciones laborales. Este factor se centra en la evaluación de la creatividad, el dinamismo y excluye aspectos negativos (Alveiro, 2009). La iniciativa es la habilidad laboral que impulsa a proponer, desarrollar y crear proyectos de forma independiente. Esta destreza es esencial en el ámbito laboral, ya que posibilita la anticipación a los hechos y la generación de ideas innovadoras. Tener la habilidad de cultivar competencias como la iniciativa y creatividad, así como ser proactivo y mantener una actitud positiva, a menudo se traduce en mayores posibilidades de empleo y un avance en tu carrera. Por lo tanto, es fundamental que muestres tu mejor desempeño y expreses todo tu potencial. Sin embargo, es esencial que seas auténtico y evites recurrir a la deshonestidad y el engaño, ya que esto no te beneficiará en absoluto (Randstad, 2021).

## **C. Factores operativos**

Conjunto de factores laborales que determina el nivel de rendimiento de los trabajadores en el centro laboral.

### **Indicadores de la dimensión:**

#### **a. Liderazgo**

El liderazgo desempeña un papel fundamental en todos los ámbitos de la organización, tanto a nivel empresarial como en las distintas unidades o departamentos. Asimismo, resulta imprescindible en las labores de gestión, ya que los administradores deben comprender la motivación de las personas y poseer habilidades para guiarlas, es decir, ejercer el liderazgo. De acuerdo con los autores de la Teoría de las Relaciones Humanas, el liderazgo puede ser interpretado desde diversas perspectivas. (Chiavenato, 2006).

El liderazgo se refiere a la eficacia en guiar y coordinar las acciones de los individuos hacia la consecución de los objetivos generales y específicos establecidos. Implica la capacidad del empleado para motivar y ejercer la autoridad de manera apropiada sobre su equipo de trabajo. Este factor resalta la habilidad del empleado para dirigir a sus subordinados y representa una de las herramientas esenciales en la gestión administrativa (Alveiro, 2009).

#### **b. Trabajo en equipo**

La definición de trabajo en equipo se refiere a un conjunto de personas cuyas habilidades y competencias se unen para lograr una meta o propósito compartido. Los miembros del equipo son caracterizados por su mentalidad dinámica y su alineación con los objetivos de la organización.

Es la habilidad de involucrarse activamente en la consecución de un objetivo compartido, poniendo por delante los intereses del equipo por encima de los intereses personales. Implica la capacidad de dirigir la acción de grupos de individuos hacia un propósito específico, alentando la adopción de valores y anticipando el desarrollo de la acción del grupo. También implica la destreza de establecer metas y proporcionar retroalimentación, incorporando las opiniones de los demás, y finalmente,

#### **c. Eficiencia**

Este aspecto está relacionado con la capacidad de ejecutar una cantidad de trabajo de manera precisa, satisfactoria y puntual. Implica llevar a cabo una cantidad significativa de trabajo o servicios con la menor cantidad posible de errores. Este factor se utiliza para evaluar tanto la productividad como la reputación positiva de la empresa (Montoya, 2009).

Este elemento se relaciona con la capacidad de llevar a cabo una cantidad apropiada de trabajo de manera precisa, satisfactoria y puntual. Significa realizar una

cantidad significativa de trabajo o prestar servicios con la menor cantidad posible de errores. Es el indicador que evalúa la productividad y la reputación positiva de la empresa (Alveiro, 2009).

#### **d. Eficacia**

Se refiere hacer lo correcto implica alcanzar el efecto deseado o generar el resultado previsto. Por lo tanto, la eficacia o efectividad se refiere a la obtención de resultados, a la consecución de los objetivos establecidos y a la creación de valor. En este sentido, se busca el propósito de las acciones, es decir, cuáles son los resultados que se buscan. En resumen, la eficacia consiste en llevar a cabo las tareas de manera efectiva, maximizando los esfuerzos y recursos en la consecución de objetivos y metas claramente definidos (Medina, 2017).

Este concepto no considera los recursos necesarios para alcanzar un objetivo, se centra exclusivamente en la capacidad de lograr una serie de metas. En consecuencia, un empleado eficaz es aquel que alcanza los objetivos establecidos, y una empresa eficaz es aquella que logra sus metas, sin importar la cantidad de recursos empleados para lograrlo (ESERP, 2021).

## **2.4 Definición de términos básicos**

**Administración.** Un conjunto único de procedimientos que engloba los componentes de la gestión, es decir, las responsabilidades del administrador que incluyen: la planificación, la organización, la dirección y el control de las operaciones de una entidad social con el propósito de lograr la eficacia. (Chiavenato, 2006).

**Ciclo motivacional.** Se trata del procedimiento de cumplir una necesidad humana. El cuerpo mantiene un estado de equilibrio que se rompe cuando surge una necesidad, generando una sensación de tensión y desequilibrio. Esto, a su vez, lleva a la realización

de una acción o comportamiento con el propósito de satisfacer la necesidad. Una vez que se satisface, se libera la tensión y se restaura el equilibrio previo. (Chiavenato, 2006).

**Desempeño laboral.** El desempeño se refiere al rendimiento laboral, es decir, a la habilidad de una persona para llevar a cabo tareas de producción, ejecución, finalización y generación de trabajo de manera más eficiente, en un período de tiempo más corto, con un menor esfuerzo y manteniendo altos estándares de calidad. El desempeño se evalúa con el fin de determinar cómo se desenvuelve en su labor (Ferrer, 2017).

**Eficiencia.** La eficiencia se define como la proporción entre los recursos invertidos en un proyecto y los resultados obtenidos. Se manifiesta cuando se logra un mismo objetivo con menos recursos o cuando se alcanzan más objetivos con los mismos o incluso con recursos inferiores (Ferrer, 2017).

**Eficacia.** La eficacia se refiere a la capacidad de alcanzar resultados y satisfacer las necesidades de la sociedad a través de productos, ya sean bienes o servicios, esto implica la habilidad para cumplir con éxito los objetivos establecidos (Ferrer, 2017).

**Estrategia organizacional.** Es el conjunto de acciones que posibilitan el alcance de los objetivos de una organización, sin importar si son a largo, mediano o corto plazo. La estrategia organizacional es el medio a través del cual la organización se relaciona con su entorno. La estrategia establece el modo en que la organización se comporta en un entorno en constante cambio, lleno de dinamismo y competitividad (Chiavenato, 2006).

**Gestión administrativa.** Es la función de la gestión empresarial que tiene como objetivo unir las diversas actividades con el fin de implementar la estrategia de la empresa. Para lograr esto, se encarga de planificar, organizar, dirigir y supervisar las actividades de la empresa en todos sus niveles de funcionamiento. (Ferrer, 2017).

**Habilidades humanas.** Se vinculan con la manera en que uno se relaciona con otras personas y se refieren a la habilidad de establecer relaciones interpersonales y grupales

efectivas. Esto abarca la capacidad para comunicarse, motivar, coordinar, liderar y resolver conflictos a nivel personal o en grupo; las habilidades humanas se centran en la interacción personal. (Chiavenato, 2006).

**Trabajadores.** Persona que ofrece servicios y recibe una compensación por parte de otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.



## CAPÍTULO III

### PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1 Hipótesis

##### 3.1.1 *Hipótesis general*

La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año 2021.

##### 3.1.2 *Hipótesis específicas*

La planificación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

La organización se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

La dirección se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc

El control se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

#### 3.2 Identificación de variables/categorías

**Variable V<sub>1</sub>:** Gestión administrativa

**Variable V<sub>2</sub>:** Desempeño laboral

Modelo de correlación de las variables

Desempeño laboral  $\approx$  f (Desempeño laboral)

Modelos específicos de relación de las variables

Desempeño laboral  $\approx$  f (Planificación)

Desempeño laboral  $\approx$  f (Organización)

Desempeño laboral  $\approx$  f (Dirección)

Desempeño laboral  $\approx$  f (Control)

### 3.3 Matriz de operacionalización de los componentes de las hipótesis

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

Título: “Gestión administrativa y relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc – Cajamarca, 2021.					
Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Variables	Dimensiones o factores	Indicadores o cualidades	Técnicas/ instrumento recojo de datos
<b>Hipótesis General</b>					
La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año 2021	La Gestión Administrativa, es el arte de manejar la planeación, control, dirección y organización mediante el conjunto de actividades realizadas por los involucrados, con el propósito de cumplir con las metas y objetivos señalados que se unifican sinérgicamente en una corporación (Anzola, 2010)	Variable 1 Gestión Administrativa	1. Planificación	1.1 Objetivos 1.2 Estrategias 2.1 Organigrama 2.2 Manuales 2.3 Reglamento	Análisis documental/fichas  Encuesta/cuestionarios.
<b>Hipótesis Específicas</b>			2. Organización	3.1 Liderazgo 3.2 Motivación 3.3 Comunicación 3.3 Toma de decisiones	
La planificación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.			3. Dirección	4.1 Previo 4.2 Concurrente 4.3 Posterior	
La organización se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.			4. Control		
La dirección se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc	Desempeño Laboral Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (Vargas, 2015)	Variable 2 Desempeño Laboral	1. Motivación	1.1 Proactividad 1.2 Amabilidad 1.3 Cortesía 2.1 Disciplina 2.2 Iniciativa 2.3. Cumplimiento de tareas	
El control se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.			2. Responsabilidad	3.1 Liderazgo 3.2 Trabajo en equipo 3.3 Eficiencia 3.4 Eficacia	
			3. Factores Operativos		

## CAPÍTULO IV

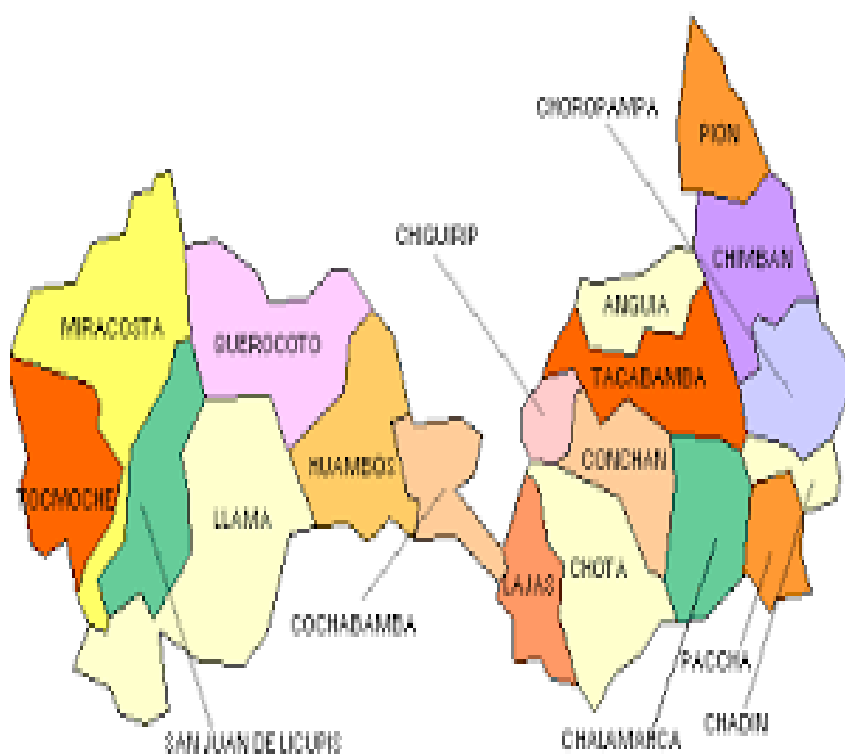
### MARCO METODOLÓGICO

#### 4.1 Ubicación geográfica

La investigación se realizó en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

**Figura 2**

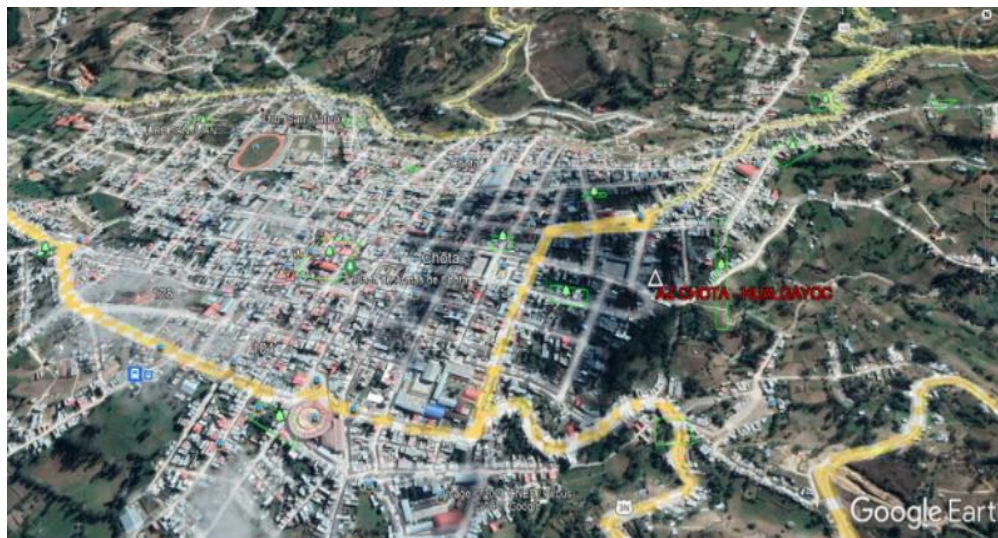
*Mapa de ubicación del distrito de Chota*



Nota. La figura 2 muestra la ubicación del distrito de Chota donde se ubica las oficinas de la Agencia Zonal ARO RURAL Chota - Hualgayoc. Obtenido de (<https://www.ecured.cu/images/9/96/Mapachota.png>, 2021)

### Figura 3

*Mapa de ubicación AZ AGRO RURAL Chota – Hualgayoc*



*Nota. Foto tomada del Google Earth*

#### 4.2 Diseño de la investigación

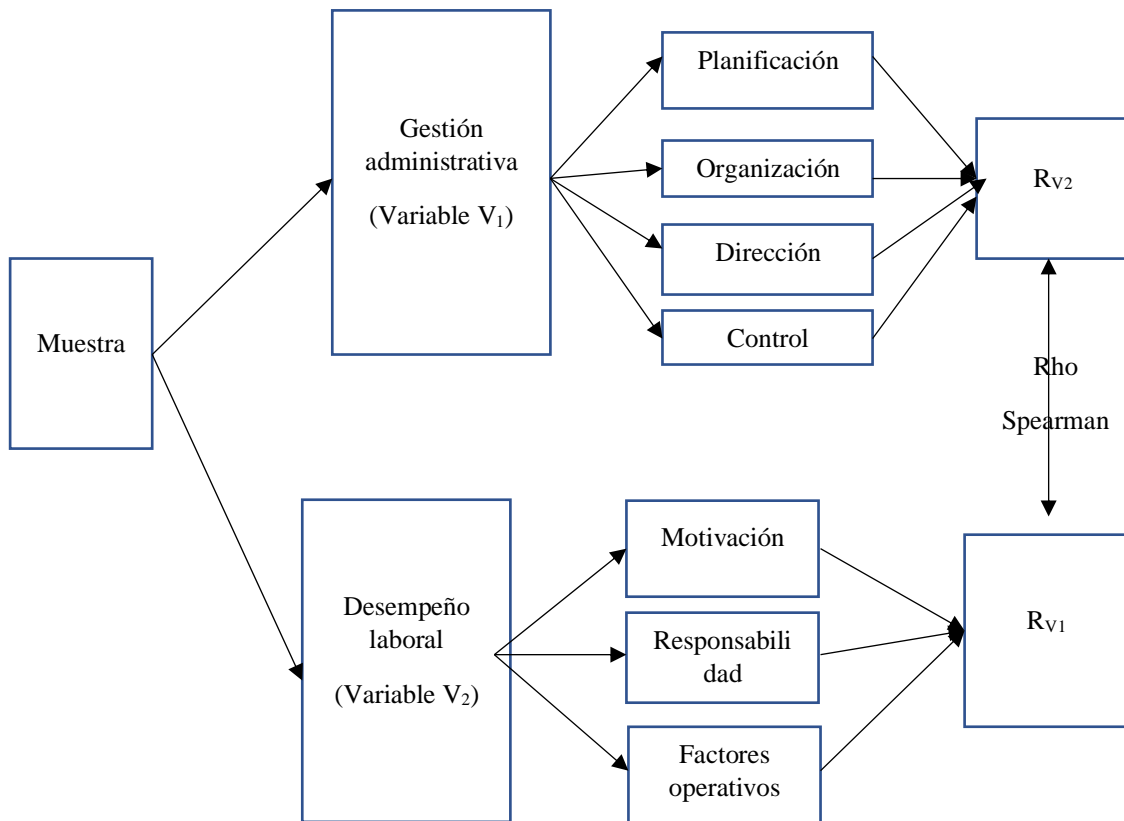
El diseño de la investigación fue no experimental, de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. Según (Hernandez, 2023) “la investigación no experimental se define como la investigación que se hace definitivamente sin manipular las variables de forma deliberada, de forma intencional no varía a las variables independientes, más bien lo que se hace es observar tal y como se presenta un fenómeno en su contexto natural para luego analizarlos”.

Es de nivel descriptivo correlacional, porque establecer el modelo de que relacionan o asocian las variables, tanto el modelo general como los modelos específicos que nos permitieron describir de manera sistematizada los conceptos y definiciones de las variables generales, de sus respectivas dimensiones y desagregar los indicadores de cada dimensión para establecer las unidades de medida y recoger la información en el cuestionario.

Seguando a Sánchez, et. al. (2018), el enfoque descriptivo se centró en proporcionar una descripción detallada del fenómeno y en identificar las características de su situación presente. Esto conduce a la elaboración de caracterizaciones y diagnósticos descriptivos. Asimismo, es un diseño de investigación que buscó determinar el nivel de correlación estadística que existe entre dos variables bajo estudio. Su función principal es evaluar el grado de relación entre estas dos variables.

**Figura 4**

*Diseño descriptivo de la relación de variables y dimensiones:*



Nota. Muestra del estudio, las variables principales del estudio y sus respectivas dimensiones, finalmente, la relación entre las variables  $Y \approx f(X)$  a través del coeficiente Rho de Spearman

### 4.3 Métodos de investigación

#### 4.3.1 Métodos generales

**Método deductivo – inductivo:** la fundamentación del problema de investigación tuvo como punto de partida las teorías relacionadas con cada una de las variables del

estudio. Para la gestión administrativa se desarrolló la teoría neoclásica de la administración y para el desempeño laboral, la teoría de McClelland, complementadas por los conceptos y definiciones de las variables y sus respectivas dimensiones, lo cual sirvieron finalmente para formular las hipótesis que fueron comprobadas en el proceso investigativo. Sánchez, et. al. (2018) define al método deductivo como la forma de razonamiento que parte de una verdad universal para obtener conclusiones particulares. En la investigación científica, este método tiene una doble función encubrir consecuencias desconocidos de principios conocidos.

**Método analítico – sintético:** el análisis nos permitió valorar y conocer las particularidades de cada variable y descomponerlas en sus respectivas dimensiones, y éstas las desagregamos en sus indicadores para el recojo de la información necesaria. Para la gestión administrativa se consideraron cuatro dimensiones: la planificación, la organización, la dirección y el control y para el desempeño laboral se consideraron tres dimensiones: la motivación, la responsabilidad y los factores operativos; cada una de las dimensiones fueron a su vez desagregadas en los indicadores correspondientes (ver tabla 2: matriz de operacionalización de variables); todos los resultados del proceso investigativo fueron presentados finalmente a través de un proceso de síntesis, culminando en las conclusiones de la investigación.

#### **4.3.2 Métodos Particulares**

**Método descriptivo:** este método ha permitido describir de manera sistematizada cómo son y cómo se manifiestan las situaciones, contextos y eventos de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Agencia Zonal AGRO RURAL-Chota Hualgayoc de manera detallada. También nos ha permitido busca y evaluar algunas características, describir el comportamiento de los trabajadores. Es decir, únicamente se

pretende medir o recoger información de manera directa sobre los conceptos o las variables en estudio.

**Método estadístico:** el método estadístico se utilizó para establecer una secuencia de procedimientos empezando por la planificar la investigación, luego se ha utilizado para obtener datos de una muestra de 22 trabajadores de la organización a través de una encuesta, utilizando al cuestionario como instrumento de recopilación de datos. Esta información recopilada tuvo como propósito la comprobación de la hipótesis general y específicas de la investigación. También nos sirvió para la revisión, clasificación y cómputo numérico de la información recogida, luego se ha procesado la información y se ha podido presentar de manera ordenada en tablas y figuras para su respectivo análisis y discusión. Al respecto, Salas (2018) dice “el método estadístico se utiliza para recolectar, organizar, resumir, presentar y analizar datos, así como para obtener conclusiones válidas y tomar decisiones razonables con base en este análisis. (p.3).

#### **4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación**

##### **4.4.1 Población y muestra**

La población y muestra del estudio estuvo conformada por 22 trabajadores nombrados y contratados que laboran bajo la jurisdicción de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc – Cajamarca. Por ser pequeña la población, la muestra se tomó por conveniencia del investigador.

##### **4.4.2 Unidad de análisis**

La unidad de análisis colectiva fue la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc; las unidades de análisis individuales fueron los trabajadores de la organización en referencia.



#### **4.4.3 Unidad de observación**

Las unidades de observación estuvieron conformadas por las variables y sus respectivas dimensiones.

Variable: gestión administrativa

Dimensiones: planificación, organización, dirección y control.

Variable: desempeño laboral

Dimensiones: motivación, responsabilidad y factores operativos.

#### **4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información**

**Fichaje:** la técnica del fichaje es utilizada para recopilar y registrar información que consideramos importante para la investigación. Se aplicó a los trabajadores contratados y nombrados. Esta muestra se aplica para analizar la variable independiente: Gestión Administrativa. Además, se aplicó 22 encuestas a los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota Hualgayoc, dicha información servirá para analizar el nivel de la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

**Encuesta:** se utilizó la técnica de encuesta a través de dos cuestionarios a 22 trabajadores, uno por cada variable del estudio: gestión administrativa y desempeño laboral. El cuestionario sobre la gestión administrativa tiene cuatro dimensiones (planificación, organización, dirección y control) con un total de trece preguntas; el cuestionario del desempeño laboral consta de tres dimensiones y nueve preguntas con tres alternativas de respuesta. Para valorizar cada ítem, se maneja una escala de Likert. Matas (2018) asevera que, las escalas tipo Likert constituyen uno de los instrumentos más utilizados en investigaciones en el ámbito de las ciencias sociales y humanidades, también en estudios de mercado. Sin embargo, aún hay cierto debate sobre el formato de estas escalas para obtener datos de calidad (es una limitación de su frecuente uso). En este

artículo se presenta un estudio se consideraron las opciones (1) deficiente, (2) regular, (3) eficiente para la variable gestión administrativa y (1) no, (2) a veces y (3) sí para la variable desempeño laboral.

#### **4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información**

Para procesar los datos, la información recopilada de los instrumentos se transfiere a hojas de cálculo en Excel. En esta etapa, se llevó a cabo la categorización de las escalas y se establecen puntos de referencia para las dimensiones y variables. Estos resultados se presentan en forma de tablas de frecuencia y figuras de barras para su visualización. Luego, los datos se sometieron a un análisis mediante el programa estadístico SPSS 25. En esta fase, se realizó la comprobación de hipótesis para determinar las correlaciones. Antes de aplicar las pruebas, se llevó a cabo una prueba de normalidad para decidir si se utiliza una prueba paramétrica o, en su defecto, una prueba no paramétrica.

El procesamiento de la información obtenida se realizó de manera computarizada, utilizando para tal efecto los paquetes estadísticos como es el Excel, Word, procesador de textos. El procesamiento de los datos cualitativos tiene sus propios centrales: darles orden a los datos, organizar las unidades, las categorías, los temas y los patrones, comprender en profundidad el contexto que rodea los datos, describir las experiencias de las personas estudiadas, en su lenguaje y con sus expresiones.

#### **4.7 Equipos, materiales, insumos**

##### **Equipos**

Impresora

Laptop

##### **Recursos**

USB

## **Materiales**

Folder

Lapicero

Lápiz

Cuaderno

Sobre manila

Tinta de impresión

Micas

Cuadernos de notas

## **Insumos**

Internet

Licencia de antivirus

### **4.8 Matriz de consistencia lógica**

**Tabla 2**

*Matriz de consistencia lógica*

Título: Gestión administrativa y relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021.								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones o factores	Indicadores o cualidades	Técnica/Instrumento acopio datos	Metodología	Población y muestra
<b>Pregunta principal</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>						
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año 2021?	Determinar la relación entre la gestión administrativa contribuye con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año 2021.	La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año 2021.						
<b>Preguntas auxiliares</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 1</b> Gestión administrativa					
¿Cómo se relaciona la planificación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año de estudio?	Establecer la relación entre planificación y desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc - Cajamarca, en el 2021.	La planificación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.		Planificación	1.1 Objetivos 1.2 Estrategias 2.1 Organigrama			
¿Cómo se relaciona la organización con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año de estudio?	Determinar la relación entre organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, en el año 2021.	La organización se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.		Organización	2.2 Manuales			
¿Cómo se relaciona la dirección con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año de estudio?	Determinar la relación entre dirección y el desempeño laboral de los trabajadores Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, en el año 2021.	La dirección se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.		Dirección	2.3 reglamento 3.1 Liderazgo 3.2 Motivación 3.3 Comunicación 3.4 Toma de decisiones	<b>Fichaje/tipo de fichas</b>	La investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo-correlacional y de diseño no experimental y transversal	<b>Población:</b> Estará conformada por el personal de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota - Hualgayoc la misma que a la actualidad suman 22 personas.
¿Cómo se relaciona el control con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año de estudio?	d. Determinar la relación entre control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, en el año 2021.	El control se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.	<b>Variable 2</b> Desempeño laboral	Control	4.1 Previo 4.2 Concurrente 4.3 Posterior	<b>Encuesta/cuestionario</b>		<b>Muestra:</b> La muestra, será los mismos 22 trabajadores.
				Motivación	1.1 Proactividad 1.2 Amabilidad 1.3 Cortesía			
				Responsabilidad	2.1 Disciplina 2.2 Iniciativa			
				Factores Operativos	3.1 Liderazgo 3.2 Trabajo en equipo 3.3 Eficiencia 3.4 Eficacia			

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 5.1 Presentación de resultados

La investigación buscó determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021. Tal como se puede observar en las siguientes tablas.

**Tabla 3**

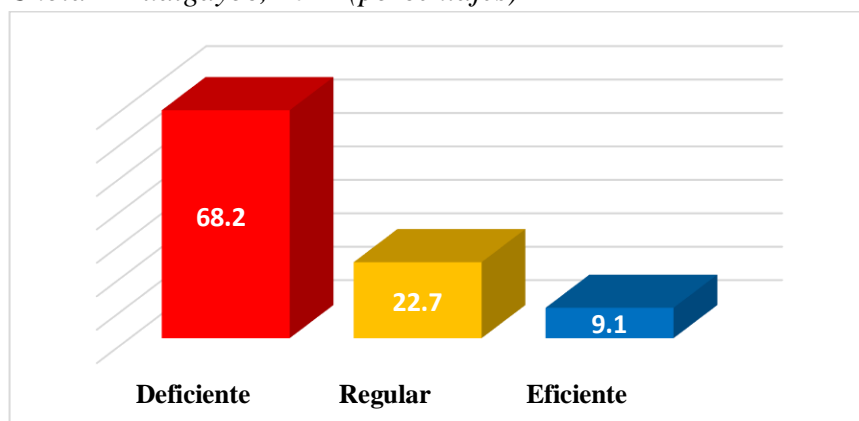
*Gestión administrativa en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*

Dimensiones	Total	Calificación					
		Deficiente		Regular		Eficiente	
		n	%	n	%	n	%
Planificación	22	16	72.7	1	4.5	5	22.7
Organización	22	18	81.8	3	13.6	1	4.5
Dirección	22	16	72.7	4	18.2	2	9.1
Responsabilidad	22	12	54.5	10	45.5	0	0.0
<b>Gestión Administrativa</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>68.2</b>	<b>5</b>	<b>22.7</b>	<b>2</b>	<b>9.1</b>

Nota. La tabla 3 contiene los resultados de la encuesta a los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021

**Figura 4**

*Gestión administrativa en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021 (porcentajes)*



Nota. La figura 4 muestra la distribución porcentual de los resultados de la encuesta a los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc

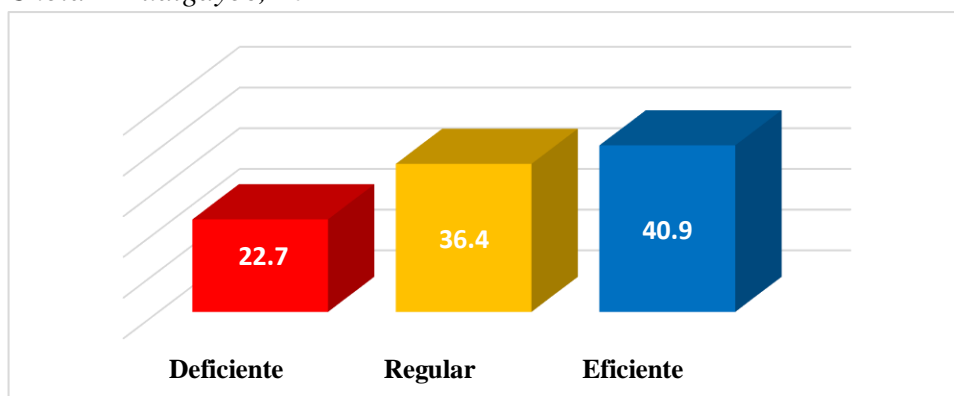
De los 22 trabajadores que participaron en la encuesta, el 68.2 % calificaron como "deficiente" a la gestión administrativa de la organización porque se presentó objetivos, reglamentos y liderazgo, Mientras el 22.7 % de los trabajadores la calificaron como "regular" porque presentaron estrategias, manuales, liderazgo, motivación y control previo y concurrente; y solamente 9.1 % de los trabajadores tienen la percepción de que la gestión administrativa es "eficiente" porque se presentó objetivos, estrategias, manuales, reglamento,. liderazgo, motivación, comunicación previo, concurrente, posterior toma de decisiones Estos resultados confirman de manera evidente que la gestión administrativa en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

**Tabla 4** Desempeño laboral de los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021

Dimensiones	Total	Calificación					
		Deficiente		Regular		Eficiente	
		n	%	n	%	n	%
Motivación	22	20	90.9	1	4.5	1	4.5
Responsabilidad	22	3	13.6	6	27.3	13	59.1
Factores Operativos	22	4	18.2	7	31.8	11	50.0
<b>Desempeño Laboral</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>22.7</b>	<b>8</b>	<b>36.4</b>	<b>9</b>	<b>40.9</b>

Nota. La tabla 4 contiene los resultados de la encuesta sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

**Figura 5** Desempeño laboral de los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021



Nota. La figura 5 muestra la distribución porcentual de los resultados sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc (Tabla 4).

De los 22 trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota - Hualgayoc que participaron en la encuesta sobre su desempeño laboral, el 40.9% lo evaluó como "eficiente" porque se presentó Proactividad, Cortesía, Amabilidad Disciplina, Iniciativa, Cumplimiento de tareas Liderazgo, Trabajo en equipo, Eficiencia, Eficacia. Mientras el 36.4 % de los trabajadores calificaron como “regular” porque presento, Proactividad, Amabilidad Disciplina Liderazgo, Trabajo en equipo, Eficiencia. Y solo un 22.7.% de los trabajadores respondieron que era “deficiente”; porque se presentó amabilidad, disciplina y liderazgo y trabajo en equipo. Estos resultados evidencian la necesidad clara de una gestión más efectiva por parte de los funcionarios para mejorar la ejecución de las actividades de la organización.

**Tabla 5**

*La gestión administrativa y el desempeño laboral en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*

Gestión Administrativa	Total		Desempeño laboral					
			Deficiente		Regular		Eficiente	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Deficiente	15	68.2	4	18.2	6	27.3	5	22.7
Regular	5	22.7	1	4.5	2	9.1	2	9.1
Eficiente	2	9.1	0	0.0	0	0.0	2	9.1
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>	<b>5</b>	<b>22.7</b>	<b>8</b>	<b>36.4</b>	<b>9</b>	<b>40.9</b>

Nota. La tabla cruzada 5 contiene los resultados de la encuesta sobre las dos variables del estudio en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc. (Tablas 3 y 4).

Se observa que el 68.2% de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota - Hualgayoc en 2021 calificaron la gestión administrativa como deficiente, mientras que el 40.9% calificó al desempeño laboral como eficiente. Además, se identifica que el 22.7% de los trabajadores calificaron la gestión administrativa como regular y al desempeño laboral como deficiente. Según los resultados, se puede concluir que en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota - Hualgayoc, la gestión administrativa es

*deficiente*, mientras que el desempeño laboral es *eficiente*. También se puede notar que hay una correlación directa y positiva.

## **5.2 Discusión de resultados**

La investigación buscó determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, en el 2021, lo cual se estableció que existe una relación positiva débil.

Los cuales coinciden con los resultados de la tesis de Espinoza (2016) titulada: Gestión administrativa y su incidencia en la captación de clientes de la agencia CNT del cantón el empalme, Guayas periodo 2014 – 2015; sus conclusiones fueron, el grado de conformidad de los usuarios actuales de CNT cantón El Empalme, queda establecido que el 36% de ellos indicaron que los servicios brindados no son determinados en base a la demanda, mientras que el 27% considera que el personal no es suficiente para la atención, además el 46% señala que la atención es regular; la correlación entre el proceso de gestión administrativa de captación 15 de clientes y el grado de conformidad de los clientes usuarios actuales es directa, al no existir una gestión administrativa idónea, las ventas bajan por la deficiente percepción del usuario hacia la entidad.

Asimismo, en la tesis de Arellano (2018) titulada: gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Pasco, 2018-2021., concluyó: que las habilidades personales de los empleados, en relación con los indicadores como remuneración, responsabilidades y compromiso laboral, revelan un notable descontento en cuanto a la aceptación de sus salarios, ya que estos no satisfacen sus necesidades o expectativas personales. Esto tiene un impacto en su capacidad para generar resultados positivos y tomar decisiones, lo que afecta negativamente la eficiencia de los procesos administrativos al no proporcionar un estímulo adecuado al personal para alcanzar sus objetivos.



De igual modo con la tesis de Morales (2018) titulada La Gestión Administrativa y Calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017; concluyó que: la relación entre la gestión administrativa y calidad de atención del usuario, según Rho de Spearman es = 0. 136, demuestra que existe una relación positiva débil y estadísticamente significativa. Esto quiere decir, que la gestión administrativa determina de manera significativa la calidad de atención del usuario en la municipalidad en referencia, la relación entre el objetivo y calidad de atención del usuario, según Rho de Spearman es = 0. 211, demuestra que existe una relación positiva débil y estadísticamente significativa. Esto quiere decir, que el objetivo determina de manera significativa la calidad de atención del usuario en la Municipalidad y que la relación entre la estructura organizacional y calidad de atención del usuario, según Rho de Spearman es = 0. 178, la cual demuestra que existe una relación positiva débil y estadísticamente significativa. Esto quiere decir, que la estructura organizacional determina de manera significativa la calidad de atención del usuario en la municipalidad.

Igualmente, con la investigación Ferrer (2016) titulada: Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016; concluye que, existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud alta lo que indica que las características de la gestión administrativa se relacionan con las capacidades para el desempeño laboral.

Finalmente, Ortiz (2021) intitulada Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Centro Poblado El Rosario Polloc Distrito La Encañada-Cajamarca, 2018", (Tesis de Maestría); concluyó que, el nivel de la variable desempeño laboral del personal de la municipalidad del Centro Poblado El Rosario de Polloc, como

malo, deficiente, que existe deficiencias tecnológicas, de comunicación, y de compañerismo, que existe una correlación significativa entre desempeño laboral y motivación laboral y que los factores motivacionales tienen que ver con el contenido del cargo, se centra en el grado de instrucción, edad, en los deberes relacionados: la responsabilidad, la libertad de decidir cómo hacer su trabajo, los ascensos, la utilización plena de las habilidades personales, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la posibilidad de crecimiento. De los factores de desempeño laboral consistió en evaluar las características o competencias que el individuo ya posee y que están relacionadas con el puesto.

### **5.3 Contrastación de hipótesis**

#### **Planteamiento de hipótesis (gestión administrativa)**

H<sub>1</sub>: Los datos de la variable gestión administrativa se ajustan a una distribución normal.

H<sub>0</sub>: Los datos de la variable gestión administrativa no se ajustan a una distribución normal.

#### **Planteamiento de hipótesis (desempeño laboral)**

H<sub>1</sub>: Los datos de la variable desempeño laboral se ajustan a una distribución normal

H<sub>0</sub>: Los datos de la variable desempeño laboral no se ajustan a una distribución normal

#### **Significancia**

$$\alpha = 0.05$$

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad para la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de AGRO RURAL de la Agencia Zonal Chota – Hualgayoc 2021*

		<b>Pruebas de normalidad</b>					
		Kolmogorov – Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
Resultado		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	Gestión administrativa	0.169	22	0.102	0.865	22	0.006
	Desempeño laboral	0.151	22	0.200 *	0.955	22	0.387

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 13 muestran los datos para determinar si la distribución es o no es normal. Dado que la muestra (gl) de la investigación es de 22 elementos, se aplicó los valores y criterios establecidos por el test de Shapiro-Wilk. Se observó que los datos de la variable gestión administrativa muestran una distribución no normal, ya que el valor de  $p = 0.006$  es menor que el nivel de significancia elegido ( $p < 0.05$ ). Por lo tanto, se opta por utilizar la prueba de correlación Rho de Spearman para evaluar las hipótesis.

Para verificar la existencia de una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, es necesario confirmar mediante la aplicación de la prueba de hipótesis estadísticas de Rho de Spearman, como se explica a continuación:

### **Planteamiento de hipótesis**

$H_0: \rho = 0$  La gestión administrativa no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año 2021.

$H_1: \rho \neq 0$  La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año 2021

## Significancia

$$\alpha = 0.05$$

**Tabla 14**

Correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de AGRO RURAL de la Agencia Zonal Chota – Hualgayoc 2021

Variables		Gestión administrativa	Desempeño laboral
Gestión administrativa	Rho de Spearman	1	0.292
	Sig. (bilateral)		0.018
	N	22	22
Desempeño laboral	Rho de Spearman	0.292	1
	Sig. (bilateral)	0.018	
	N	22	22

De la tabla 14 se mostró que el Rho de Spearman  $r_s = 0.292$  presentó correlación positiva débil. También se observó (Sig. = 0.018 < 0.05). Existe suficiente evidencia para afirmar que la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc en el año 2021

### **Correlación de las dimensiones de la gestión administrativa con el desempeño laboral:**

#### **Planteamiento de hipótesis**

$H_0: \rho = 0$  La planificación no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

$H_1: \rho \neq 0$  La planificación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

## Significancia

$$\alpha = 0.05$$

**Tabla 15**

*Correlación entre la planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de AGRO RURAL de la Agencia Zonal Chota – Hualgayoc 2021*

Variables	Planificación	Desempeño laboral	
<b>Planificación</b>	Rho de Spearman	1	0.486 *
	Sig. (bilateral)		0.022
	N	22	22
<b>Desempeño laboral</b>	Rho de Spearman	0.486 *	1
	Sig. (bilateral)	0.022	
	N	22	22

Los resultados de la tabla 15, se observó un Rho de Spearman  $r_s = 0.486$ . positiva débil entre la planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc. Mientras en la significancia bilateral  $= 0.022 < 0.05$ , se rechaza la hipótesis  $H_0$ . Existe suficiente evidencia para afirmar que la planificación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

## Planteamiento de hipótesis

$H_0: \rho = 0$  La organización no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

$H_1: \rho \neq 0$  La organización se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

## Significancia

$$\alpha = 0.05$$

**Tabla 16**

*Correlación entre la organización de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de AGRO RURAL de la Agencia Zonal Chota – Hualgayoc 2021*

		<b>Organización</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Organización</b>	Rho de Spearman	1	0.351
	Sig. (bilateral)		0.009
	N	22	22
<b>Desempeño laboral</b>	Rho de Spearman	0.351	1
	Sig. (bilateral)	0.009	
	N	22	22

Los datos de la tabla 16, se observó que el Rho de Spearman  $r_s = 0.351$  presento una correlación positiva débil, entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral. También se observó que la significancia bilateral ( $p = 0.009 < 0.05$ ) se rechaza  $H_0$ . Esto nos mostró que la organización se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

### **Planteamiento de hipótesis**

$H_0: \rho = 0$  La dirección no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

$H_1: \rho \neq 0$  La dirección se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

### **Significancia**

$\alpha = 0.05$

**Tabla 17**

*Correlación entre la dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de AGRO RURAL de la Agencia Zonal Chota – Hualgayoc 2021*

		<b>Dirección</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Dirección</b>	Rho de Spearman	1	0.109
	Sig. (bilateral)		0.029
	N	22	22
<b>Desempeño laboral</b>	Rho de Spearman	0.109	1
	Sig. (bilateral)	0.029	
	N	22	22

La tabla 17 nos mostró una correlación Rho Spearman  $r_s = 0.109$  una correlación positiva muy débil entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral. Mientras la significancia bilateral ( $p = 0.029 < 0.05$ ) se rechaza  $H_0$ . Existe suficiente evidencia para afirmar que la dirección se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

### **Planteamiento de hipótesis**

$H_0: \rho = 0$  El control no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

$H_1: \rho \neq 0$  El control se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc.

### **Significancia**

$\alpha = 0.05$

**Tabla 18**

*Correlación entre el control de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de AGRO RURAL de la Agencia Zonal Chota – Hualgayoc 2021*

		<b>Control</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Control</b>	Rho de Spearman	1	0.292
	Sig. (bilateral)		0.018
	N	22	22
<b>Desempeño laboral</b>	Rho de Spearman	0.292	1
	Sig. (bilateral)	0.018	
	N	22	22

De acuerdo a los datos presentados en la tabla se observa que el Rho Spearman  $r_s = 0.292$  una correlación positiva débil no significativa entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral. Mientras la significancia bilateral ( $p = 0.018 < 0.05$ ) se rechaza  $H_1$ . Existe evidencia para afirmar que el control se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc



## CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc con un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.292.
2. La relación entre la planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc fue positiva débil con un coeficiente  $r_s = 0.486$  y una significancia estadística de  $p = 0.022$ .
3. La relación entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota - Hualgayoc fue positiva débil con un coeficiente  $r_s = 0.351$  y tiene significancia estadística.
4. La relación entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota - Hualgayoc fue positiva débil, con un coeficiente  $r_s = 0.109$  y tiene significancia estadística porque  $p = 0.029$ .
5. La relación entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota - Hualgayoc fue positiva débil, con un coeficiente  $r_s = 0.292$ , con significancia estadística porque  $p = 0.018$ .

## **SUGERENCIAS**

El director de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc debe asumir su verdadera responsabilidad en la conducción del proyecto, mejorando de manera objetiva y oportuna todo el proceso de la gestión administrativa de la organización en sus etapas de planificación, organización, dirección y control, para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la institución y de esa manera, alcanzar los objetivos y metas propuestas en beneficio de la población beneficiaria del ámbito del proyecto.

## REFERENCIAS

- Aldea, A. (2021). *Implementación de manuales administrativos para una empresa prestadora de servicios de salud del sector privado*. Tesis de licenciatura, Universidad de Piura.  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5098/TSP\\_AE\\_2103.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5098/TSP_AE_2103.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Visión de Futuro*, XI(1).  
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Anzola, S. (2010). *Administracion de Pequeñas Empresas* (tercera ed.). Editorial Mcgraw.
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, IV(142). <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Arellano, J. (2018). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Pasco, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Pasco.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26868/arellano\\_rj-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26868/arellano_rj-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Asana, T. (24 de Abril de 2023). *Asana*. Qué es un organigrama y cómo hacerlo:  
<https://asana.com/es/resources/organizational-chart>
- Badillo, L. (16 de Diciembre de 2014). *OAS ORG*. Normas de control interno de la Contraloría General del Estado:  
[https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_cge\\_12\\_nor\\_con\\_int\\_400\\_cge.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_cge_12_nor_con_int_400_cge.pdf)
- Berbey, E., Valencia, M., & Charres, H. (2018). El control previo y posterior de la contraloría general de la república, como cuarta línea de defensa en la evaluación de la gestión de riesgos de las empresas públicas en Panamá. *Saberes APUDEP*, I(1).  
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/223/2231203002/html/index.html>

- BIU. (7 de Enero de 2022). *BIU University*. Disciplina, un hábito para alcanzar el éxito: <https://biu.us/disciplina-un-habito-para-alcanzar-el-exito-blog-biu/#:~:text=La%20disciplina%20es%20un%20h%C3%A1bito,a%20paso%20para%20poder%20lograrlos.>
- CEUPE. (2023). *Ceupe Magazine*. Planificación estratégica corporativa: <https://www.ceupe.com/blog/planificacion-estrategica-corporativa.html?dt=1699319422293>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima ed.). México, D. F, México: McGRAW-HILL/ÍNTER AMERICANA. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administracion de Recursos Humanos* (Decima ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Contraloría. (17 de Noviembre de 2021). *Contraloría general de la republica*. Ley N°31358,: <https://www.gob.pe/28606-expansion-del-control-concurrente-ley-n-31358>
- Corposuite. (2022). *Corposuite Blog*. ¿Qué es la gestión administrativa?: <https://corposuite.com.mx/2022/08/04/que-es-la-gestion-administrativa/>
- Cruzado, E. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4413/Tesis%20Erick%20Cruzado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Doce, M. L. (13 de Noviembre de 2018). *Puentes Digitales*. Obtenido de El poder de la amabilidad en las organizaciones: <https://puentesdigitales.com/2018/11/13/el-poder-de-la-amabilidad-en-las-organizaciones/#:~:text=La%20amabilidad%20favorece%20un%20ambiente,consciente%2C%20como%20veremos%20m%C3%A1s%20adelante.>
- ESERP. (6 de setiembre de 2021). *Digital business & Law School*. Obtenido de Management: <https://es.eserp.com/articulos/eficiencia-eficacia/>

- Espinoza, J. (2016). *Gestión administrativa y su incidencia en la captación de clientes de la agencia CNT del cantón el empalme, Guayas periodo 2014 – 2015*. Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Ecuador.  
<https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/1268dabe-f277-42b3-a1ef-dcab0dcfed5/content>
- Etecé. (17 de Agosto de 2022). *Concepto*. Gestión administrativa:  
<https://concepto.de/gestion-administrativa/>
- Falconi, J. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, III(2), 155-169. doi:<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Ferrer, M. (2017). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Cajamarca.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer\\_SEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- González, R. (14 de Junio de 2022). *SAGE*. Cómo aumentar la proactividad en el trabajo: <https://www.sage.com/es-es/blog/como-aumentar-la-proactividad-en-el-trabajo/#:~:text=La%20proactividad%20es%20una%20perspectiva,dicte%20su%20actitud%20y%20comportamiento.>
- <https://www.ecured.cu/images/9/96/Mapachota.png>. (2021). *Mapa de ubicación del distrito de Chota, Cajamarca*.  
<https://www.ecured.cu/images/9/96/Mapachota.png>
- Medina, S. (2017). *Desempeño Laboral del Personal Administrativo Nombrado de la Municipalidad Distrital de, Chimbote 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chimbote.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina\\_cs-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Morales, E. (2017). *La Gestión Administrativa y Calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16156/Morales\\_AEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16156/Morales_AEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mutua Intercomarcal. (9 de Enero de 2017). *Mutua Intercomarcal*. La importancia de la amabilidad en el trabajo: <https://www.mutua-intercomarcal.com/portal/noticia/1793/La-importancia-de-la-amabilidad-en-el-trabajo>

NAFIN. (2004). *Naional Financiera*. Fundamentos de negocio: [https://www.nafin.com/portalnf/files/secciones/capacitacion\\_asistencia/pdf/Fundamentos%20de%20negocio/Administracin/administracion4\\_4.pdf](https://www.nafin.com/portalnf/files/secciones/capacitacion_asistencia/pdf/Fundamentos%20de%20negocio/Administracin/administracion4_4.pdf)

Nebreda, M. (20 de Julio de 2023). *Campus Training*. Obtenido de Estrategias en la planificación: <https://www.campustraining.es/noticias/estrategias-planificacion/>

Pérez, J., & Merino, M. (28 de Julio de 2022). *Definicion.de*. Cortesía - Qué es, definición y concepto: <https://definicion.de/cortesia/>

Quiroga, R. E. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera RIGOT S.A. de la Ciudad de Guayaquil*. Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador, Guayaquil, Ecuador.  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>

Randstad. (05 de Mayo de 2021). *Randstad*. Tener iniciativa es la clave del éxito: <https://www.randstad.com.mx/noticias-rh/tendencias-laborales/tener-iniciativa-es-la-clave-del-exito/>

Referencias. (s.f.). *Referencias Habilidades Gerenciales*.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/344484/Referencias\\_Habilidades\\_Gerenciales.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/344484/Referencias_Habilidades_Gerenciales.pdf)

Rodríguez, R., & Van de Velde, H. (2007). *Dirección: Liderazgo, trabajo en equipo, motivación y comunicación*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2015/10/DireccionyLiderazgo.pdf>

Sánchez, H., Reyes, H., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Lima, Perú: Universidad

Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez, M. (2018). *El capital intelectual y el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, en el año 2017*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2803079>

Vargas, E. Q. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital Pacucha, Andahuaylas*. Andahuaylas.

Vásquez, M., Rengifo, Y., & Vela, J. (2022). *Estrés y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional De Ucayali, Pucallpa.  
[http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5783/B9\\_2022\\_UNU\\_ADMINISTRACION\\_T\\_2022\\_MARY\\_VASQUEZ\\_ET\\_AL\\_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5783/B9_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_MARY_VASQUEZ_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Velázquez, A. (2023). *QUESTIONPRO*. Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>

## **Apéndices**



## Apéndice A

### Cuestionario para la variable Gestión Administrativa



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO

Instrucciones: La encuesta tienen por finalidad recopilar información sobre la gestión administrativa en el Proyecto AGRO RURAL- Chota.

**Escala de valoración: (1) No (2) A veces (3) Sí**

N°	Gestión Administrativa	Valoración		
		1	2	3
<b>Planificación</b>				
1	¿La institución cuenta con el plan estratégico institucional, visión y los objetivos estratégicos?			
2	¿La institución cuenta con el plan operativo institucional de acciones estratégicas?			
3	¿La institución cuenta con plan operativo institucional, de las actividades operativas, cronograma de actividades y presupuesto?			
<b>Organización</b>				
4	AGRO RURAL cuenta con un organigrama formal			
5	AGRO RURAL cuenta con manuales organizativos			
6	AGRO RURAL cuenta con un reglamento de organización y funciones			
<b>Dirección</b>				
7	AGRO RURAL tiene liderazgo para la ejecución de sus actividades			
8	AGRO RURAL tiene un programa de motivación para sus trabajadores			
9	AGRO RURAL aplica una comunicación asertiva			
10	AGRO RURAL toma decisiones acertadas			
<b>Control</b>				
11	AGRO RURAL realiza control previo en la institución			
12	AGRO RURAL realiza control concurrente en la institución			
13	AGRO RURAL realiza control posterior en la institución			

## Apéndice B

### Cuestionario para la variable Desempeño laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO

Instrucciones: La encuesta tienen por finalidad recopilar información sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto AGRO RURAL- Chota.

Escala de valoración: (1) No (2) A veces (3) Sí

N°	Desempeño laboral	Valoración		
		1	2	3
<b>Motivación</b>				
1	¿Usted está satisfecho con la remuneración que percibe de acuerdo al trabajo que realiza?			
2	¿La institución le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para un buen desempeño?			
3	¿La institución, otorga incentivos económicos u otro estímulo por alguna tarea o meta cumplida?			
<b>Responsabilidad</b>				
4	Los trabajadores de AGRO RURAL demuestran disciplina en su trabajo			
5	Los trabajadores de AGRO RURAL demuestran iniciativa en su trabajo			
<b>Factores Operativos</b>				
6	Los trabajadores de AGRO RURAL demuestran liderazgo en su trabajo			
7	Los trabajadores de AGRO RURAL demuestran solidaridad y compañerismo en su trabajo			
8	Los trabajadores de AGRO RURAL son eficientes en su trabajo			
9	Los trabajadores de AGRO RURAL son eficaces en su trabajo			

## Apéndice C

### Confiabilidad de los instrumentos

<b>Variable</b>	<b>Nº Preguntas</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Gestión administrativa	13	0.882
Desempeño laboral	9	0.825

## Apéndice D

### Baremos de los instrumentos

Puntuaciones y amplitud para los baremos de la variable gestión administrativa y sus respectivas dimensiones

Variable y dimensiones	Puntuación mínima	Puntuación máxima	Amplitud
<b>Gestión Administrativa</b>	12	36	24
Planificación	3	9	6
Organización	3	9	6
Dirección	3	9	6
Control	3	9	6

Baremos para la variable gestión administrativa y sus respectivas dimensiones

Variable y dimensiones	Preguntas	Baremos		
		Bajo	Medio	Alto
<b>Gestión Administrativa</b>	12	[ 12 – 19 ]	[ 20 – 28 ]	[ 29 – 36 ]
Planificación	3	[ 3 – 5 ]	[ 6 – 7 ]	[ 8 – 9 ]
Organización	3	[ 3 – 5 ]	[ 6 ]	[ 7 ] [ 8 ]
Dirección	3	[ 3 – 5 ]	[ 6 ]	[ 7 ] [ 8 ]
Control	3	[ 3 – 5 ]	[ 6 – 7 ]	[ 8 – 9 ]

Baremos para la variable gestión administrativa y sus respectivas dimensiones

<b>Gestión Administrativa</b>	<b>Baremos</b>		
	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Eficiente</b>
Planificación	Objetivos	Estrategias	Objetivos Estrategias
Organización	Reglamento	Manuales	Manuales Reglamento
Dirección	Liderazgo	Liderazgo Motivación	Liderazgo Motivación Comunicación Toma de decisiones
Control	Previo	Previo Concurrente	Previo Concurrente Posterior

Puntuaciones y amplitud para los baremos de la variable desempeño  
laboral y sus respectivas dimensiones

Variable y dimensiones	Puntuación mínima	Puntuación máxima	Amplitud
<b>Plan de desarrollo local concertado</b>	9	27	18
Motivación	3	9	6
Responsabilidad	2	6	4
Factores Operativos	4	12	8

Baremos para la variable desempeño laboral y sus respectivas dimensiones

Variable y dimensiones	Preguntas	Baremos		
		Bajo	Medio	Alto
<b>Gestión Administrativa</b>	9	[ 9 – 14 ]	[ 15 – 20 ]	[ 21 – 27 ]
Motivación	3	[ 3 – 5 ]	[ 6 – 7 ]	[ 8 – 9 ]
Responsabilidad	2	[ 2 – 3 ]	[ 4 ]	[ 5 – 6 ]
Factores operativos	4	[ 4 – 6 ]	[ 7 – 9 ]	[ 10 – 12 ]

Desempeño laboral	Baremos		
	Deficiente	regular	Eficiente
Motivación	Amabilidad	Proactividad Amabilidad	Proactividad Amabilidad Cortesía
Responsabilidad	Disciplina	Disciplina Iniciativa	Disciplina Iniciativa Cumplimiento de tareas
Factores operativos	Liderazgo Trabajo en equipo	Liderazgo Trabajo en equipo Eficiencia	Liderazgo Trabajo en equipo Eficiencia Eficacia

## **Anexos**

## Anexo 1: Instrumentos validados “Gestión administrativa”

### Experto 1

#### VALIDEZ JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar (el instrumento) que forma parte de la investigación (título). La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : GIULIANO TARRILLO URIARTE  
FORMACIÓN ACADÉMICA : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA  
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : ADMINISTRATIVA – PEDAGÓGICA TIEMPO: 10 años  
CARGO ACTUAL : ESTADÍSTICO REGIONAL  
INSTITUCIÓN : DIRECCIÓN REGIONAL EN EDUCACIÓN

Objetivo de la investigación:

Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Agencia Zonal AGRORURAL Chota – Hualgayoc, 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente Los ítems son suficientes para medir la dimensión
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. El ítem es relativamente importante El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## FICHA DE CALIFICACIÓN

Dimensión	Nº	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	1	¿La institución cuenta con el plan estratégico institucional donde este establecido la visión y los objetivos estratégicos de la institución?	4	4	4	4	
	2	¿La institución cuenta con el plan operativo institucional que contenga las acciones estratégicas de la institución?		4	4	4	
	3	¿La institución cuenta con el plan operativo institucional, donde estén plasmadas las actividades operativas, cronograma de actividades y presupuesto claro?		4	4	4	
Organización	4	AGRORURAL cuenta con un organigrama formal		4	4	4	
	5	AGRORURAL cuenta con manuales organizativos					
	6	AGRORURAL cuenta con un reglamento de organización y funciones		4	4	4	
Dirección	7	AGRORURAL tiene un liderazgo adecuado para la ejecución de sus actividades		4	4	4	
	8	AGRORURAL tiene un programa de motivación para sus colaboradores		4	4	4	
	9	AGRORURAL aplica una comunicación adecuada		4	4	4	
	10	AGRORURAL toma decisiones adecuadas		4	4	4	
Control	11	AGRORURAL realiza control previo en la institución		4	4	4	
	12	AGRORURAL realiza control concurrente en la institución		4	4	4	
	13	AGRORURAL realiza control posterior en la institución		4	4	4	

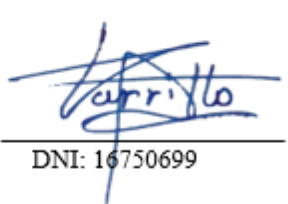
Se adjunta matriz de operacionalización.

OPINIÓN:

EN CADA CATEGORÍA CUMPLE CON EL NIVEL ALTO

Fecha: CAJAMARCA 30 DE AGOSTO DE 2022

Firma:

  
DNI: 16750699



## VALIDEZ JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar (el instrumento) que forma parte de la investigación (título). La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : CLAUDIA GISELLA ALVAREZ MORALES  
 FORMACIÓN ACADÉMICA : DOCTOR EN EDUCACIÓN  
 ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : PEDAGÓGICA - ADMINISTRATIVA TIEMPO: 20 años  
 CARGO ACTUAL : ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN  
 INSTITUCIÓN : DIRECCIÓN REGIONAL EN EDUCACIÓN

Objetivo de la investigación:

Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Agencia Zonal AGRORURAL Chota – Hualgayoc, 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente Los ítems son suficientes para medir la dimensión
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no es claro El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. El ítem es relativamente importante El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## FICHA DE CALIFICACIÓN

Dimensión	Nº	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	1	¿La institución cuenta con el plan estratégico institucional donde este establecido la visión y los objetivos estratégicos de la institución?	4	4	4	4	
	2	¿La institución cuenta con el plan operativo institucional que contenga las acciones estratégicas de la institución?		4	4	4	
	3	¿La institución cuenta con el plan operativo institucional, donde estén plasmadas las actividades operativas, cronograma de actividades y presupuesto claro?		4	4	4	
Organización	4	AGRORURAL cuenta con un organigrama formal		4	4	4	
	5	AGRORURAL cuenta con manuales organizativos					
	6	AGRORURAL cuenta con un reglamento de organización y funciones		4	4	4	
Dirección	7	AGRORURAL tiene un liderazgo adecuado para la ejecución de sus actividades		4	4	4	
	8	AGRORURAL tiene un programa de motivación para sus colaboradores		4	4	4	
	9	AGRORURAL aplica una comunicación adecuada		4	4	4	
	10	AGRORURAL toma decisiones adecuadas		4	4	4	
Control	11	AGRORURAL realiza control previo en la institución		4	4	4	
	12	AGRORURAL realiza control concurrente en la institución		4	4	4	
	13	AGRORURAL realiza control posterior en la institución		4	4	4	

Se adjunta matriz de operacionalización.

OPINIÓN:

EN CADA CATEGORÍA CUMPLE CON EL NIVEL ALTO

---




---



---

Fecha: CAJAMARCA 30 DE AGOSTO DE 2022

Firma:   
DNI: 26715776

## Anexo 2: Instrumentos validados “Desempeño Laboral”

### Formato de validación del instrumento de investigación por expertos

#### VALIDEZ JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar (el instrumento) que forma parte de la investigación (título). La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : GIULIANNI TARRILLO URIARTE  
FORMACIÓN ACADÉMICA : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA  
AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : ADMINISTRATIVA – PEDAGÓGICA TIEMPO: 10 años  
CARGO ACTUAL : ESTADÍSTICO REGIONAL  
INSTITUCIÓN : DIRECCIÓN REGIONAL EN EDUCACIÓN

Objetivo de la investigación:

Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Agencia Zonal AGRORURAL Chota – Hualgayoc, 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes para medir la dimensión
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**FICHA DE CALIFICACIÓN**

Dimensión	Nº	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación	1	¿Usted está satisfecho por la remuneración que percibe de acuerdo al trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	2	¿La institución le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para que el colaborador tenga un buen desempeño?		4	4	4	
	3	¿La institución, otorga incentivos económicos u otro estímulo por alguna tarea o meta cumplida?		4	4	4	
Responsabilidad	4	Los colaboradores de AGRO RURAL demuestran disciplina en su trabajo		4	4	4	
	5	Los colaboradores de AGRO RURAL demuestran iniciativa en su trabajo		4	4	4	
Factores Operativos	6	Los colaboradores de AGRO RURAL demuestran liderazgo en su trabajo		4	4	4	
	7	Los colaboradores de AGRO RURAL demuestran solidaridad y compañerismo en su trabajo		4	4	4	
	8	Los colaboradores de AGRO RURAL son eficientes en su trabajo		4	4	4	
	9	Los colaboradores de AGRO RURAL son eficaces en su trabajo		4	4	4	

OPINIÓN:

EN CADA CATEGORÍA CUMPLE CON EL NIVEL ALTO

---



---



---




---



---

Fecha: CAJAMARCA 30 DE AGOSTO DE 2022

Firma:   
 DNI: 16750699

## VALIDEZ JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar (el instrumento) que forma parte de la investigación (título). La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : CLAUDIA GISELLA ALVAREZ MORALES  
 FORMACIÓN ACADÉMICA : DOCTOR EN EDUCACIÓN  
 ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : PEDAGÓGICA - ADMINISTRATIVA TIEMPO: 20 años  
 CARGO ACTUAL : ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN  
 INSTITUCIÓN : DIRECCIÓN REGIONAL EN EDUCACIÓN

Objetivo de la investigación:

Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Agencia Zonal AGRORURAL Chota – Hualgayoc, 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes para medir la dimensión
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**FICHA DE CALIFICACIÓN**

Dimensión	Nº	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación	1	¿Usted está satisfecho por la remuneración que percibe de acuerdo al trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	2	¿La institución le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para que el colaborador tenga un buen desempeño?		4	4	4	
	3	¿La institución, otorga incentivos económicos u otro estímulo por alguna tarea o meta cumplida?		4	4	4	
Responsabi	4	Los colaboradores de AGRORURAL demuestran disciplina en su trabajo		4	4	4	
	5	Los colaboradores de AGRORURAL demuestran iniciativa en su trabajo		4	4	4	
Factores Operativos	6	Los colaboradores de AGRORURAL demuestran liderazgo en su trabajo		4	4	4	
	7	Los colaboradores de AGRORURAL demuestran solidaridad y compañerismo en su trabajo		4	4	4	
	8	Los colaboradores de AGRORURAL son eficientes en su trabajo		4	4	4	
	9	Los colaboradores de AGRORURAL son eficaces en su trabajo		4	4	4	

OPINIÓN:

EN CADA CATEGORÍA CUMPLE CON EL NIVEL ALTO

---



---



---




---



---

Fecha: CAJAMARCA 30 DE AGOSTO DE 2022

Firma:   
 DNI: 26715776

#### 4.8.1 Gestión administrativa

##### A. Planificación

**Tabla 6**

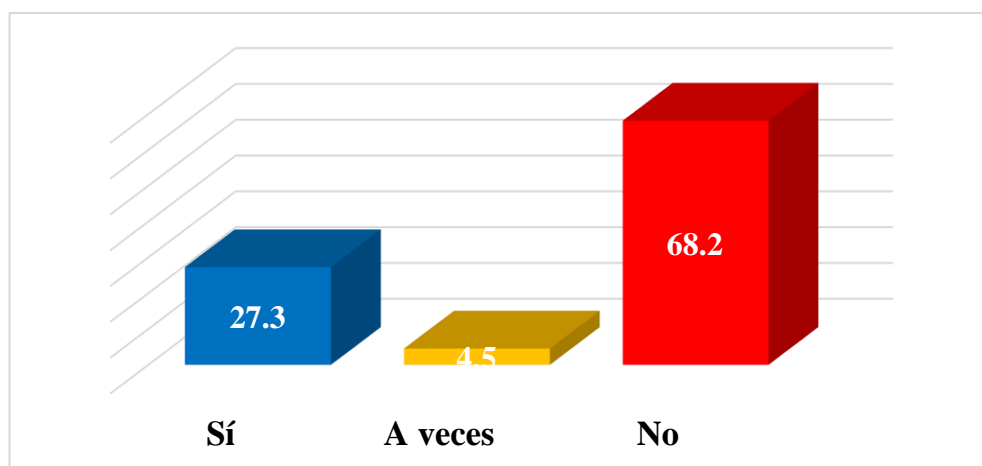
*Planificación de la gestión administrativa en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*

Ítems	Total	Calificación					
		Sí		A veces		No	
		n	%	n	%	n	%
1. ¿La institución cuenta con el plan estratégico institucional, visión y los objetivos estratégicos?	22	8	36.4	0	0.0	14	63.6
2. ¿La institución cuenta con el plan operativo institucional de las acciones estratégicas?	22	6	27.3	1	4.5	15	68.2
3. ¿La institución cuenta con el plan operativo institucional de las actividades operativas, cronograma de actividades y presupuesto?	22	5	22.7	1	4.5	16	72.7
<b>Dimensión planificación</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>27.3</b>	<b>1</b>	<b>4.5</b>	<b>15</b>	<b>68.2</b>

Nota. La tabla 6 contiene los resultados de las respuestas a los ítems de la primera dimensión (planificación) de la gestión administrativa. Fuente: encuesta.

**Figura 6**

*Planificación de la gestión administrativa en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*



Nota. Presentación de las cifras porcentuales de la tabla 6.

El 68.2 % de los trabajadores seleccionó la opción "no", el 27.3 % optó por "sí", y solo el 4.5 % eligieron la opción "a veces". Estos resultados son evidentes, confirman la falta de planificación en la gestión administrativa de la institución; situación que los

funcionarios deben abordar y revertirla con prontitud para lograr mejoras en la entidad. Las 3 preguntas que componen a esta dimensión incidieron para el calificativo de no y la de mayor porcentaje en orden de importancia porcentual de mayor a menor so la pregunta 3 (72.7 %), 2 (68.2 %) y 1 (63.6 %).

## B. Organización

**Tabla 7**

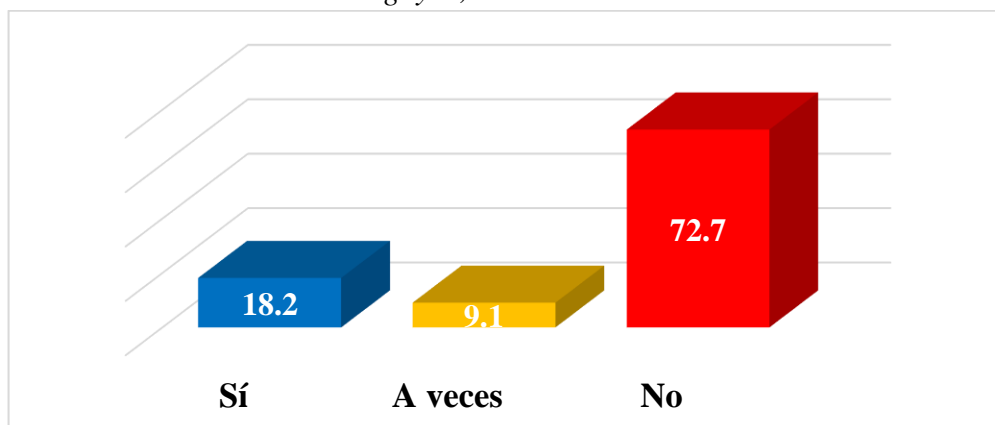
*Organización de la gestión administrativa en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*

Preguntas	Total	Calificación					
		Sí		A veces		No	
		n	%	n	%	n	%
4. AGRO RURAL cuenta con un organigrama formal	22	9	40.9	1	4.5	12	54.5
5. AGRO RURAL cuenta con manuales organizativos	22	1	4.5	3	13.6	18	81.8
6. AGRO RURAL cuenta con un reglamento de organización y funciones	22	2	9.1	1	4.5	19	86.4
<b>Dimensión organización</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>18.2</b>	<b>2</b>	<b>9.1</b>	<b>16</b>	<b>72.7</b>

Nota. La tabla 7 contiene los resultados de las respuestas a los ítems de la segunda dimensión (organización) de la gestión administrativa. Fuente: encuesta.

**Figura 7**

*Organización de la gestión administrativa en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*



Nota. Presentación de las cifras porcentuales de la tabla 7.



De los 22 trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota - Hualgayoc en 2021 que participaron en la encuesta, en relación a la dimensión de organización de la gestión administrativa, el 72.7% seleccionó la opción "no", vale decir que la organización carece de un organograma formal, no cuenta con manuales de organización, tampoco cuenta con un reglamento de organización y funciones; el 18.2 % optó por la opción "sí", y el 9.1% de los trabajadores eligió la opción "a veces". Estos resultados confirman de manera evidente la falta de organización en la gestión administrativa de la institución, una situación que los funcionarios deben abordar con prontitud para lograr mejoras en la entidad. Las 3 preguntas que componen a esta dimensión incidieron para el calificativo de NO: 86.4 % *no cuenta con un reglamento de organización y funciones*, 81.8 % *no cuenta manual de organización* y 54.5 % *no cuenta con un organograma formal*.

### c. Dirección

**Tabla 8**

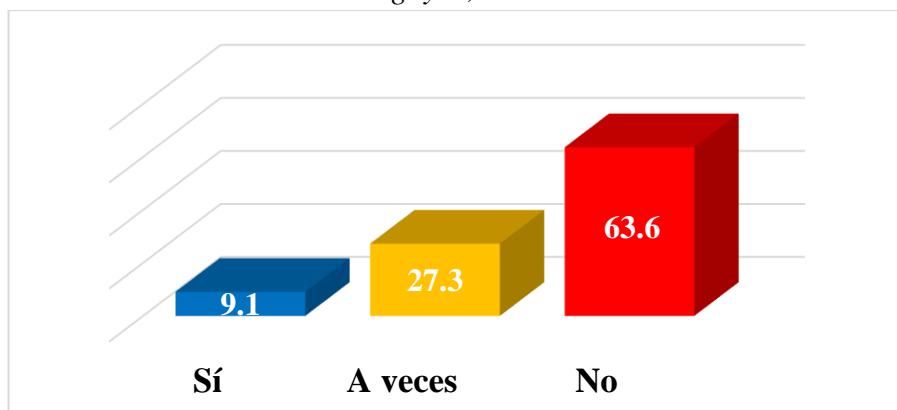
*Dirección de la gestión administrativa en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*

Preguntas	Total	Calificación					
		Sí		A veces		No	
		n	%	n	%	n	%
AGRO RURAL tiene liderazgo para la ejecución de sus actividades	22	3	13.6	5	22.7	14	63.6
AGRO RURAL tiene un programa de motivación para sus trabajadores	22	0	0.0	2	9.1	20	90.9
AGRO RURAL aplica una comunicación asertiva	22	1	4.5	9	40.9	12	54.5
AGRO RURAL toma decisiones acertadas	22	2	9.1	8	36.4	12	54.5
<b>Dimensión dirección</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>9.1</b>	<b>6</b>	<b>27.3</b>	<b>14</b>	<b>63.6</b>

Nota. La tabla 8 contiene los resultados de las respuestas a los ítems de la tercera dimensión (dirección) de la gestión administrativa.

**Figura 8**

*Dirección de la gestión administrativa en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*



Nota. Presentación de las cifras porcentuales de la tabla 8.

Esta dimensión se corresponde con los resultados de la organización de la tabla 7. El 63.6 % de los encuestados respondió “no”; vale decir que, en la gestión administrativa de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc hay ausencia de los elementos que caracterizan a la organización de la institución. Resalta la falta de un programa de motivación (90.9 %) para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la organización. Los resultados confirman de manera evidente la falta de dirección en la gestión administrativa de la institución, una situación que los funcionarios deben abordar con prontitud para lograr mejoras en la entidad.

#### **D. Control**

**Tabla 9**

*Control de la gestión administrativa en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*

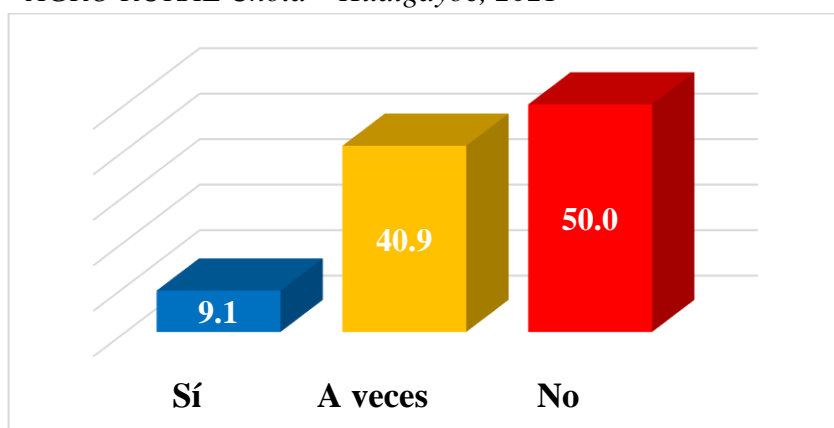
Preguntas	Total	Calificación					
		Sí		A veces		No	
		n	%	n	%	n	%
11. AGRO RURAL realiza control previo en la institución	22	2	9.1	8	36.4	12	54.5
12. AGRO RURAL realiza control concurrente en la institución	22	2	9.1	10	45.5	10	45.5
13. AGRO RURAL realiza control posterior en la institución	22	1	4.5	10	45.5	11	50.0
Dimensión control	22	2	9.1	9	40.9	11	50.0

Nota. Resultados de las respuestas de ítems de la cuarta dimensión (control) de la gestión administrativa.

En la tabla 9 resalta las respuestas por la opción NO con un alto porcentaje. En orden de importancia porcentual de mayor a menor, en la organización no se realiza un control previo (54.5 %), no se realiza un control posterior (50.0 %), tampoco se realiza un control concurrente (45.5 %).

**Figura 9**

*Control de la gestión administrativa en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*



Nota. Presentación de las cifras porcentuales de la tabla 9.

La figura 9 nos presenta el promedio de las tres preguntas; el 50 % de los encuestados reconoce que no se realiza los controles previo, concurrente y posterior; sin embargo, existe un 40.9 % que reconoce de alguna manera su realización y solamente un 9 % respondieron que se realizan dichos controles. Si no existe algún tipo de control en una organización, no habrá posibilidad de mejorar lo que no se hizo o tener la posibilidad de mejorar lo que se hizo mal.

## Desempeño laboral

### A. Motivación

**Tabla 10.**

*Motivación del desempeño laboral en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*

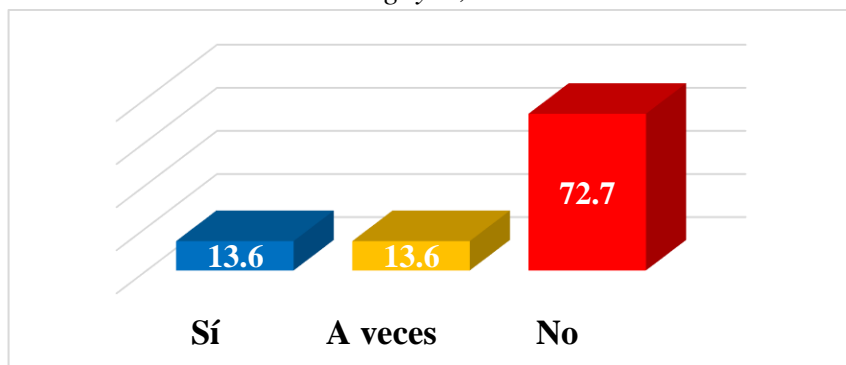
Preguntas	Total	Calificación					
		Sí		A veces		No	
		n	%	n	%	n	%
1. ¿Usted está satisfecho con la remuneración que percibe de acuerdo al trabajo que realiza?	22	2	9.1	8	36.4	12	54.5
2. ¿La institución le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para un buen desempeño?	22	2	9.1	0	0.0	20	90.9
3. ¿La institución, otorga incentivos económicos u otro estímulo por alguna tarea o meta cumplida?	22	3	13.6	2	9.1	17	77.3
<b>Dimensión motivación</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>13.6</b>	<b>3</b>	<b>13.6</b>	<b>16</b>	<b>72.7</b>

Nota. La tabla 10 contiene los resultados de las respuestas a los ítems de la primera dimensión (motivación) del desempeño laboral.

La tabla 10 muestra que los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, más bien están desmotivados -, la evidencia es la última columna de la tabla, en la cual se apreció que la institución no brinda recursos, herramientas e instrumentos para un adecuado desempeño laboral (90.9 %), no otorga incentivos económicos ni otros (77.3 %) y existe un 54.5 % que respondió que no están satisfechos con el nivel de remuneración por el trabajo que desempeñan.

**Figura 10**

*Motivación del desempeño laboral en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*



Nota. Presentación de las cifras porcentuales de la tabla 10.

El 72.7 % de los trabajadores de la organización en referencia mostraron no estar motivados para el ejercicio de sus labores, 13.6 % a veces y 13.6 % contestó afirmativamente; ello indica que es evidente que falta de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la institución. Existe la necesidad de diseñar e implementar una política de incentivos orientados a mejorar el desempeño laboral de los involucrados para alcanzar los objetivos y metas institucionales en beneficio de la población del ámbito del proyecto.

## B. Responsabilidad

**Tabla 11**

*Responsabilidad del desempeño laboral en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*

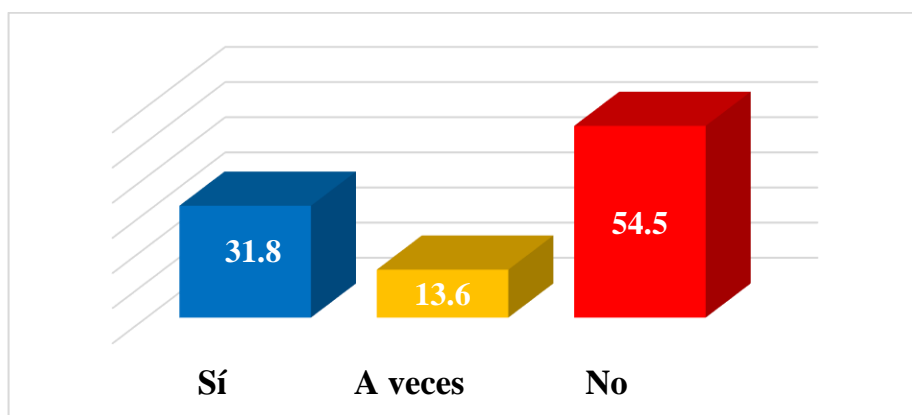
Preguntas	Total	Calificación					
		Sí		A veces		No	
		n	%	n	%	n	%
4. Los trabajadores de AGRO RURAL demuestran disciplina en su trabajo	22	0	0.0	1	4.5	21	95.5
5. Los trabajadores de AGRO RURAL demuestran iniciativa en su trabajo	22	13	59.1	5	22.7	4	18.2
<b>Dimensión responsabilidad</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>31.8</b>	<b>3</b>	<b>13.6</b>	<b>12</b>	<b>54.5</b>

Nota. La tabla 11 contiene los resultados de las respuestas a los ítems de la segunda dimensión (responsabilidad) del desempeño laboral.

En la tabla 11 se observó un dato muy preocupante y es que un 95.5 % percibe que no existe muestras de disciplina en la institución, solamente un 18.2 % dijo tener alguna iniciativa en su trabajo, 22.7 % a veces, pero un 59 % estuvo convencido de tener iniciativas para hacer mejor sus tareas; esta característica o valor de los trabajadores deben ser bien aprovechados para reorientar el rumbo institucional.

**Figura 10**

*Responsabilidad del desempeño laboral en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*



Nota. Presentación de las cifras porcentuales de la tabla 11.

La figura mostró que, en promedio, el 54.5 % mostró no asumir responsabilidad, ni tener iniciativa para el desempeño de sus labores, 31.8 % respondió de manera afirmativa y 13.6 % dijeron que a veces.

### C. Factores operativos

**Tabla 12**

*Factores operativos del desempeño laboral en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*

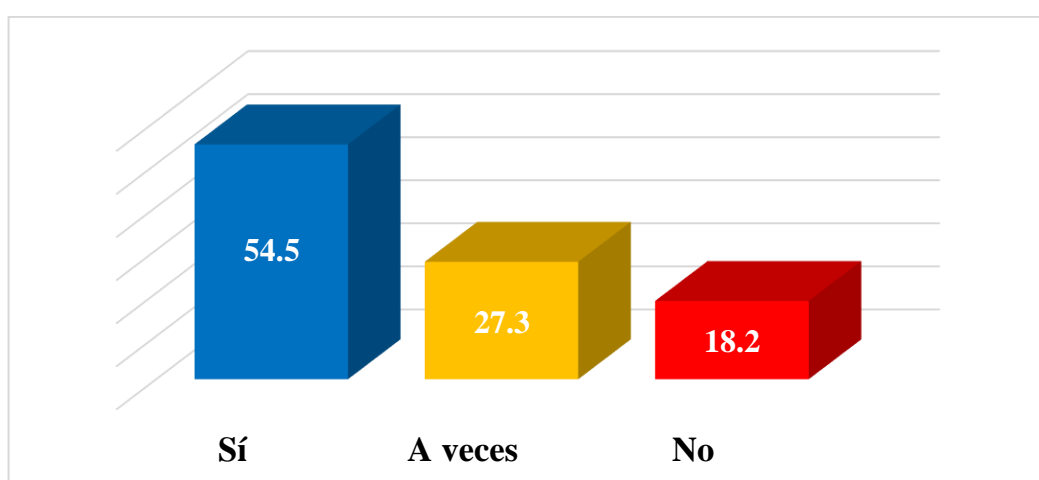
Preguntas	Total	Calificación					
		Sí		A veces		No	
		n	%	n	%	n	%
6. Los trabajadores de AGRO RURAL demuestran liderazgo en su trabajo	22	12	54.5	5	22.7	5	22.7
7. Los trabajadores de AGRO RURAL demuestran solidaridad y compañerismo en su trabajo	22	11	50.0	5	22.7	6	27.3
8. Los trabajadores de AGRO RURAL son eficientes en su trabajo	22	11	50.0	7	31.8	4	18.2
9. Los trabajadores de AGRO RURAL son eficaces en su trabajo	22	12	54.5	8	36.4	2	9.1
<b>Dimensión factores operativos</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>54.5</b>	<b>6</b>	<b>27.3</b>	<b>4</b>	<b>18.2</b>

Nota. La tabla 12 contiene los resultados de las respuestas a los ítems de la tercera dimensión (factores operativos) del desempeño laboral.

Los trabajadores afirmaron tener liderazgo (54.5 %) y que son solidarios con sus compañeros de trabajo (50.0 %); asimismo, manifestaron ser eficientes en sus labores (50.0 %) y ser eficaces (54.5 %); pero también, existe un margen muy importante que debe ser mejorado.

**Figura 11**

*Factores operativos del desempeño laboral en los trabajadores en la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 2021*



Nota. Presentación de las cifras porcentuales de la tabla 12.

La figura 12 mostró que, en promedio, 54.5 % existe liderazgo, muestras de solidaridad, eficiencia y eficacia en las labores de los trabajadores de la Agencia Zonal AGRO RURAL Chota – Hualgayoc, 27.3 % asumió la opción a veces y un 18.2 % tiene la percepción de que existe vacíos en estos aspectos tan importantes para el buen funcionamiento de las organizaciones.