UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"GESTIÓN PRESUPUESTAL Y RENDIMIENTO DE FUNCIONES EN LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE UCAYALI, PERIODO 2013-2017"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

KATTY AMASIFUEN DIAZ

PAOLA CABRERA ZUMAETA

PUCALLPA – PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 11.10 del día miercoles 18 de diciembre del 2019, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Julio Cesar Pastor Segura (Presidente), Dr. Frank Bollet Ramirez (Miembro) y Mg. Tony Hilton Saavedra Murga (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTION PRESUPUESTAL Y RENDIMIENTO DE FUNCIONES EN LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA DE UCAYALI PERIODO 2013-2017"**, por el/la Bachiller en Ciencias Administrativas: **Katty Amasifuen Diaz,** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

UNANIMIDAD

Siendo las 12.30 del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Julio Cesar Pastor Segura
Presidente

Dr. Frank Bollet Ramirez
Miembro

Mg. Tony Hilton Saavedra Murga
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Abog. Mg. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 11.10 .....del día miercoles 18 de diciembre del 2019, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Julio Cesar Pastor Segura (Presidente), Dr. Frank Bollet Ramirez (Miembro) y Mg. Tony Hilton Saavedra Murga (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTION PRESUPUESTAL Y RENDIMIENTO DE FUNCIONES EN LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA DE UCAYALI PERIODO 2013-2017"**, por el/la Bachiller en Ciencias Administrativas: **Paola Cabrera Zumaeta,** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

e) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
f) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
g) Aprobado por mayoría
h) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

UNANIMIDAD

Siendo las 12.30 .....del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Julio Cesar Pastor Segura
Presidente

Dr. Frank Bollet Ramirez
Miembro

Mg. Tony Hilton Saavedra Murga
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Abog. Mg. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Julio César Pastor Segura
Presidente

Dr. Frank Bollet Ramírez
Miembro

Dr. Tony Hilton Saavedra Murga
Miembro

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Asesor

Bach. Katty Amasifuén Díaz
Tesista

Bach. Paola Cabrera Zumaeta
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0037-2021

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe Final (Tesis) Titulado:**

"GESTIÓN PRESUPUESTAL Y RENDIMIENTO DE FUNCIONES EN LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE UCAYALI, PERIODO 2013-2017"

Cuyo autor (es)	:	**AMASIFUEN DÍAZ, KATTY** **CABRERA ZUMAETA, PAOLA**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	ADMINISTRACIÓN
Asesor(a)	:	Dr. CACHAY REYES, LINCOLN FRITZ

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 05%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.
En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 01/02/2021

Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Katty Amasifuén Díaz
Autor de la TESIS titulada:

"Gestión Presupuestal y Rendimiento de Funciones en los Sistemas Administrativos de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, Periodo 2013 - 2017

Sustentada el año: 2019
Con la asesoría de: Dr. Zincoln Fritz Cachay Reyes
En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.
Carrera Profesional de: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 31 / 03 / 2020

Email: Kad.10_94@hotmail.com
Firma:

Teléfono: 949895036
DNI: 73433688

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Paola Cabrera Zumaeta
Autor de la TESIS titulada:

"Gestion Presupuestal y Rendimiento de funciones en los sistemas Administrativos de los trabajadores de la Direccion Regional de Agricultura de Ucayali, Periodo 2013-2017."

Sustentada el año: 2019
Con la asesoría de: Doctor Lincoln Fritz Cachay Reyes
En la Facultad de: Ciencias Economicas, Administrativas y Contables
Carrera Profesional de: Administracion

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 31 / 03 / 2020

Email: pao-ca-zu-13@hotmail.com Firma:

Teléfono: 961256961 DNI: 76332488

DEDICATORIA

.

Primeramente, agradecer a nuestro Dios, por las bendiciones que recibimos día a día en nuestras labores cotidianas.

Así mismo no es fácil mencionar a todas aquellas personas que de alguna manera han colaborado e influido en el desarrollo del presente trabajo, nuestro principal agradecimiento a nuestros docentes de la Escuela Profesional de Administración, quienes han contribuido con nuestra formación profesional.

Así mismo nuestro agradecimiento especial al Dr. Julio Cesar Pastor Segura, como decano de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables por su gran gestión y dedicación al frente de tan importante responsabilidad académica.

AGRADECIMIENTO

Nuestros sinceros agradecimientos a la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, por la formación académica brindada.

A dios y a nuestros padres por darnos la vida, el amor, la comprensión y la fortaleza frente a las adversidades para continuar y culminar esta carrera.

A los docentes de la carrera por brindarnos los conocimientos necesarios para nuestra formación profesional.

A todos quienes nos brindaron su apoyo, las palabras no son suficientes para expresar el agradecimiento, a todos.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

Pág.

DEDICATORIA……viii

AGRADECIMIENTO……ix

ÍNDICE DEL CONTENIDO……x

ÍNDICE DE TABLAS……xiii

ÍNDICE DE FIGURAS……xiv

RESUMEN……xv

ABSTRACT……xvi

INTRODUCCIÓN……xvii

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA……1

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA……1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA……2

1.2.1. Problema general……2

1.2.2. Problemas específicos……3

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN……3

1.3.1. Objetivo general……3

1.3.2. Objetivos específicos……3

1.4. .HIPÓTESIS……4

1.4.1. Hipótesis General……4

1.4.2. Hipótesis Específicas……4

1.5. VARIABLES……5

1.5.1. Variable Independiente……5

1.5.2. Variable Dependiente……6

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES……7

1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA……9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO……..10
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA……10
2.1.1. A Nivel Internacional……10
2.1.2. A Nivel Nacional……..……11
2.1.3. A Nivel Regional……..13
2.2. BASES TEÓRICAS……..……..22
2.2.1. Gestión Administrativa……22
2.2.2. Metodología……..……..23
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS……..30
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN……39
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN……..……39
3.1.1. Tipo de investigación……39
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN……..……39
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA……..……..39
3.3.1. Población……...39
3.3.2. Muestra……..40
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS…….43
3.4.1. Técnicas……43
3.4.2. Instrumentos……43
3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS…….....44
3.6. TRATAMIENTOS DE LOS DATOS…….....44
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN……45
4.1. RESULTADOS……45
4.2. DISCUSIÓN……..……65

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES…….67

5.1. CONCLUSIONES…….....67

5.2. RECOMENDACIONES……...68

REFERENCIAS BIBIOGRÁFICAS…….…….. …..70

ANEXOS…….…….. …..71

ANEXO 1 INSTRUMENTO DE RECOLECIÓN DE DATOS……..72

ANEXO 2 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL……..74

ANEXO 3 DISTRIBUCION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DRAU……..75

ANEXO 4 FRONTIS DE LA DRAU…….80

ANEXO 5 MEJORAMIENTO INTERNO DE LA DRAU……..80

ANEXO 6 ACTIVIDADES ECONOMICAS PRODUTIVAS DE LA REGION UCAYALI……81

ANEXO 7 MATRIZ DE CONSISTENCIA……...82

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables……7

Tabla 2. Nivel estructural……41

Tabla 3. Resultado de cuestionario..……42

Tabla 4. Resultado Estadísticos……45

Tabla 5. Frecuencia 1- Estrategia de aprendizaje..……46

Tabla 6. Frecuencia 2- Ejecución de Gastos……. .. ……47

Tabla 7. Frecuencia 3- Garantizar la Optimización .. ……48

Tabla 8. Frecuencia 4- Mejoramiento de la Calidad de vida.. ……49

Tabla 9. Frecuencia 5- Horario Normal de Trabajo.. ……50

Tabla 10. Frecuencia 6- Efectividad de los servicios.. ……51

Tabla 11. Frecuencia 7- Nivel de Satisfacción.. ……52

Tabla 12. Frecuencia 8- Capacitaciones y Asesoramiento.. ……53

Tabla 13. Frecuencia 9- Desarrollo del Servicio.. ……54

Tabla 14. Frecuencia 10- Necesidades de los Trabajadores.. ……55

Tabla 15. Frecuencia 11- Calidad que tiene cada Órgano.. ……56

Tabla 16. Frecuencia 12- Profundización según sus Intereses.. ……57

Tabla 17. Frecuencia 13- Perfiles y las Características del Personal.. ……58

Tabla 18. Gestión Presupuestal vs Rendimiento y Optimización de Funciones.....59

Tabla 19. Rendimiento…… .. ……60

Tabla 20. Optimización…… .. ……61

Tabla 21. Grado de importancia…… .. ……62

Tabla 22. Atención a los usuarios…… .. ……62

Tabla 23. Capacitaciones y Asesoramiento…… .. ……63

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Estrategia de aprendizaje…….....46

Figura 2. Ejecución de gastos…….....47

Figura 3. Garantizar la optimización…….....48

Figura 4. Mejoramiento de la calidad de vida…….49

Figura 5. Horario normal de trabajo…….50

Figura 6. Efectividad de los servicios…….....51

Figura 7. Nivel de satisfacción…….....52

Figura 8. Capacitaciones y asesoramiento…….....53

Figura 9. Desarrollo del servicio…….....54

Figura 10. Necesidades de los trabajadores……..55

Figura 11. Calidad que tiene cada órgano…….....56

Figura 12. Profundice según sus intereses…….....57

Figura 13. Perfiles y las características del personal…….58

Figura 14. Gestión presupuestal vs rendimiento y optimización de funciones…….59

Figura 15. Rendimiento…….....60

Figura 16. Optimización…….....61

Figura 17. Atención a los usuarios…….....62

Figura 18. Capacitaciones y asesoramiento…….....63

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la importancia que posee el rendimiento de los sistemas administrativos de los trabajadores para el desarrollo de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali. Se pudo encontrar que a pesar del progresivo desarrollo de la institución y el incremento de la gestión presupuestal especialmente en el sector administrativo es muy débil con respecto al rendimiento y optimización de las funciones, han demostrado el papel del trabajador durante los últimos años, todavía existen serias deficiencias en las funciones que presta esta institución, como la falta de asesoramiento y capacitaciones. Por ello, consideramos que es fundamental priorizar la labor de los trabajadores administrativos, que viene a ser aquella que genera la mejor atención al usuario, con el fin de lograr el rendimiento y optimización de los sistemas administrativos de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali. El análisis de las variables seleccionadas pretende demostrar que el dinamismo de la gestión administrativa entre los años 2013 al 2017, ha contribuido significativamente al rendimiento de los trabajadores, no obstante que aún persisten, en el tema de la productividad laboral y efectividad del sistema

Palabras claves: gestión presupuestal / eficiencia/ eficacia

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the importance of the performance of the administrative systems of workers for the development of the Regional Directorate of Agriculture in Ucayali. It could be found that despite the progressive development of the institution and the increase in budgetary management, especially in the administrative sector, it is very weak with respect to the performance and optimization of functions, they have demonstrated the role of the worker during the last years, they still exist serious deficiencies in the functions that this institution provides, such as the lack of advice and training. Therefore, we believe that it is essential to prioritize the work of administrative workers, which is the one that generates the best customer service, in order to achieve the performance and optimization of the administrative systems of the Ucayali Regional Agriculture Office. The analysis of the selected variables aims to demonstrate that the dynamism of the administrative management between the years 2013 to 2017, has contributed significantly to the performance of the workers, although they still persist, in the issue of labor productivity and effectiveness of the system.

Keywords: Budget management / efficiency / effectiveness

INTRODUCCIÓN

Las diversas teorías científicas, especialmente en ciencias administrativas se conjugan con la experiencia laboral, donde han demostrado que el papel del trabajador en el sector público permite conseguir el desarrollo aceptable de cada Dirección Regional o institución a la que pertenece a largo plazo. Esto se da en los diversos órganos como es del sector de Agricultura, pero está condicionado a un eficiente desempeño de los trabajadores.

Por esta razón, el objetivo de este trabajo es presentar los factores que afectan el rendimiento y optimización para determinar los niveles de satisfacción de los sistemas administrativos de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, está teniendo los resultados esperados.

A pesar del esfuerzo reportado, a través de la ejecución de los gasto es corrientes por parte del Gobierno Regional de Ucayali los avances en materia de calidad de inversión en los trabajadores no han sido y que debería mejorar o modificar la estructura existente para el mejoramiento de las actividades programadas en gastos corrientes y la inversión en proyectos productivos de tal manera que impacten directamente sobre la calidad de vida de los trabajadores más vulnerables; por ello, la importancia de verificar el crecimiento de aceptación el servicio que ofrece este sector que contribuye a la población ya sea directa e indirectamente.

El análisis sobre la relación el presupuesto y el servicio que presta, la efectividad de la gestión pública y su posterior seguimiento de los efectos que produce se origina debido a la falta cobertura y efectividad del servicio con la intervención eficiente de la Dirección Regional, especialmente si se busca impulsar las actividades administrativas, la Dirección Regional de Agricultura que

posee las condiciones para convertirse en uno de los sectores con mayor efectividad laboral.

El nivel de satisfacción que tiene el desarrollo operativo con el sistema administrativo ha sido discutido por una serie de trabajadores tales como funcionarios los que con sus opiniones han reforzado su relevancia para analizar esta problemática.

Cabe señalar que la importancia sobra ejecución del gasto público hacia el desarrollo de la Dirección Regional se desenvuelve en un contexto en el cual el Estado Peruano aún sigue siendo centralista, por ello que los niveles de gasto de inversión son todavía muy escasos si los comparamos con la mayoría de países latinoamericanos. Además la Región Ucayali ha programado sus gastos operativos en función a las necesidades de los actores directos del sector, así como también se ha visto incrementada en gran medida los proyectos a nivel agrícola, pero presenta deficiencias en cuánto al rendimiento y optimización del recurso humano, así como también en la ejecución de proyectos de invertidos, donde se da un bajo rendimiento, derivados de su déficit muchas veces de infraestructura y la calidad del ambiente laboral, pero que con las adecuada gestión administrativa y guiarse adecuadamente a favor de su población se deberá mejorar.

Considerando este contexto, la hipótesis presentada en el presente trabajo es que falta mejorar la productividad en los sistemas administrativos en la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali periodo 2013-2017, vale decir se debe tener un buen sistema administrativo de trabajo, un mayor gasto en inversión de proyectos de capacitación y especialización, el cuál favorecería a la calidad del servicio, aspectos adyacentes como la calidad de vida de los

trabajadores mayor efectividad de los proyectos para la población.

En lo referente a los objetivos, la presente investigación plantea lo siguiente:

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Entre los periodos 2013 y 2017, uno de los aspectos más importante de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, que afecta al sistema administrativo, donde los trabajadores experimentan un bajo rendimiento y optimización en el servicio que brinda esta Sede Regional, pese a la gestión presupuestal realizada ante el Pliego -Gobierno Regional de Ucayali, donde la calidad de la gestión administrativa no da resultados favorables que debería proyectarse a situaciones futuras, por la falta de talleres y cursos que incrementarían la aceptación y el mejoramiento del servicio público, actualmente el sistema administrativo se divide en doce (12) sistemas administrativos de la Estructura Orgánica, de los cuales podemos mencionar un número de trabajadores que se encuentran distribuidos en los cargos estructurales del C.A.P, que realizan labores administrativas de acuerdo a las necesidades del sector en la Región Ucayali.

En la anterior hemos considerado distintos componentes del sistema administrativo en su sentido amplio y analizaremos en forma concreta la aplicación de ese concepto en las actividades administrativas. Nuestro propósito será demostrar a través de la investigación, cómo se da el rendimiento y optimización de las funciones del sistema administrativo para lograr el máximo de eficiencia. Comentaremos, por lo tanto, algunas definiciones especializadas.

Definimos a la gestión administrativa, como un problema de

limitación de presupuesto para el cumplimiento de sus funciones contempladas en el Manual de Organización de Funciones-M.O.F, de la institución, el cual refleja un bajo rendimiento de los trabajadores de los servicios administrativos con una baja productividad y carencia de planeamiento institucional referente a la programación de actividades.

Así mismo los trabajadores de los sistemas administrativos carecen siempre de estos factores como común denominador que transforma la individualidad de cada estructura del órgano de esta institución pública, de tal modo que ya no tiene sentido exigir buen nivel de aceptación por el servicio administrativo.

Los profundos cambios experimentados desde el 2013 para adelante, en lo que se refiere al ambiente social y económico en que se desenvuelve los trabajadores dentro de los sistemas administrativos, unido esto a una tasa salarial insuficiente de las remuneraciones, obligan urgentemente a la necesidad de empatía y adecuación al concepto de sistema administrativo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cuál es la relación entre la gestión presupuestal y el rendimiento de funciones en los sistemas administrativos de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali, periodo 2013-2017?

1.2.2. Problemas Específicas

- ¿Cuál es el grado de eficiencia y eficacia del sistema presupuestal?
- ¿El rendimiento y optimización de los sistemas administrativos está en función a las remuneraciones que perciben los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali?
- ¿Cuál es el efecto de los servicios que presta la institución a través de los sistemas administrativos, los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali?
- ¿La falta de programas de capacitación y asesoramiento técnico administrativo a los trabajadores de la Dirección Regional De Agricultura en Ucayali?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Evaluar la relación entre la gestión presupuestal y el rendimiento de funciones en los sistemas administrativos de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali, periodo 2013-2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la evaluación del grado de eficiencia y eficacia del sistema presupuestal.

- Evaluar el rendimiento y optimización de los sistemas administrativos que están en función a las remuneraciones que perciben los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali.

- Evaluar los servicios que presta la institución a través de los sistemas administrativos los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali.

- Determinar las causas de la falta de programas de capacitación y asesoramiento técnico administrativo a los trabajadores de la Dirección Regional De Agricultura en Ucayali.

1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Hipótesis General

- Existe una débil relación entre la gestión presupuestal y el rendimiento de funciones en los sistemas administrativos para mejorar la productividad laboral de las funciones en los sistemas administrativos de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali periodo 2013-2017.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- El grado de eficacia y eficiencia del sistema presupuestal es débil, por lo cual es necesario mejorar las estrategias de los

sistemas administrativos. Las remuneraciones que perciben los trabajadores de la Dirección Regional de Ucayali, es insuficiente, motivo por el cual mermara la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Ucayali.

- El efecto de los servicios que presta a los usuarios y clientes directos del sector, la institución a través de los sistemas administrativos es limitado carece de calidad y recursos públicos, es negativo.
- Existe un limitado presupuesto público de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, para fortalecer las capacidades técnicas y administrativas de sus servidores, en cuanto a los programas de capacitación y asesoramiento técnico.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable Independiente

- **Gestión presupuestal**

Es la capacidad de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali, a través de los diversos órganos que forma esta sede, mediante la gestión presupuestal en los diversos proyectos de inversión pública, en el servicio de los trabajadores administrativos sea efectivo en beneficio de los usuarios.

1.5.2. Variable Dependiente

- **Rendimiento y optimización de funciones**

Se analiza el rendimiento y optimización de las funciones para conocer exactamente la problemática y el desarrollo del funcionamiento administrativo, mediante el rendimiento de los sistemas administrativos de los trabajadores.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de las variables

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PROBLEMA GENERALES:	**OBJETIVOS GENERALES:**	**HIPOTESIS GENERALES:**	**VARIABLE 1**	Efectividad del sistema de gestión presupuestal.	Eficiencia del sistema presupuestal.
¿Cuál es la relación entre la gestión presupuestal y el rendimiento de funciones en los sistemas administrativos de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali, periodo 2013-2017?	Evaluar la relación entre la gestión presupuestal y el rendimiento de funciones en los sistemas administrativos de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali periodo 2013-2017.	Existe una débil relación entre la gestión presupuestal y el rendimiento de funciones en los sistemas administrativos para mejorar la productividad laboral de las funciones en los sistemas administrativos de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali periodo 2013-2017.	**Variable independiente:** Gestión presupuestal	- Programación - Formulación - Ejecución y - Control	Eficacia
PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**	**HIPOTESIS ESPECÍFICOS:**	**VARIABLE 2**		
¿Cuál es el grado de eficiencia y eficacia del sistema presupuestal?	Determinar la evaluación del grado de eficiencia y eficacia del sistema presupuestal.	El grado de eficacia y eficiencia del sistema presupuestal es débil, por lo cual es necesario mejorar las estrategias de los sistemas administrativos. Las remuneraciones que perciben los trabajadores de la Dirección Regional de Ucayali, es insuficiente, motivo por el cual mermara la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Ucayali.	**Variable dependiente:**	Sistemas Administrativos de la Sede Regional	- Planes
¿El rendimiento y optimización de los sistemas administrativos está en función a las remuneraciones que perciben los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali?	Evaluar el rendimiento y optimización de los sistemas administrativos que están en función a las remuneraciones que perciben los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali.	El efecto de los servicios que presta a los usuarios y clientes directos del sector, la institución a través de los sistemas administrativos es limitado carece de calidad y recursos públicos, es negativo.	Rendimiento y optimización de funciones	- Planificación	- Remuneraciones

¿Cuál es el efecto de los servicios que presta la institución a través de los sistemas administrativos, los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali? ¿La falta de programas de capacitación y asesoramiento técnico administrativo a los trabajadores de la Dirección Regional De Agricultura en Ucayali?	Evaluar los servicios que presta la institución a través de los sistemas administrativos los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali. Determinar las causas de la falta de programas de capacitación y asesoramiento técnico administrativo a los trabajadores de la Dirección Regional De Agricultura en Ucayali.	Existe un limitado presupuesto público de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, para fortalecer las capacidades técnicas y administrativas de sus servidores, en cuanto a los programas de capacitación y asesoramiento técnico.		- Recurso Humano y - Administración	- Capacitaciones y asesoramiento - Atenciones a los usuarios

1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Determinar la relación entre el presupuesto institucional de apertura y el desarrollo operativos de los sistemas administrativos de los trabajadores de la dirección regional de Ucayali, periodo 2013-2017.

La ciudad de Pucallpa-Ucayali, siendo una metrópolis, es un lugar geográfico estratégicos en el Perú, con una exquisita flora y fauna además es una de las regiones con inmensa cantidad del sector forestal y más aun con el sector de agricultura con diferentes variedades de productos amazónicos, teniendo en cuenta los sistemas de administración con el cual se trabaja, en este sector productivo tan indispensable para el estado.

A través del gobierno regional de Ucayali, viene invirtiendo en la sede de agricultura en la región, a través del presupuesto institucional y de los proyectos de inversión pública para el desarrollo operativo que requiere los sistemas administrativos, motivo por el cual se debe mejorar las condiciones de trabajes tales como la ejecución de gastos y las remuneraciones para el rendimiento laboral, implementar los talleres, cursos con el objetivo de capacitar y especializar.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. A Nivel Internacional

En Nicaragua, Rivas (2008), en su tesis Análisis de la ejecución presupuestaria y cumplimiento de metas físicas, SILAIS RAAS, 2006; tuvo como objetivo general, analizar el comportamiento de la ejecución presupuestaria y el cumplimiento de las metas físicas, del SILAIS RAAS, durante el año 2006; su tipo de investigación es descriptivo, cualitativo cuantitativo de tipo operacional; asimismo, el marco muestral estuvo comprendido por el personal del área administrativa-financiera del SILAIS RAAS y los documentos oficiales del MINSA 2006, la muestra fue no probabilística, constituida en base a criterios de conveniencia, a quienes se le aplicó el instrumento: ficha de entrevista. Concluyendo, que las bajas ejecuciones de fondos y de metas programadas se dio debido a que hubo recepciones tardías de fondos, principalmente en el último trimestre del año, quedando así fondos y actividades pendientes por ejecutar, las que debieron ser reprogramadas en el año 2007.

Ivancevich, J. (2005) menciona que es la actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desempeña bien. En otros términos se le denota como revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de mérito, valoración del desempeño, evaluación de empleados y valoración del empleado. En muchas organizaciones existen dos sistemas de evaluación el formal y el informal.

Aguirre, J. (2000), la define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y así podrá mejorar su rendimiento futuro.

Según Uribe (2011), refirió "La eficiencia es los mejor uso de los recursos aprovechables; está orientada a optimizar los recursos de la empresa en el desarrollo de sus tareas, de sus actividades diarias".

Se es productivo cuando se alcanza los resultados con la optimización de los recursos, dado un nivel de calidad determinado. En este sentido, existen tres caminos que conducen a incrementar la productividad de la empresa:

- Logrando incrementar los resultados manteniendo constante los recursos invertidos para ello.
- Manteniendo los resultados disminuyendo los recursos invertidos en el proceso.
- Incrementando los resultados obtenidos y disminuyendo los recursos invertidos para ello.

2.1.2. A Nivel Nacional

Ortega C. (2015) en sus tesis "Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima". Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Conclusión:

- Las competencias laborales se relacionan con el clima organizacional y en un buen nivel, con lo que podemos reafirmar el hallazgo las competencias laborales si influyen en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima, las actividades y las normas de personal según sus competencias laborales tienen 53 efectos importantes sobre el clima de la organización para las personas.

Chu-Lau (2008), en su tesis Ejecución presupuestal de los créditos suplementarios en la Administración Financiera del Ministerio de Educación; tuvo como objetivo general, determinar cuál es la influencia de la ejecución presupuestal de los créditos suplementarios en la administración financiera del Ministerio de Educación; su tipo de investigación es explicativo, descriptivo, deductivo e inductivo; asimismo, el tamaño de su muestra estuvo conformado por 38 personas, a quienes se le aplicó los siguientes instrumentos: guía de entrevistas y cuestionario. Concluyendo, que no se aplica adecuadamente el planeamiento en la ejecución presupuestal de los créditos suplementarios y esto influye negativamente en la administración financiera del Ministerio de Educación.

Paco y Mantari (2014), en su tesis El proceso de ejecución presupuestal y su influencia en la calidad de gasto de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. Periodo 2013; tuvo como objetivo general, evaluar en qué medida el proceso de la ejecución presupuestal influye en

la calidad del gasto de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, periodo 2013; su tipo de investigación es cuantitativa y nivel de investigación es descriptiva, presentando un diseño no experimental; asimismo, el tamaño de su muestra estuvo 29 conformado por 38 personas, a quienes se le aplicó los siguientes instrumentos: guía de entrevistas y ficha de encuesta. Concluyeron, que la adecuada ejecución presupuestal en la Municipalidad de Huancavelica mejora la calidad del gasto público el cual sería destinado a favorecer los niveles de vida de la población.

Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali: después de una charla motivacional



2.1.3. A Nivel Regional

El Presupuesto público es uno de los principales instrumentos de gestión estatal, en especial de la gestión de corto plazo, con proyección a

mediano plazo, ya que a través de él se asignan los recursos financieros disponibles para las diversas actividades y proyectos a ejecutar. De esta manera, el presupuesto resulta ser un puente entre lo que se quiere hacer y lo que efectivamente se hace, ya que, si no hay asignación de recursos o los recursos que se asignan no son suficientes, las actividades o proyectos no se podrían realizar, no se tendría la cobertura necesaria, los servicios no tendrían la calidad adecuada o los proyectos de inversión se paralizarían o ejecutarían más lentamente, aumentando sus costos financieros. Teniendo en cuenta la importancia de este instrumento, en los últimos años se han venido produciendo diversos esfuerzos para mejorar la gestión presupuestaria del Estado y por ende del conjunto de la gestión pública.

Pasos importantes que se han dado a la fecha son:

- La recuperación del planeamiento como instrumento de gestión pública, mediante el planeamiento estratégico y el planeamiento concertado.
- Participación de la población en los procesos de presupuesto participativo.
- La definición de actividades prioritarias a favor de la infancia. Otro instrumento importante con el que cuenta el País es el “SIAF” (Sistema integrado de administración financiera) y en especial la “Consulta amigable del portal del Ministerio de Economía y Finanzas”, que permite tener acceso a la información del gasto mes a mes.

Además cabe manifestar que la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali representa a una Unidad Ejecutora con autonomía presupuestal y

financiera que cumple con las respectivas fases presupuestales como la programación, formulación, ejecución, control y cierre presupuestal emanado mediante la Ley General de presupuesto público para cada año fiscal y las respectivas directivas presupuestales del Ministerio de Economía y Finanzas – M.E.F, donde para cada año fiscal programa sus actividades que piensa realizar a través de los sistemas administrativos que cuenta y que finalmente se inserta en el Plan Operativo Institucional – P.O.I de la institución que será evaluado trimestralmente.

¿Qué es el rendimiento laboral?

Antes decíamos que la gran mayoría de las actividades que los profesionales de los Recursos Humanos llevan a cabo en sus respectivas organizaciones están dirigidas a la consecución de un impacto positivo sobre el rendimiento de sus trabajadores. Pero,

¿Qué se entiende por rendimiento laboral? Uno de los autores de mayor renombre en este ámbito.

Campbell, McCloy, Oppler y Saer (1993), la eficacia de un individuo se refiere a la evaluación de los resultados de su rendimiento. Desde una perspectiva histórica, la conducta del empleado ha sido considerada una de las causas de estos outputs, siendo éste uno de los medios para evaluar la eficacia del rendimiento (Waldman, 1994). En las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los outputs que producen. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento. Sin embargo, como decíamos, existe

otro grupo de especialistas y autores para los que lo correcto es considerar el rendimiento como un conjunto de conductas en el entorno laboral, en lugar de definirlo como el resultado de las mismas.

Guest (1989) apuntaba que si se aplican un conjunto integrado de prácticas de recursos humanos con el fin de incrementar el compromiso de los empleados, su calidad y su flexibilidad, esto repercute de manera positiva y directa sobre el rendimiento empresarial, sean cuales sean las circunstancias externas o la estrategia empresarial. Otros autores que participan de este enfoque (Arthur, 1994; Boselie et al 2001; Delaney y Huselid, 1996; MacDuffie, 1995), coinciden en la creencia que existen un conjunto de prácticas, aplicables de manera universal y que tienen una relación directa sobre el rendimiento empresarial. Ichniowski et al. (1997), Ichniowski y Shaw (1999) y Appelbaum (2000) realizaron estudios a nivel de grupos de producción, donde se analizaron los rendimientos de los empleados en base al empleo de ciertas prácticas de recursos humanos que denominaron “prácticas de alto rendimiento”.

Para Antonio Guarino, gerente de Recursos Humanos de Isenbeck, el punto de partida es la existencia en la organización de una cultura que propicie esta modalidad de trabajo. "No se puede ser un equipo si las reglas de juego normales son de individualismo".

Guarino dice que es fundamental demostrar el afán por trabajar en equipo desde los niveles más altos de la empresa. "Si decimos que trabajamos en equipo pero, cuando hay que decidir algo, el jefe sale con un decreto, se demuestra que es mentira".

Capacitación de trabajadores productores de la Sede Aguaytia



En cuanto a la:

Motivación

Los sistemas de gestión del rendimiento están diseñados para identificar las fortalezas y debilidades de los empleados y las metas profesionales. El propósito de identificar las fortalezas es prepararlos para asumir responsabilidades adicionales dentro de sus funciones actuales o para oportunidades de promoción. La teoría del famoso profesor y consultor Frederick W. Herzberg sobre la motivación del empleado no se centró en la recompensa monetaria como motivación, sino en el reconocimiento no monetario. Herzberg cree que la motivación se estimula más mediante el reconocimiento del talento a través de la asignación de mayores responsabilidades y tareas, así como dar a los empleados la oportunidad

de demostrar sus habilidades de liderazgo. Las mediciones que proporciona un sistema de gestión del rendimiento son críticas en la designación de los empleados que son adecuados para papeles más responsables.Teoría de los motivos sociales enunciada por:

McClelland, en 1961 (a partir de las investigaciones de H. Murray sobre motivos y rasgos de personalidad). Empleando metodologías proyectivas, McClelland llegó a la conclusión. Estos tres motivos sociales son:

1. Motivación de logro: tendencia a buscar el éxito en tareas que implican la evaluación del rendimiento. La persona muy motivada por el logro se caracteriza por su interés en conseguir un estándar de excelencia. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales.
2. Motivación de poder: distinguiendo entre el poder personal (que se caracteriza por el deseo de dominar y controlar el comportamiento de los demás) y el poder socializado (que se activa por la posibilidad de ganar una votación).
3. Motivación de afiliación: interés por establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva. Se asocia a cuatro tipos de recompensas sociales (Hill, 1987): el afecto positivo o estimulación asociada con la cercanía interpersonal, el elogio, la reducción de miedo o estrés y la comparación. Orientaciones motivacional intrínseca y extrínseca. Las recompensas por las que los trabajadores realizan sus tareas

son de muy distinta naturaleza.

Productividad:

La evaluación de la productividad del empleado es un objetivo de desempeño crítico. Los sistemas de gestión del rendimiento consisten en evaluaciones utilizadas para determinar los niveles de productividad y las formas de mejorar dicha productividad. Las barreras u obstáculos que impiden la alta productividad se detectan generalmente mediante la evaluación del desempeño de los empleados; que luego se puede corregir mediante la capacitación y el desarrollo, que forman parte de la fase de establecimiento de metas dentro de la mayoría de las evaluaciones de desempeño. Sin embargo, Identificar las causas de la baja productividad es sólo el comienzo. Las evaluaciones de desempeño son herramientas que se utilizan para determinar los métodos eficaces para aumentar la productividad de los empleados, tales como cambiar los procesos o procedimientos que usan los empleados para completar sus tareas.

Responsabilidad:

Responsabilizando a los empleados por sus tareas laborales es otro objetivo de rendimiento. Los gerentes utilizan las evaluaciones para determinar si los empleados están en realidad realizando las tareas por las cuales se lo contrató. Los gerentes también usan herramientas como la observación y la orientación a los empleados para hacerlos responsables del trabajo asignado. Esto lo hacen a través de la evaluación de la calidad del trabajo, la eficiencia y la producción. Las consecuencias de la falta de desempeño están directamente relacionadas con la responsabilidad. La rendición de cuentas afecta las expectativas del empleador hacia el trabajo

futuro, la motivación del empleado y, sobre todo, la productividad.

Satisfacción laboral:

Muchos empleadores quieren crear un ambiente de trabajo que fomente la colaboración y la sinergia, mejorando así las posibilidades de satisfacción y retención de los empleados. Por lo tanto, las evaluaciones de desempeño que evalúan el nivel de satisfacción pueden determinar el éxito de los empleados en otras áreas de trabajo. Los empleados que están satisfechos con sus asignaciones de trabajo y el apoyo que reciben de sus supervisores y gerentes a menudo son más productivos y comprometidos. Además, la satisfacción laboral mejora con el reconocimiento del empleado, que los gerentes consideran apropiado al evaluar el desempeño laboral. A través del reconocimiento, los empleados muestran motivación para demostrar sus habilidades en el manejo de tareas complejas. También exhiben signos de satisfacción siendo cada vez más conscientes sobre su trabajo, sabiendo que sus puestos pueden tener un tremendo impacto en la productividad y, en última instancia, sobre la rentabilidad de la organización.

La Gestión Administrativa en el Gobierno Regional de Lima, Yensy Marcela Baldeos Lioo (2015).

La Gestión Administrativa, debe contar con el Planeamiento, la Dirección, los Objetivos, los Manuales, los Reglamentos, las Directivas, las Normas, la capacitación permanente de los Directivos y de los trabajadores, el Liderazgo, la Comunicación, los Valores como la ética y la Moral son necesarios para ser eficientes y eficaces en el Gobierno Regional de Lima; así como ·brindar servicios de calidad a la sociedad. Contribuye a elevar el

bienestar de su población, para ello organiza y conduce la gestión pública regional de" acuerdo a sus competencias, a fin de lograr el desarrollo sostenible de la Región en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, promoviendo la inversión pública y privada, el empleo y garantizando el ejercicio pleno de los derechos e igualdad de oportunidades de sus habitantes. El Gobierno Regional de Lima, es una institución pública encargada de la administración de la Región, tiene personería jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Guía sobre el Sistema Administrativo de Recursos Humanos en el Sector Público, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – SERVIR (2016).

La doctrina considera que cuando la Administración Pública ejerce función administrativa, lo debe hacer a través de las formas jurídicas que le están permitidas.

Estas formas son: reglamentos, actos administrativos, contratos administrativos, actos de la administración y, por último, los hechos administrativos. Si se hace un examen histórico de la legislación peruana para apreciar el concepto de «Administración Pública», podemos mencionar las siguientes normas: El derogado Decreto Supremo Nº 006-67-SC, Reglamento de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, concebía como Administración Pública únicamente al Poder Ejecutivo (Presidencia, Consejo de Ministros y Ministerios), a las entidades del sub sector público independiente, incluidas las empresas estatales y, por último, a los gobiernos locales representados por los

municipios. El Decreto Legislativo Nº 757, Ley Marco para el crecimiento de la Inversión Privada10, reconoce como entidades de la Administración Pública a los ministerios, instituciones y organismos públicos, sean dependientes del gobierno central, gobiernos regionales o locales.

2.2. BASES TEÓRICAS

Existen muchos estudiosos y profesionales, donde caracterizan el problema desde un punto de vista de rendimiento y productividad de las actividades administrativas que desarrollan dentro de la institución, el cuál guarda relación y están articuladas a las acciones estratégicas planteadas a corto y mediano plazo, cumpliéndose con los objetivos y metas trazadas.

2.2.1. Gestión Administrativa

Calpe (2008), agregó “agrupa métodos y normas, obteniendo la eficacia del sistema”. Restrepe (2008), indicó como una “función integradora, global en la organización”.

Ponjuán (1998), enfatizó mediante un adecuado proceso, la dirección y la ejecución del liderazgo, se determinará el óptimo empleo de los recursos y el logro de los objetivos de la Gestión Administrativa.

Para la Real Academia (2010), la Gestión Administrativa es la habilidad de la organización para precisar, lograr y evaluar sus propósitos con el uso del proceso administrativo.

Chiavenato (2012), refirió que la Gestión Administrativa pasó de intérprete a ejecutor por medio de la planeación, organización, dirección y control en las áreas y niveles de la organización, con el fin de alcanzar sus objetivos garantizando su competitividad.

Robbins (2012), refirió: “Gestión administrativa en empresas públicas y particulares demanda que los objetivos se efectúen con las funciones del proceso, con la que debe contar toda gerencia”. Alvarado (2003), expreso: “La gestión administrativa involucra tomar decisiones y ejecutarlas para definir acciones y con ello alcanzar los objetivos”.

2.3. Metodología

Hernández, Fernández y Batista (2010) El método de estudio utilizado es el Descriptivo; “esta describe una realidad objetiva basada en la ocurrencia de un evento fenomenológico”.

Sánchez y Reyes (1998), manifestaron que la investigación es de nivel descriptivo porque se orienta a la busca de la realidad como se da en un lugar, tiempo y situación.

Valderrama (2013) manifestó la investigación es tipo básica: “Porque examinaremos las otras teorías científicas que hay en analogía al estudio del problema”.

Yuni y Urbano (2006) manifestaron del alcance o nivel de la investigación correlacional: 45 Se pretende manifestar la asociación entre variables sin llegar a identificar cuales es dependiente o independiente. Un trabajo de correlación trata de identificar si hay o no relación de variables. Es conocer cómo se comporta una, sabiendo las características de otra o más.2.5. Diseño No experimental “Porque la investigación se realiza sin tocar intencionalmente las variables.”

Jiménez (2009)- De la revista electrónica CEMCI, define la motivación como uno de los conceptos más ampliamente estudiados a la

hora de intentar comprender el comportamiento de los individuos, la motivación es un concepto que se utiliza a diario pues es un factor fundamental en las organizaciones, es una variable determinante en el desempeño laboral.

Asimismo en el artículo de motivación personal de Prensa Libre (2011), la motivación personal debe ser un juicio consistente que hace que los seres humanos sean seguros de sí mismos. Por tal motivo, proporciona efectividad y positivismo en su ámbito cotidiano.

Esto quiere decir que la motivación es un elemento para salir adelante día a día, una persona se siente motivada y realiza sus tareas laborales con mayor eficacia, tiene consecuencia en todos los aspectos de la vida y es fundamental en el trabajo para poder determinar cómo actuar, cómo tratar a la gente y cómo desenvolverse; además, es fundamental para poder crecer, ascender y cumplir todas las metas. Por otro lado la motivación en el ser humano ayuda a que la persona se pueda desenvolver y dar de sí tanto en su vida personal como en el ámbito laboral, ayuda a que sea una persona emprendedora alcance lo que se propone.

La ingeniera Sandra Suarez, (20 de febrero del 2012) explica que la motivación laboral, es una estrategia para aumentar la productividad, ya que va a depender de sus recursos económicos, grandes y pequeñas empresas tienen varias estrategias para mantener a sus colaboradores en un agradable ambiente laboral que los lleve a brindar y a realizar lo mejor de sí y a ser cada vez más eficaces y productivos. Las pequeñas empresas, o aquellas que cuentan de recursos limitados, requieren de técnicas de motivación laboral, ya que el nivel de motivación brinda a los empleados un

espacio propicio donde puedan desarrollarse de manera personal y profesional. En compañías donde el personal es numeroso y los recursos son más generosos, el tema se aborda desde otro orden. En industrias grandes por ejemplo, la motivación laboral se ha enmarcado en la palabra bienestar pero dirigida no solo a sus empleados sino también al grupo familiar.

Reyes (2014) en la tesis Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes, tuvo como objetivo establecer si existe relación estadísticamente significativa al nivel 0.05 entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa utilizó el diseño de tipo descriptivo y como instrumento utilizó una escala de Likert y un cuestionario, descubrió que este estudio muestra que entre la identificación laboral y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores operarios no existe ninguna relación estadísticamente significativa

Teorias X y Y Douglas McGregor, citado por Robinss y Judge (2013)

Estableció dos visiones diferentes en las personas una negativa en esencia, llamada teoría X en esta teoría presupone que el trabajador es pesimista, es rígido y con una aversión innata al trabajo evitándolo si es posible. Y la otra básicamente positiva denominada Y, ya que ésta se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa se conoce como una persona dinámica, flexible y optimista. Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con

los empleados McGregor determinó, que los puntos de vistas que aquellos tenían acerca de las naturalezas los seres humanos se basan en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento. Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente al trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso coaccionados a realizarlo. Quienes se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar incluso a buscar la responsabilidad. La teoría Y señala que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor llego a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más validos que los de la teoría X. Por consiguiente estableció que la idea como toma de decisiones participativa, los trabajos de responsabilidad y desafiantes y las buenas relaciones grupales servían para maximizar la motivación de un individuo en una empresa en su trabajo.

Teoría del aprendizaje Jones y George (2006), definen que en la manera en que se aplican a las organizaciones, es que los administradores pueden calificar la motivación y el desempeño de los empleados por la forma en que vinculan los resultados que estos obtienen con la realización de comportamientos deseados en una organización y el logro de las metas. Esta teoría se enfoca en los vínculos entre el desempeño y los resultados de la motivación. Se puede definir el aprendizaje como un cambio relativamente permanente en el conocimiento o comportamiento de una persona, que resulta de la experiencia o la práctica.

Madrigal (2009), refiere a la búsqueda de los elementos que

permitan conducir los esfuerzos de las personas hacia direcciones específicas ha sido una constante, así como encontrar elementos que permitan a canalizar el esfuerzo la energía, y la conducta de los colaboradores hacia el logro de los objetivos que buscan las organizaciones y los propios empleados.

Aamodt (2010) explica el primer punto en el proceso de la evaluación del desempeño e indica que es determinar las razones por las cuales las organizaciones desean hacerlo. En otras palabras, la organización desea utilizar los resultados para así poder mejorar el desempeño. 29 Esta determinación es de suma importancia ya que las distintas técnicas de valorar el desempeño son apropiadas para algunos propósitos pero no para otros.

Por ejemplo, un método de evaluación del desempeño, la escala de elección forzada, es excelente para determinar la compensación pero terrible para propósitos de capacitación. De forma similar, el uso de la evaluación de 360 grados es una excelente fuente para mejorar el desempeño de los empleados pero no es apropiada para determinar los incrementos salariales.

Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de Motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales, Marian Jaén Díaz (2010).

La gran mayoría de las actividades que los profesionales de los Recursos Humanos llevan a cabo en sus respectivas organizaciones están dirigidas a la consecución de un impacto positivo sobre el rendimiento de sus trabajadores. Pero, ¿qué se entiende por rendimiento laboral? Uno de

los autores de mayor renombre en este ámbito, Motowidlo (2003), lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado.

Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización.

Regímenes Laborales Para Servidores Públicos En El Perú - Servir.

La diversidad de los regímenes al interior del sector público y la consecuente imposibilidad de estructurarlos bajo criterios de gestión uniformes ha sido uno de los motivos para la creación del Servicio Civil, promulgándose la Ley Nº 30057. La diversidad de regímenes laborales en el sector público ha sido reconocida legislativa y jurisprudencialmente. En efecto, el artículo 3º del Decreto Supremo Nº 007-2010-PCM, señala lo siguiente: «En tanto se implemente de modo integral la nueva Ley del Servicio Civil, el sistema comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas». Por su parte, el Tribunal Constitucional, cuando se ocupó de la constitucionalidad del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios o régimen CAS, en el Expediente Nº 00002-2010-PI/TC, admitió la coexistencia de regímenes laborales en el sector público, en los siguientes términos: «El ordenamiento jurídico peruano contiene cuando menos dos regímenes laborales generales, alrededor de los cuales giran otros más específicos. Nos referimos a los regulados en los Decretos

Legislativos Nº 276 y 728, denominados Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, el primero, y Ley de Fomento del empleo, los cuales contienen la legislación marco aplicable tanto al sector público como al sector privado, respectivamente». En todo caso, lo relevante es que nos encontramos ante relaciones laborales en cuya caracterización se encuentran presentes los tres elementos de toda relación de trabajo: prestación personal de servicios.

Trataremos también de unir los conceptos, la metodología y los cálculos tradicionales, que aún mantienen vigencia práctica, con los aspectos más novedosos planteados recientemente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como por las Organizaciones (empresas, instituciones, etc.) que aplican la Excelencia como premisa esencial para garantizar la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de sus empleados, de sus clientes y de la población en general.

Organización Internacional Del Trabajo - Trataremos también de unir los conceptos, la metodología y los cálculos tradicionales, que aún mantienen vigencia práctica, con los aspectos más novedosos planteados recientemente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como por las Organizaciones (empresas, instituciones, etc.) que aplican la Excelencia como premisa esencial para garantizar la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de sus empleados, de sus clientes y de la población en general.

No es usual el tratamiento de la productividad de esta manera, pero consideramos importante mantener una coherencia entre personas, empresas y nación no despersonalizando las dos últimas ya que éstas

están compuestas por personas que son las que realmente las mantienen, las desarrollan y a la vez deben recibir sus frutos para satisfacer sus necesidades materiales y espirituales como planteamos en párrafo precedente.

Dr. Guillermo Tricoci - Maestría en Dirección Estratégico en Recursos Humanos (2015).

Se intentara brindar una mirada de Recursos Humanos, por fuera de los recursos humanos individualmente considerados, y pensar en procesos sinérgicos que aporten valor agregado, independientemente de quiénes participan de su éxito. Me resulta más pertinente pensar en la utilidad de entrenar a un empleado en las funciones que necesita su puesto de trabajo, dentro de una entidad pública, que en mejorar su performance y pensar sólo en incrementar su valor agregado en lo personal y profesional, a expensas de las empresas que los contratan.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Rendimiento laboral**

  El producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados.Las organizaciones suelen plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los empleados deben cumplir o superar. Para ello las organizaciones plantean incentivos con los que fomentar dicho rendimiento laboral.

  El concepto del desempeño estima la manera en que se cumplen las tareas y funciones encomendadas.

- **Optimización de Tiempo**

  Significa que cada trabajador tiene retos que enfrentara, como trabajador, donde deberá administrar su tiempo entre las diversas actividades que desempeña; cada trabajador tiene diferentes prioridades y tareas que cumplir, como meta trazada durante un ejercicio fiscal.

- **Sistemas Administrativos**

  Un diseño administrativo de espacios laborales, donde las entidades deben, con carácter de obligatorio, diseñar Planes Estratégicos, con lineamientos de política, objetivos y metas definidas, que sirvan de parámetros para medir su desempeño y el grado de efectividad en el logro de sus objetivos y metas; obviamente con un apropiado manejo (gestión-gerencia)de los recursos del Estado, o sea del dinero de cada peruano; dicho en otras palabras, el conjunto de normas que conforman los sistemas administrativo, es la forma cómo se debe administrar los recursos y la gestión es cómo realmente los funcionarios de turno lo hacen.

- **Eficiencia**

  Es la relación entre los recursos utilizados entre un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o cuando se logran mas objetivos con el mismo o menos recursos. (Gestión: Management y empleo)

- **Eficacia**

  La capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. No debe confundirse este concepto con el de eficiencia que se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado (es decir, cumplir un objetivo con el mínimo de recursos disponibles y tiempo).

- **Presupuesto Púbico**

  Es un instrumento de gestión del Estado para el logro de resultados a favor de la población, a través de la prestación de servicios y logro de metas de cobertura con equidad, eficacia y eficiencia por las Entidades Públicas. Establece los límites de gastos durante el año fiscal, por cada una de las Entidades del Sector Público y los ingresos que los financian, acorde con la disponibilidad de los Fondos Públicos, a fin de mantener el equilibrio fiscal. (Ministerio de Economía Finanzas)

- **Planeamiento Estratégico**

  Su forma más simple un plan estratégico es una herramienta que recoge lo que la organización quiere conseguir para cumplir su misión y alcanzar su propia visión (imagen futura). Entonces ofrece el diseño y la construcción del futuro para una organización, aunque éste futuro sea imprevisible. El plan estratégico define también las acciones necesarias para lograr ese futuro. (CEPLAN)

- **Efectividad laboral**

  Cuando se habla de efectividad, se está haciendo referencia a la capacidad o habilidad que puede demostrar una persona, un animal, una máquina, un dispositivo o cualquier elemento para obtener determinado resultado a partir de una acción. La eficacia tiene que ver con optimizar todos los procedimientos para obtener los mejores y más esperados resultados. Por lo general, la eficacia supone un proceso de organización, planificación y proyección que tendrá como objetivo que aquellos resultados establecidos puedan ser alcanza.

- **Productividad**

  La relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

- **Gestión Administrativa**

  La forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Se realiza a través de 4 funciones específicas: planeación, organización, dirección y control. En los últimos años, algunos autores añadieron una función más, que vale la pena tener en cuenta: la integración del personal, analizamos qué es la

legislación administrativa. La acción o tarea que entraña dificultad y cuya ejecución requiere decisión y esfuerzo. (lifeder.com)

- **Calidad de Vida**

  Las relaciones humanas se definen como relaciones humanas a los contactos conscientes establecidos entre individuos y grupos, entre empleados y sus colegas, entre subordinados y sus jefes, entre los elementos de una sección y aquellos de otra.

  Hace alusión a varios niveles de generalización pasando por sociedad, comunidad, hasta el aspecto físico y mental, por lo tanto, el significado de calidad de vida es complejo y contando con definiciones desde sociología, ciencias políticas, medicina, estudios del desarrollo, etc.

  Hay muchos tipos de condiciones de vida:

  - Condiciones económicas.
  - Condiciones sociales.
  - Condiciones políticas.
  - Condiciones de salud.
  - Condiciones naturales.

  Se evalúa analizando cinco áreas diferentes. Bienestar físico (con conceptos como la salud, seguridad física), bienestar material (haciendo alusión a ingresos, pertenencias, vivienda, transporte, etc.), bienestar social (relaciones personales, amistades, familia, comunidad), desarrollo (productividad, contribución, educación) y bienestar emocional (autoestima, mentalidad, inteligencia emocional, religión, espiritualidad).

- **Salud**

  El estado que un organismo que presenta al ejercer y desarrollar normalmente todas sus funciones. Se considera el estado ideal del individuo, en virtud de que al sentir la ausencia de enfermedad o lesión se puede llevar una vida normal. Para que la vida tenga sentido se debe disponer y disfrutar de una buena salud, en otras palabras, si presentamos una mala salud nuestro tiempo de existencia en este mundo se hace cada vez más corto.

  La declaración de los derechos humanos establece que “El goce pleno de la salud es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, sin distinción de ninguna clase”.

- **Educación**

  El proceso de facilitar el aprendizaje o la adquisición de conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos de un grupo de personas que los transfieren a otras personas, a través de la narración de cuentos, la discusión, la enseñanza, la formación o la investigación. La educación no solo se produce a través de la palabra, pues además está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes. Generalmente, la educación se lleva a cabo bajo la dirección de las figuras de autoridad.

- **Desarrollo Económico**

  La capacidad de países o regiones para crear riqueza a fin de mantener la prosperidad o bienestar económico y social de sus habitantes. Podría pensarse al desarrollo económico como el

resultado de los saltos cualitativos dentro de un sistema económico facilitado por tasas de crecimiento que se han mantenido altas en el tiempo y que han permitido mantener procesos de acumulación del capital. Evidentemente que los saltos cualitativos no se dan exclusivamente si se dan acumulaciones cuantitativas de una única variable, pues los saltos pueden ser incluso de carácter externo y no solo depender de las condiciones internas de un país. (Economipedia)

- **Gobierno Regional de Ucayali**

  Representa una entidad pública, con personería jurídica, así como es un instrumento de gestión de base territorial, de carácter integral y dinámico, orientador del desarrollo, que permite optimizar los recursos económicos orientándolos al desarrollo de actividades y proyectos que satisfagan los objetivos específicos y generales de los ejes de desarrollo y por ende alcanzar la visión trazada. Ente rector del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico ha iniciado el proceso de implementación del planeamiento estratégico a nivel nacional, disponiendo la actualización de los planes, para que las políticas públicas se materialicen en acciones que satisfagan las demandas ciudadanas, mejorando la capacidad de la administración pública para identificar, prevenir y aprovechar los riesgos y oportunidades del entorno de cada territorio. (Plataforma digital única del Estado Peruano)

- **Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo**

  El organismo desconcentrado con dependencia técnica y normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y presupuestalmente y administrativamente del Gobierno Regional de Ucayali comprendiendo el ámbito territorial de la Región de Ucayali; constituyéndose en el ente rector encargado de observar las políticas socio laborales y promoción del empleo, cuyo personal se encuentra sujeto tanto al régimen de la actividad pública como al régimen de la actividad privada. (Estructura orgánica del GOREU)

  Dentro de las funciones más importantes que cumple ésta Institución, está en la de disponer acciones destinadas a la política de Prevención y promoción socio laboral en materia de relaciones de trabajo, inspección de higiene y seguridad ocupacional, remuneraciones y productividad, registros laborales y otros de su competencia, promoviendo y conduciendo la presentación de servicios con criterio de simplicidad, celeridad y oportunidad, a través de sus dependencias, de igual forma, le corresponde ejecutar la política del Empleo, Formación Profesional, Bienestar y Seguridad Social, vigilando el cumplimiento de las normas generales y reglamentarias relativas a dichas materias.

- **Documentos normativos de gestión**

  La condición necesaria para cualquier estrategia dirigida hacia el éxito competitivo. El aumento incesante del nivel de exigencia , junto a la explosión de competencia procedente de nuevos ventajas

comparativas en costes y la creciente complejidad de productos, procesos, sistemas y organizaciones, son algunas de las causas que hacen de la calidad un factor determinante para la competitividad y la supervivencia.

- **Sistema Nacional de Presupuesto Público**

  El conjunto de órganos, normas y procedimientos que conducen el proceso presupuestario de todas las entidades del Sector Público en todas sus fases; está integrado por la Dirección General del Presupuesto Público y por las Unidades Ejecutoras. (M.E.F)

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de investigación

En el presente trabajo, la investigación se desarrolló, bajo un diseño descriptivo – correlacional, con la finalidad de caracterizar un hecho, fenómeno en el rendimiento de la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali. El estudio descriptivo, nos servirá para medir de forma independiente las variables, las primeras aparecerán enunciadas en los objetivos de investigación.

Así mismo con el estudio de investigación de pretender visualizar cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí, lo principal de este estudio es saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada (evalúan el grado de relación entre dos variables).

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo, la investigación se desarrolló, bajo un diseño descriptivo – correlacional.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población del presente estudio de investigación es tomada en cuenta del número total de trabajadores – 126 (C.A.P), que laboran en la

Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, desagregado por sistemas administrativos.

3.3.2. Muestra

La muestra tomada en cuenta, es representativa, donde los trabajadores administrativos se encuentran distribuidos cualitativamente en la sede de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, que tiene una gran influencia en el Departamento de Ucayali, que nos permitirá conocer los antecedentes relacionados al problema planteado.

$$n = \frac{Z^2 * P * Z}{E^2}$$

Donde :

n = Total de la población

Z= 1.96 al cuadrado (si la seguridad es de 95%)

P = 0.85

q = 1-p (en este caso 1-0.85)

d = precisión (se usa en la investigación 9%)

$$n = \frac{1.96^2 * 0.85 * 0.15}{0.09^2}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.85 * 0.15}{0.0081}$$

$$n = \frac{0.489804}{0.0081}$$

n = 60

La muestra de estudio estará conformada por los últimos datos estadísticos que nos proporciona el Gobierno Regional, la D.R.A.U y otras dependencias públicas relacionas al sector. Así mismo se toma en cuenta diversos documentos y páginas web.

La Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, es un órgano desconcentrado del Gobierno Regional de Ucayali, según la ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, donde administrativamente y presupuestalmente dependen el Gobierno Regional de Ucayali, así mismo técnica y normativamente depende del Ministerio de Agricultura en ese sentido se puede ilustrar la distribución del personal administrativo, según el organigrama estructural de la sede Regional:

Tabla 2: Nivel Estructural – C.A.P – D.R.A.U

Niveles	Cantidad
Funcionarios	17
Profesionales	32
Técnicos	11
Total	60

Tabla 3: Resultado de Cuestionario

N°	Formulación de Preguntas	Alto	Medio	Regular	Bajo	Muy Bajo
1	¿Los sistemas promueven la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la búsqueda, manejo y gestión administrativa por parte de los trabajadores?	5	5	10	25	15
2	¿Utilizan una adecuada ejecución de gasto de acuerdo a la contratación del personal?	3	2	5	5	45
3	¿Los sistemas administrativos de los trabajadores en el departamento de recursos humanos, a garantizar la optimización del sistema?	5	5	5	15	30
4	¿Las metas generales de los sistemas administrativos están comprometidas con el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores?	2	3	5	5	45
5	¿Se cumple con el horario normal de trabajo?	1	2	50	5	2
6	¿Los sistemas administrativos promueven procesos de efectividad de los servicios de presta los trabajadores?	3	3	4	15	35
7	¿Cuál es el nivel de satisfacción en el sistema administración en los trabajadores?	2	3	5	5	45
8	¿Insertan capacitaciones y asesoramiento para el rendimiento de los sistemas administrativos de los trabajadores para favorecer la atención de los usuarios?	1	3	2	3	51
9	¿Los sistemas administrativos están abiertos a modificaciones en función del desarrollo del servicio de los trabajadores?	5	5	5	25	20
10	¿Los objetivos de los sistemas administrativos son relevantes y están vinculados con las necesidades de los trabajadores ante la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?	8	2	5	30	15
11	¿Los sistemas administrativos de los trabajadores aprovechan al máximo las cualidades de tiene cada órgano de esta institución?	2	2	3	25	28
12	¿Los sistemas administrativos de la sede Regional de Agricultura están abiertos y facilitan que los trabajadores profundicen según sus intereses y colaboren para solucionar el problema?	5	25	15	5	10
13	¿El diseño de los sistemas administrativos, identifica adecuadamente los perfiles y las características del personal técnico de apoyo de la sede regional?	5	10	5	10	30

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnicas

Para la recolección de datos se ha empleado la técnica analítica correlacional lineal, para calcular el rendimiento y optimización de tiempo se utilizó el coeficiente de Pearson, lo cual implica la revisión de los contenidos del cuestionario y que corresponden a la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, así como también las bases de datos de la instituciones vinculadas con el tema de la investigación.

3.4.2. Instrumentos

Por su objetividad, hemos considerado que el instrumento adecuado para esta investigación el cuestionario de encuesta. Así mismo se utilizó las entrevistas personales con los profesionales del sector y a su vez se revisó material bibliográfico como fuente secundaria.

El formato a emplear es el de recopilación de datos del cuestionario.

La validez del instrumento se realizó mediante la técnica de juicio crítico y estadístico, la cual consistió en consultar a destacados profesionales especialistas en temas adyacentes al de esta investigación, los cuales dieron su conformidad técnica.

La información recopilada ha sido ordenada y clasificada en cuadros contenidos en hojas de cálculo de Excel y el SPSS, versión 25, lo que posteriormente nos permitirá realizar el respectivo análisis estadístico.

3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el presente estudio se comenzó por una revisión de la bibliografía disponible, para pasar luego al análisis de la encuesta y la normativa que estuvo vigente durante el periodo de investigación, agrupando la información por variable, por dimensión y por indicador. Luego se ha realizado conversaciones con profesionales y funcionarios relacionados con el tema, para conocer sus diversas opiniones acerca de estudio de investigación planteado.

3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

El tratamiento estadístico, para la contrastación de las hipótesis se procesara la información de la encuesta programada para ser sistematizada y calcular luego las regresiones respectivas y el contraste de hipótesis. Asimismo los datos procesados se llevaran a las gráficas respectivas a fin de visualizar mejor los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Tabla 4: Numero de orden de acuerdo con las preguntas de la encuesta -

Resultado Estadísticos

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
N	Válido	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		2,33	1,55	2,00	1,53	2,92	1,73	1,53	1,33	2,17	2,30	1,75	3,17	2,17
Error estándar de la media		,153	,143	,168	,138	,072	,144	,138	,116	,158	,163	,123	,158	,183
Mediana		2,00	1,00	1,50	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,50	1,50
Moda		2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	4	1
Desv. Desviación		1,188	1,111	1,302	1,065	,561	1,118	1,065	,896	1,224	1,266	,950	1,224	1,416
Varianza		1,412	1,235	1,695	1,134	,315	1,250	1,134	,802	1,497	1,603	,903	1,497	2,006
Asimetría		,882	2,055	1,192	2,000	-,627	1,683	2,000	2,793	1,106	1,168	1,756	-,617	,806
Error estándar de asimetría		,309	,309	,309	,309	,309	,309	,309	,309	,309	,309	,309	,309	,309
Curtosis		,050	3,284	,238	3,066	6,698	2,143	3,066	7,019	,342	,389	3,537	-,663	-,858
Error estándar de curtosis		,608	,608	,608	,608	,608	,608	,608	,608	,608	,608	,608	,608	,608
Rango		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma		140	93	120	92	175	104	92	80	130	138	105	190	130

Los siguientes cuadros representan los resultados de la encuesta obtenida, mediante sistema estadístico SSPS, versión 25, los horizontes entre los años 2013 – 2017.

Tabla 5: Frecuencia 1 – Estrategia de aprendizaje.

¿Los sistemas promueven la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la búsqueda, manejo y gestión administrativa por parte de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy bajo	15	25,0	25,0	25,0
	Bajo	25	41,7	41,7	66,7
	regular	10	16,7	16,7	83,3
	Medio	5	8,3	8,3	91,7
	Alto	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Los sistemas promueven la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la búsqueda, manejo y gestión administrativa por parte de los trabajadores.

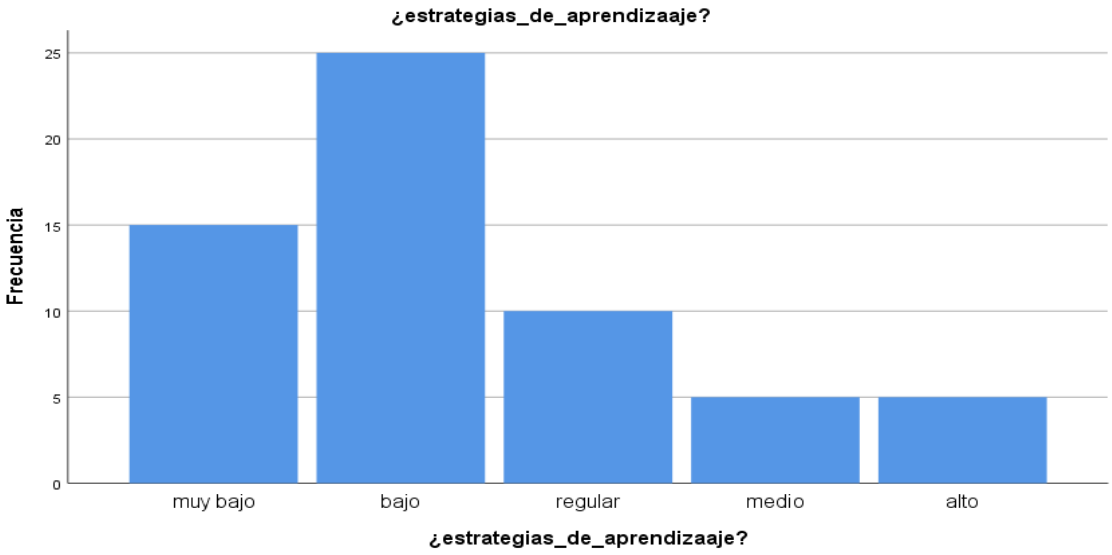


Figura 1: Estrategia de aprendizaje.

Tabla 6: Frecuencia 2 – Ejecución de Gastos.

¿Utilizan una adecuada ejecución de gasto de acuerdo a la contratación del personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy bajo	45	75,0	75,0	75,0
	Bajo	5	8,3	25,0	83,3
	Regular	5	8,3	8,3	91,7
	Medio	2	3,3	3,3	95,0
	Alto	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

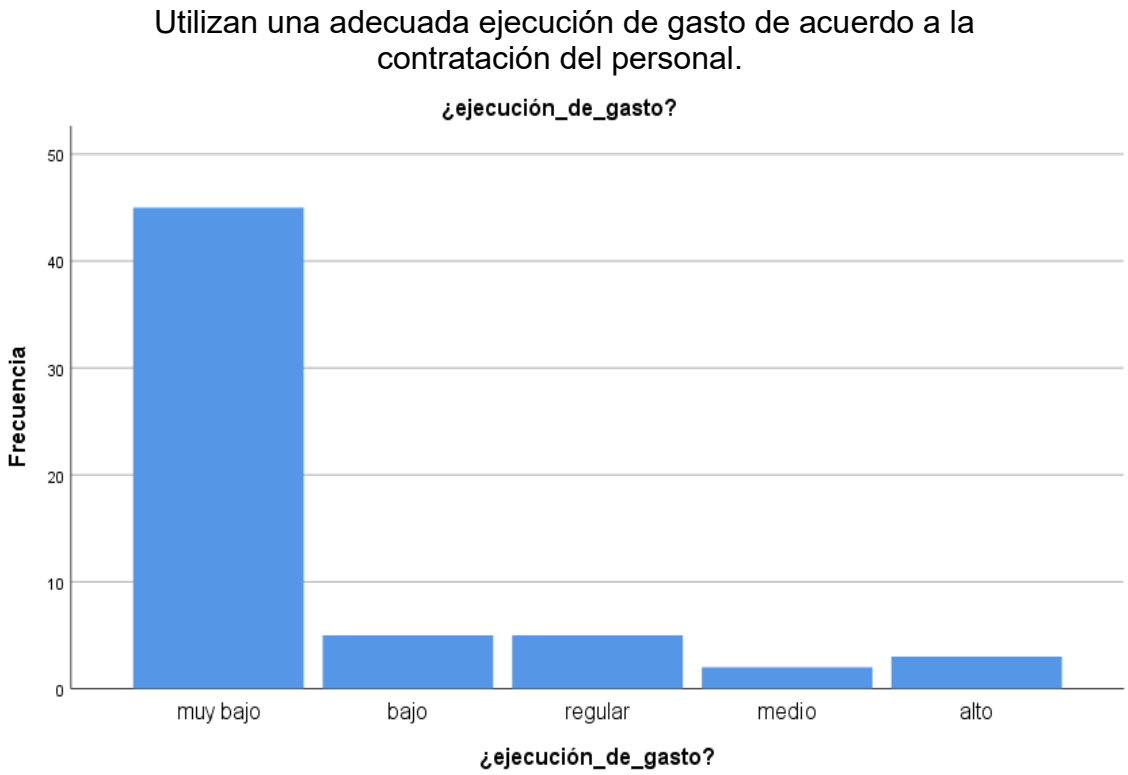


Figura 2: Ejecución de Gastos.

Tabla 7: Frecuencia 3 – Garantizar la Optimización.

¿Los sistemas administrativos de los trabajadores en el departamento de recursos humanos, a garantizar la optimización del sistema?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy bajo	30	50,0	50,0	50,0
	bajo	15	25,0	25,0	75,0
	regular	5	8,3	8,3	83,3
	medio	5	8,3	8,3	91,7
	alto	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Los sistemas administrativos de los trabajadores en el departamento de recursos humanos, a garantizar la optimización del sistema.

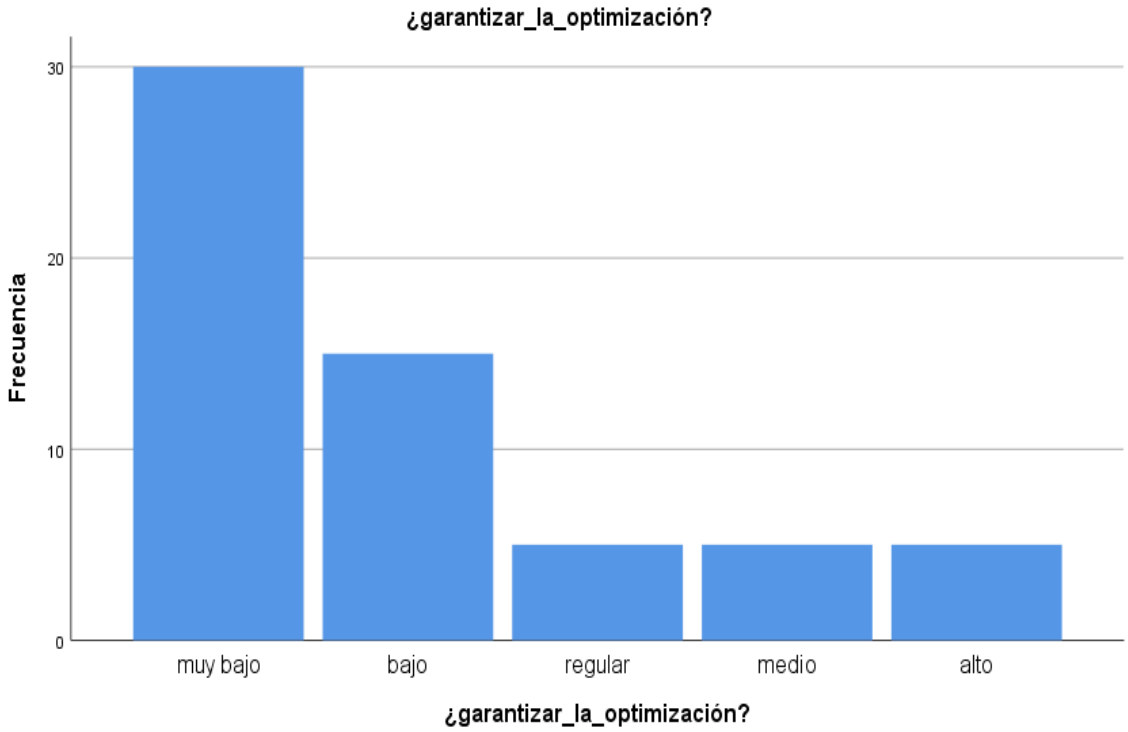


Figura 3: Garantizar la Optimización.

Tabla 8: Frecuencia 4–Mejoramiento de la Calidad de vida.

¿Las metas generales de los sistemas administrativos están comprometidas con el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy bajo	45	75,0	75,0	75,0
	bajo	5	8,3	8,3	83,3
	regular	5	8,3	8,3	91,7
	medio	3	5,0	5,0	96,7
	alto	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Las metas generales de los sistemas administrativos están comprometidas con el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

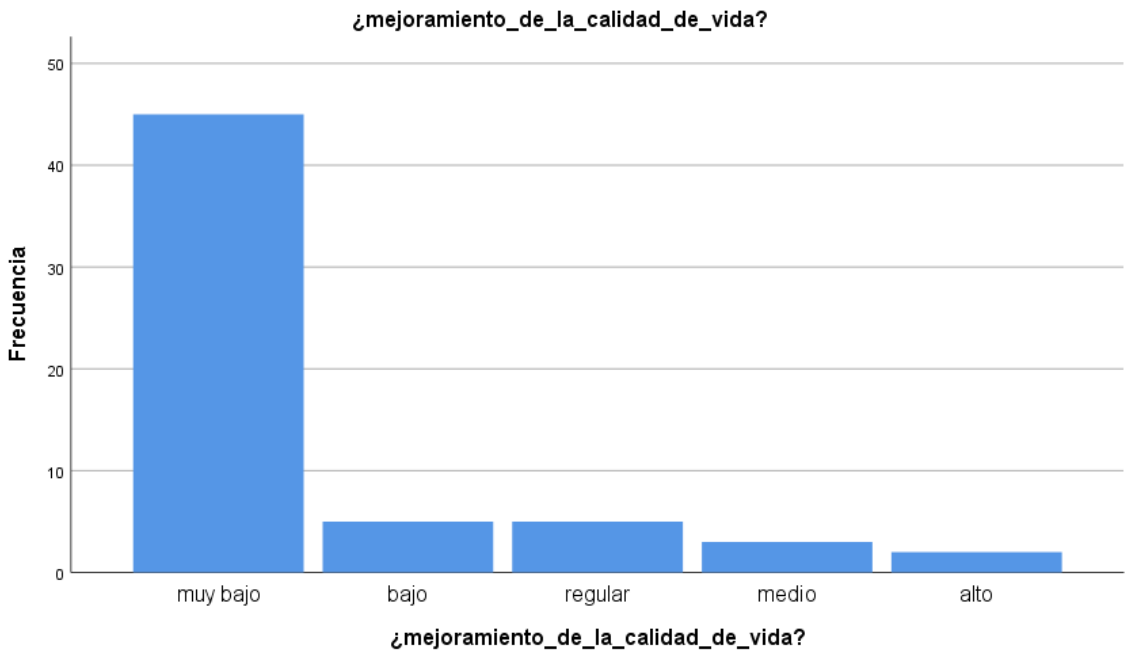


Figura 4: Mejoramiento de la Calidad de vida.

Tabla 9: Frecuencia 5-Horario Normal de Trabajo

¿Se cumple con el horario normal de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy bajo	2	3,3	3,3	3,3
	bajo	5	8,3	8,3	11,7
	regular	50	83,3	83,3	95,0
	medio	2	3,3	3,3	98,3
	alto	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Se cumple con el horario normal de trabajo.

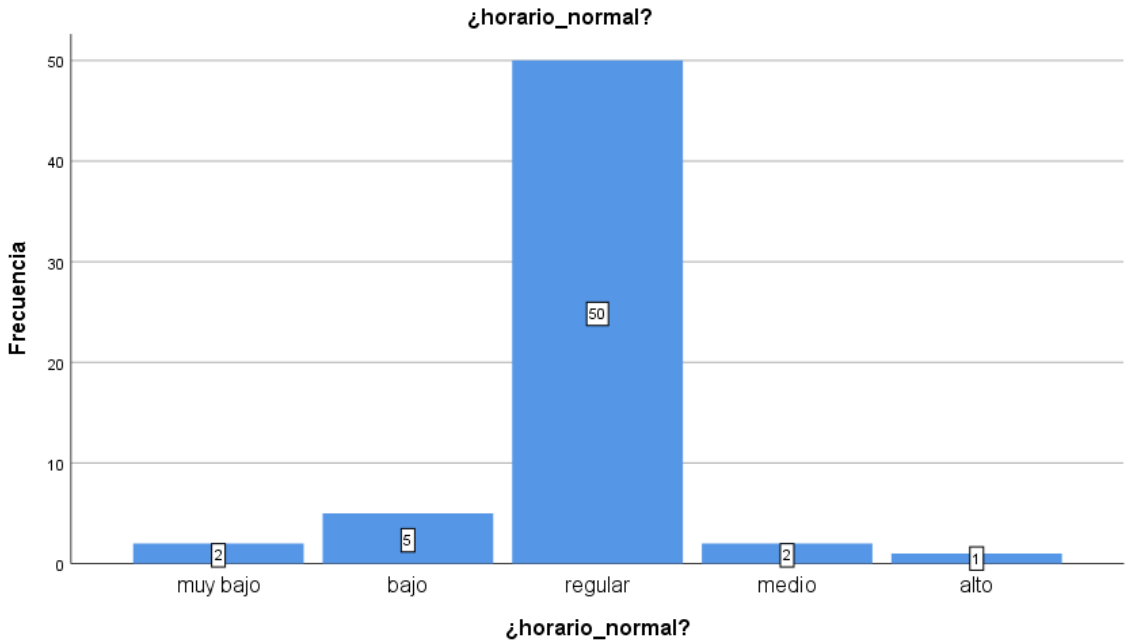


Figura 5: Horario Normal de Trabajo

Tabla 10: Frecuencia 6-Efectividad de los servicios.

¿Los sistemas administrativos promueven procesos de efectividad de los servicios de presta los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy bajo	35	58,3	58,3	58,3
	bajo	15	25,0	25,0	83,3
	regular	4	6,7	6,7	90,0
	medio	3	5,0	5,0	95,0
	alto	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Los sistemas administrativos promueven procesos de efectividad de los servicios de presta los trabajadores.

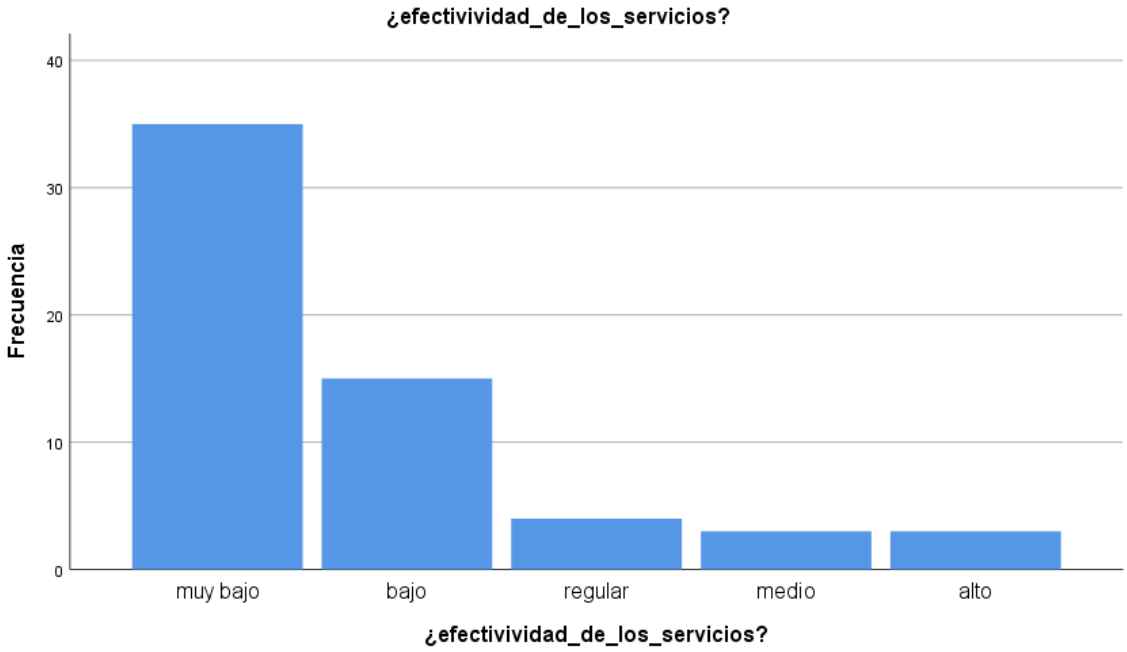


Figura 6: Efectividad de los servicios.

Tabla 11: Frecuencia 7-Nivel de Satisfacción.

¿Cuál es el nivel de satisfacción en el sistema administración en los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy bajo	45	75,0	75,0	75,0
	bajo	5	8,3	8,3	83,3
	regular	5	8,3	8,3	91,7
	medio	3	5,0	5,0	96,7
	alto	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Cuál es el nivel de satisfacción en el sistema administración en los trabajadores.

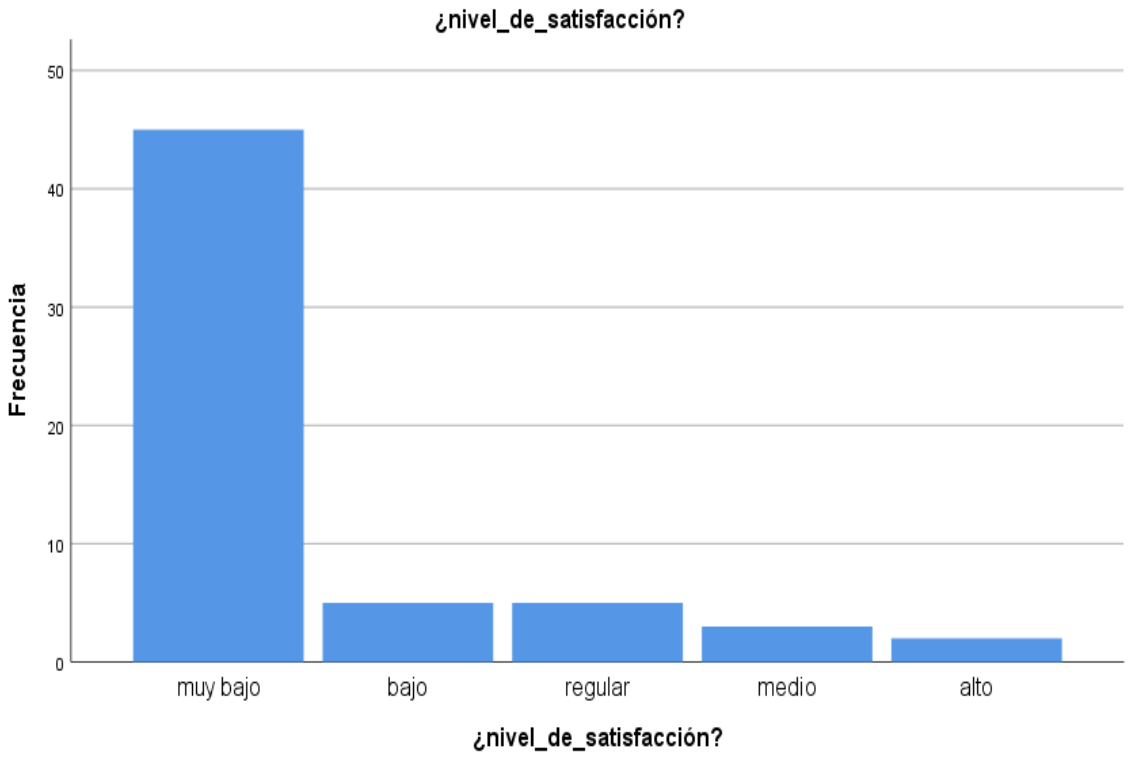


Figura 7: Nivel de Satisfacción.

Tabla 12: Frecuencia 8-Capacitaciones y Asesoramiento.

¿Insertan capacitaciones y asesoramiento para el rendimiento de los sistemas administrativos de los trabajadores para favorecer la atención de los usuarios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy bajo	51	85,0	85,0	85,0
	bajo	3	5,0	5,0	90,0
	regular	2	3,3	3,3	93,3
	medio	3	5,0	5,0	98,3
	alto	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

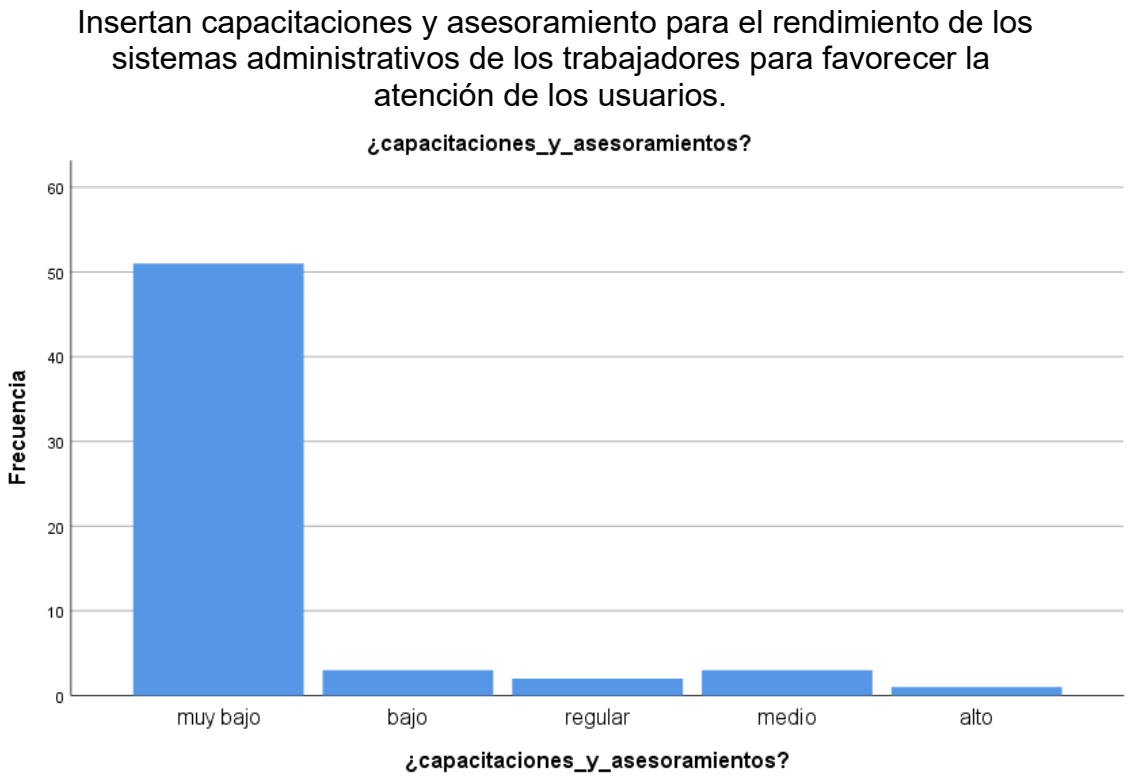


Figura 8: Capacitaciones y Asesoramiento.

Tabla 13: Frecuencia 9-Desarrollo del Servicio.

¿Los sistemas administrativos están abiertos a modificaciones en función del desarrollo del servicio de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy bajo	20	33,3	33,3	33,3
	bajo	25	41,7	41,7	75,0
	regular	5	8,3	8,3	83,3
	medio	5	8,3	8,3	91,7
	alto	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Los sistemas administrativos están abiertos a modificaciones en función del desarrollo del servicio de los trabajadores.

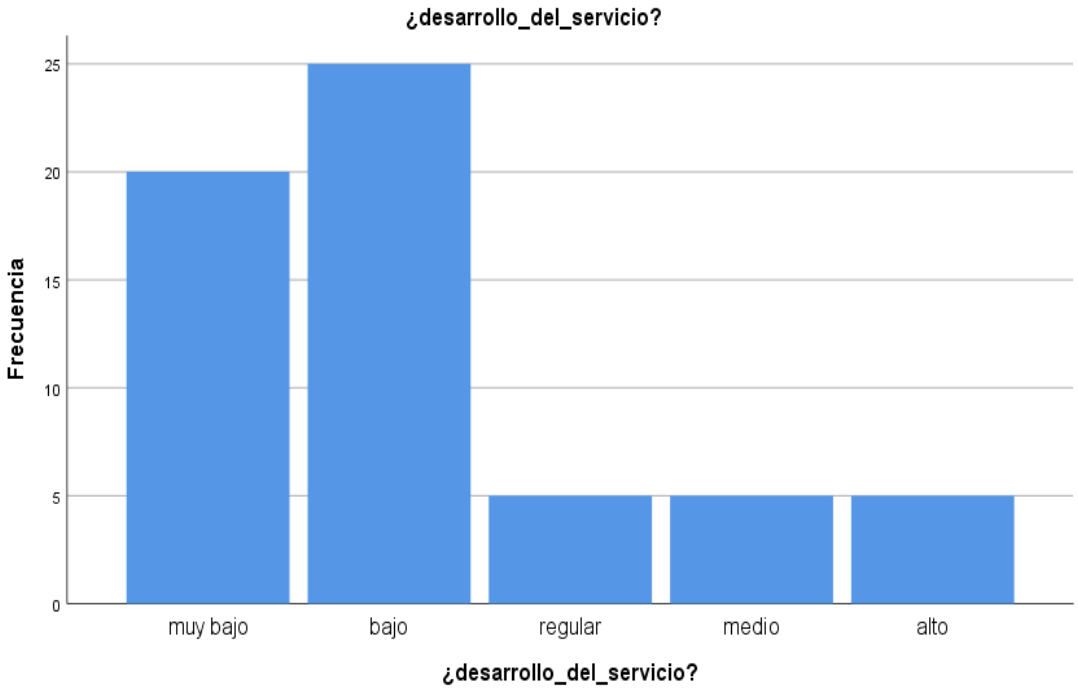


Figura 9: Desarrollo del Servicio.

Tabla 14: Frecuencia 10-Necesidades de los Trabajadores.

¿Los objetivos de los sistemas administrativos son relevantes y están vinculados con las necesidades de los trabajadores ante la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy bajo	15	25,0	25,0	25,0
	bajo	30	50,0	50,0	75,0
	regular	5	8,3	8,3	83,3
	medio	2	3,3	3,3	86,7
	alto	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Los objetivos de los sistemas administrativos son relevantes y están vinculados con las necesidades de los trabajadores ante la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali.

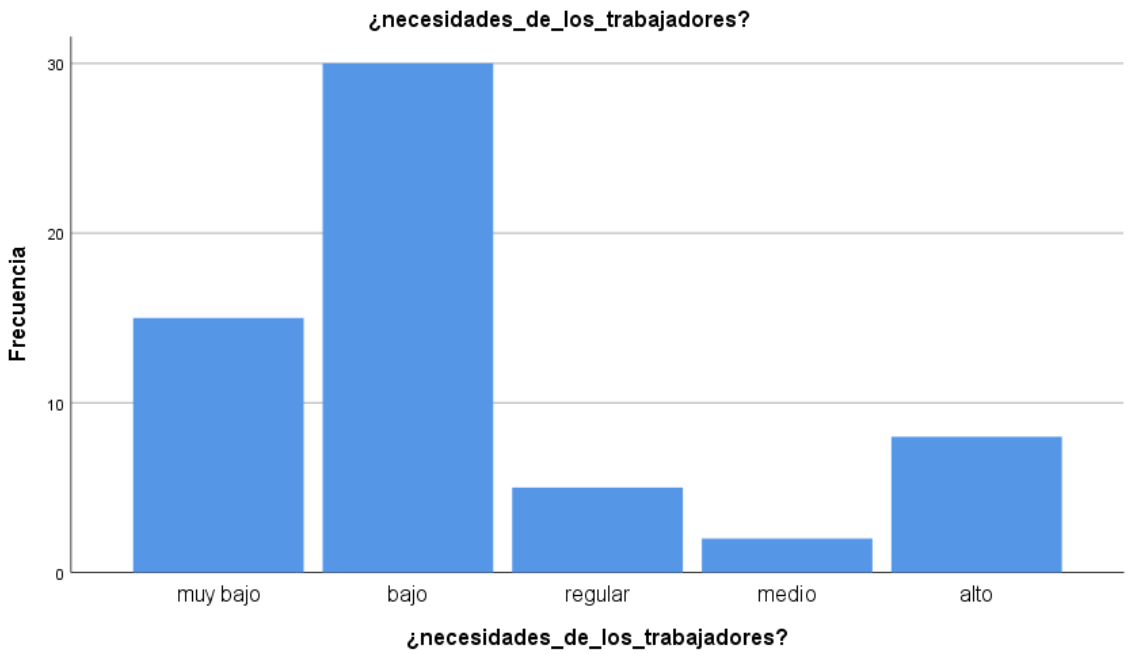


Figura 10: Necesidades de los Trabajadores.

Tabla 15: Frecuencia 11-Calidad que tiene cada Órgano.

¿Los sistemas administrativos de los trabajadores aprovechan al máximo las cualidades de tiene cada órgano de esta institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy bajo	28	46,7	46,7	46,7
	bajo	25	41,7	41,7	88,3
	regular	3	5,0	5,0	93,3
	medio	2	3,3	3,3	96,7
	alto	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Los sistemas administrativos de los trabajadores aprovechan al máximo las cualidades de tiene cada órgano de esta institución.

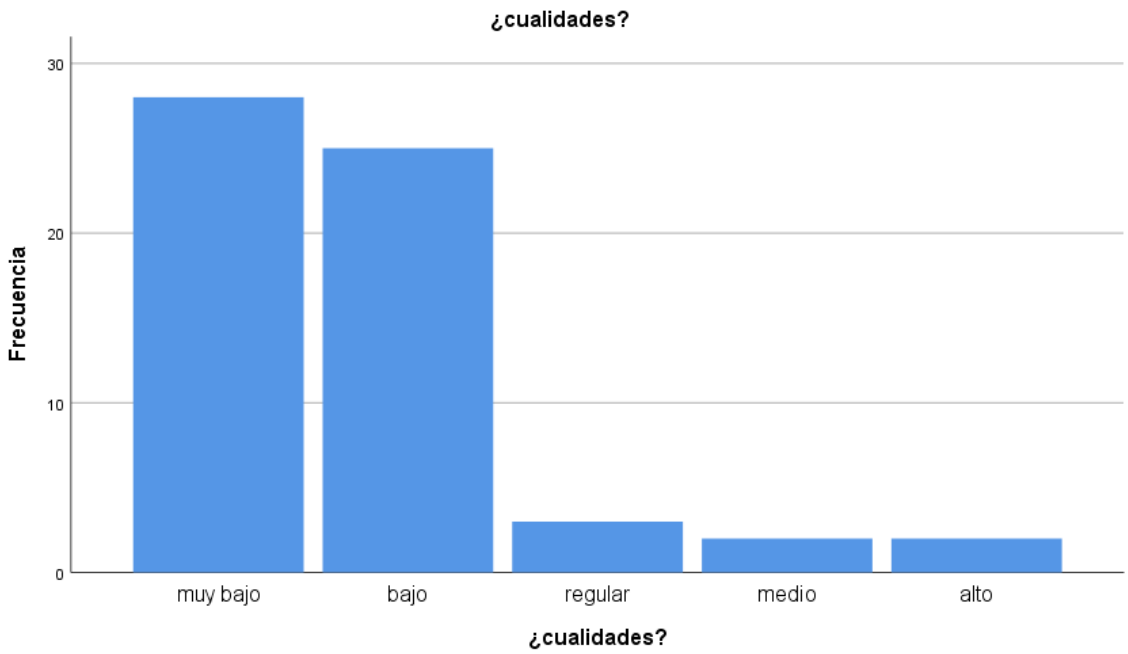


Figura 11: Cualidad que tiene cada Órgano.

Tabla 16: Frecuencia 12-Prefundización según sus Intereses.

¿Los sistemas administrativos de la sede Regional de Agricultura están abiertos y facilitan que los trabajadores profundicen según sus intereses y colaboren para solucionar el problema?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy bajo	10	16,7	16,7	16,7
	bajo	5	8,3	8,3	25,0
	regular	15	25,0	25,0	50,0
	medio	25	41,7	41,7	91,7
	alto	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Los sistemas administrativos de la sede Regional de Agricultura están abiertos y facilitan que los trabajadores profundicen según sus intereses y colaboren para solucionar el problema.

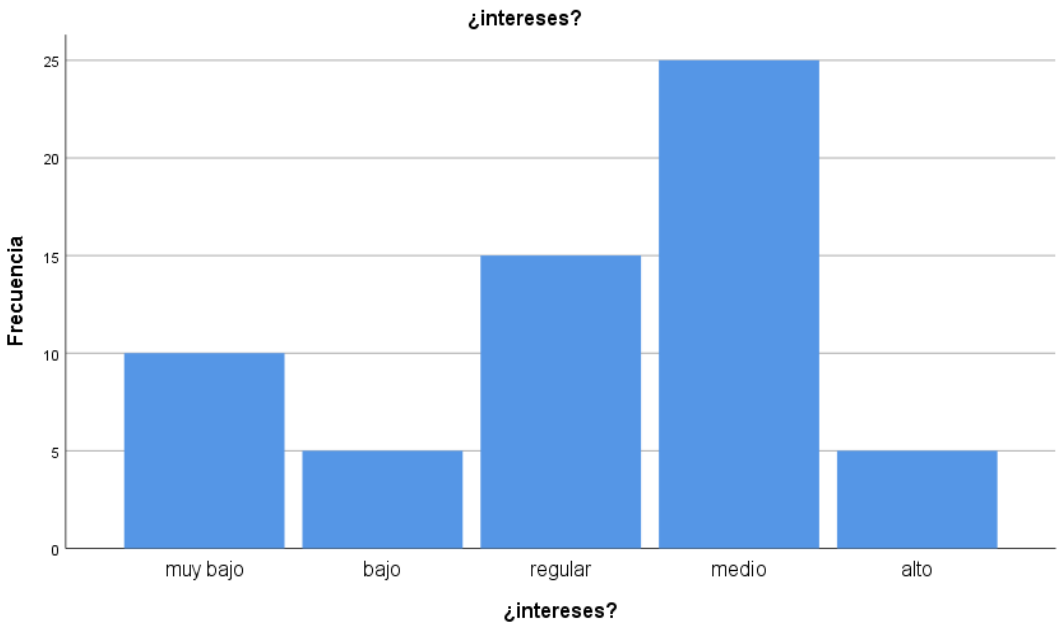


Figura 12: Profundización según sus Intereses.

Tabla 17: Frecuencia 13-Perfiles y las Características del Personal.

¿El diseño de los sistemas administrativos, identifica adecuadamente los perfiles y las características del personal técnico de apoyo de la sede regional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy bajo	30	50,0	50,0	50,0
	bajo	10	16,7	16,7	66,7
	regular	5	8,3	8,3	75,0
	medio	10	16,7	16,7	91,7
	alto	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

El diseño de los sistemas administrativos, identifica adecuadamente los perfiles y las características del personal técnico de apoyo de la sede regional.

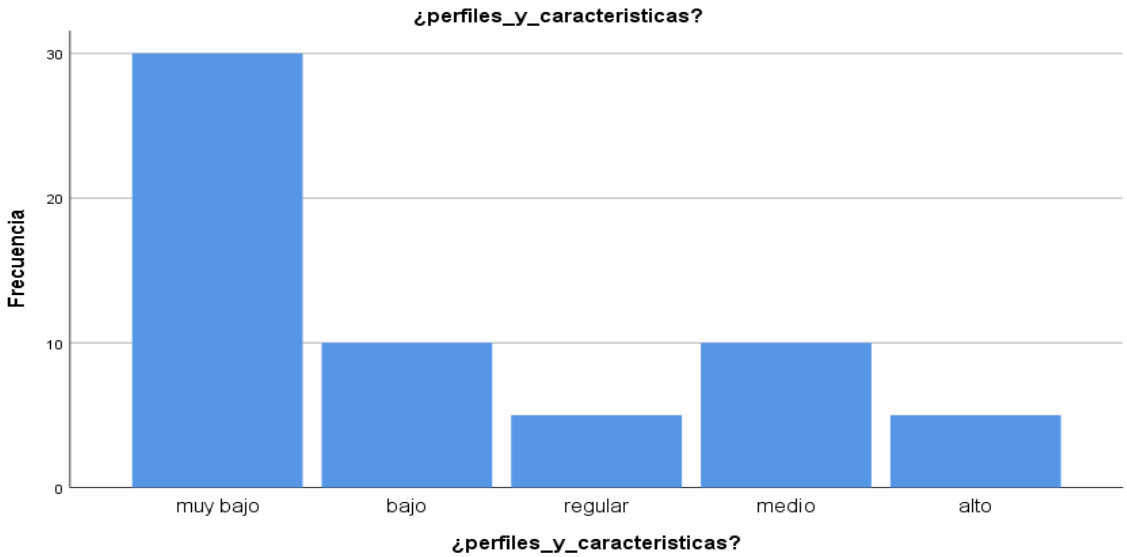


Figura 13: Perfiles y las Características del Personal.

Tabla 18: Gestión Presupuestal vs Rendimiento y Optimización de Funciones.

Periodo	V. Independencia	V. Dependiente	Porcentaje
	Gestión Presupuestal	Rendimiento(y1) y Optimización (y2) (y1)*(y2)	
2013	6,203,780	366,576,000	40%
2014	6,203,782	44,231,040	48%
2015	6,203,784	463,470,000	50%
2016	6,203,786	416,463,600	43%
2017	6,203,788	459,349,800	47%

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN X-Y: r= 0.50289327

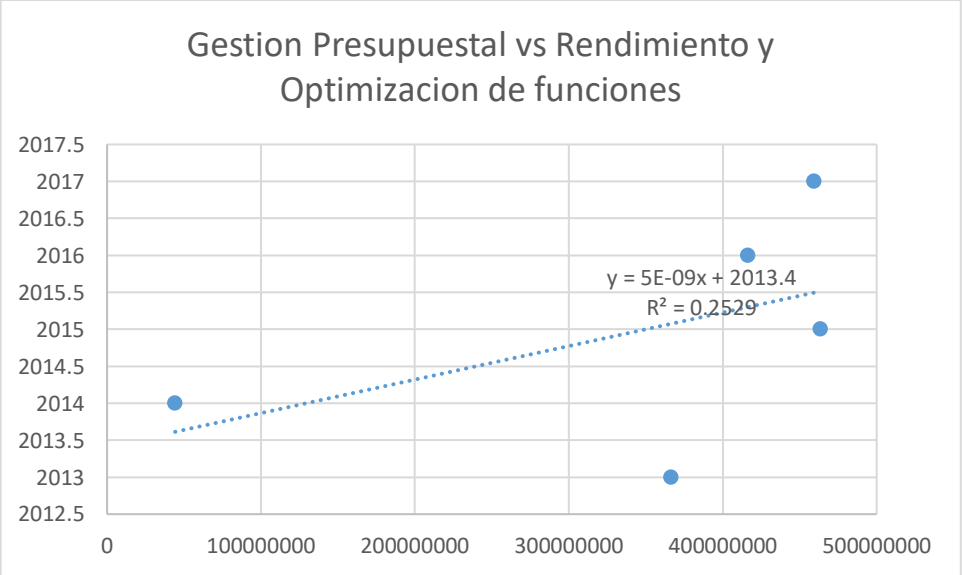


Figura 14: Gestión Presupuestal vs Rendimiento y Optimización de Funciones.

Ecuación de la hipótesis específica N° 1

El grado de eficacia y eficiencia del sistema presupuestal es débil, por lo cual es necesario mejorarlas estrategias de los sistemas administrativos.

Tabla 19: Rendimiento.

Periodo	Eficiencia
2013	2182
2014	219.4
2015	2207
2016	2306
2017	2327

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN X-Y: r= 0.41172281

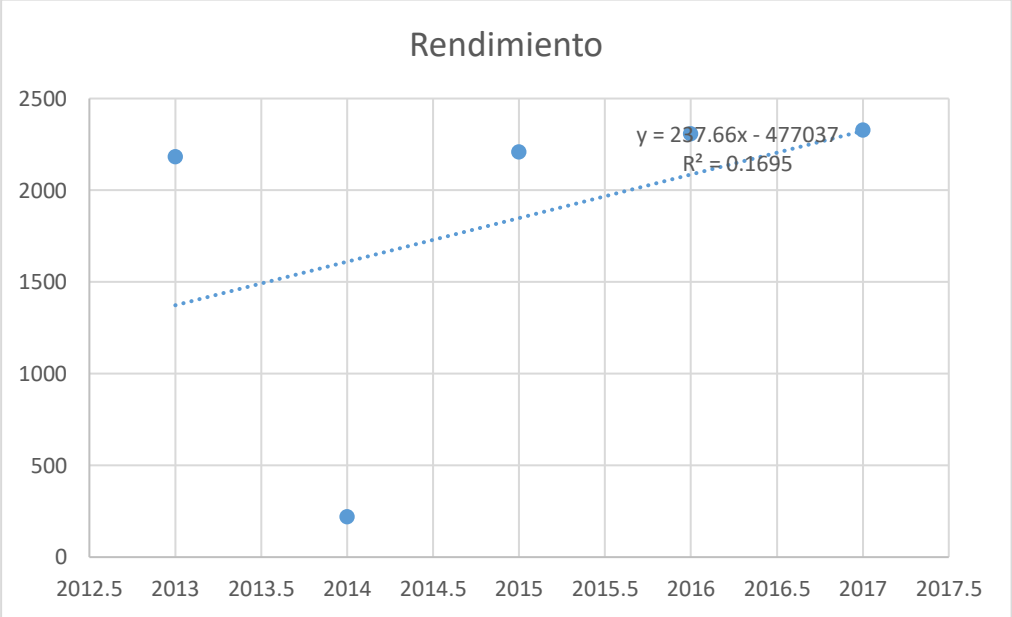


Figura 15: Rendimiento.

Ecuación de la hipótesis especifica N° 2

Las remuneración que perciben los trabajadores de la Dirección Regional de Ucayali, es insuficiente, motivo por el cual mermara la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Ucayali.

Tabla 20: Optimización.

Periodo	Eficacia
2013	168000
2014	201600
2015	210000
2016	180600
2017	197400

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN X-Y: r= 0.352467202

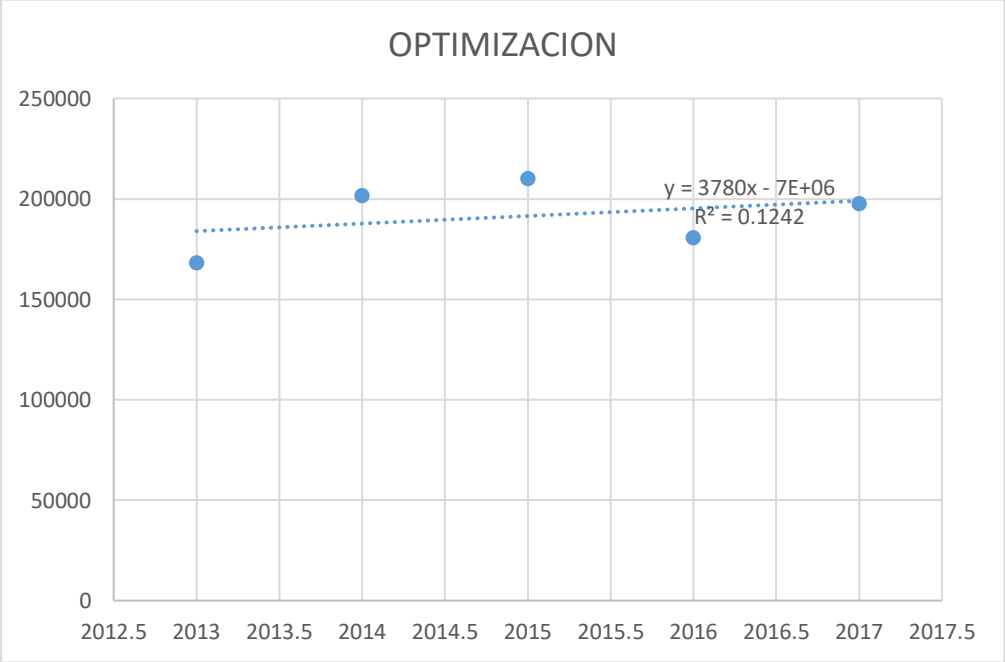


Figura 16: Optimización

Ecuación de la Hipótesis Específica N° 3

El efecto de los servicios que presta a los usuarios y clientes directos del sector, la institución a través de los sistemas administrativos es limitado carece de calidad y recursos públicos, es negativa.

Tabla 21: Grado de Importancia.

	Grado de Importancia				
	Alto	Medio	Regular	Bajo	Muy Bajo
Concesión de tierras		1			
Servicios administrativos			2		
Titulación				3	
Reforestación					4

Tabla 22: Atención a los Usuarios.

PERIODO	ATENCION A LOS USUARIOS
2013	95%
2014	97%
2015	96%
2016	98%
2017	98%

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN X-Y: r= 0.848874688

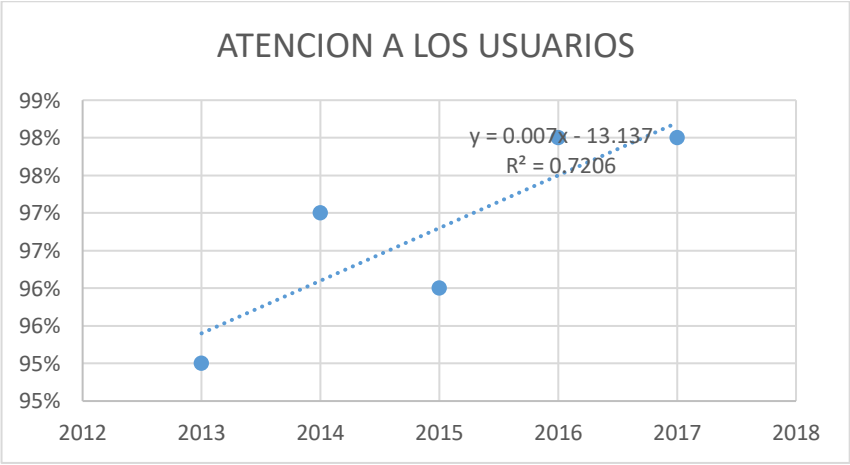


Figura 17: Atención a los Usuarios.

Ecuación de la Hipótesis Específica N° 4

Existe un limitado presupuesto público de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, para fortalecer las capacidades técnicas y administrativas de sus servidores, en cuanto a los programas de capacitación y asesoramiento técnico.

Tabla 23: Capacitaciones y Asesoramiento.

PERIODO	CAPACITACIONES Y ASESORAMIENTOS
2013	48
2014	55
2015	60
2016	65
2017	66

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN X-Y: r= 0.974541277

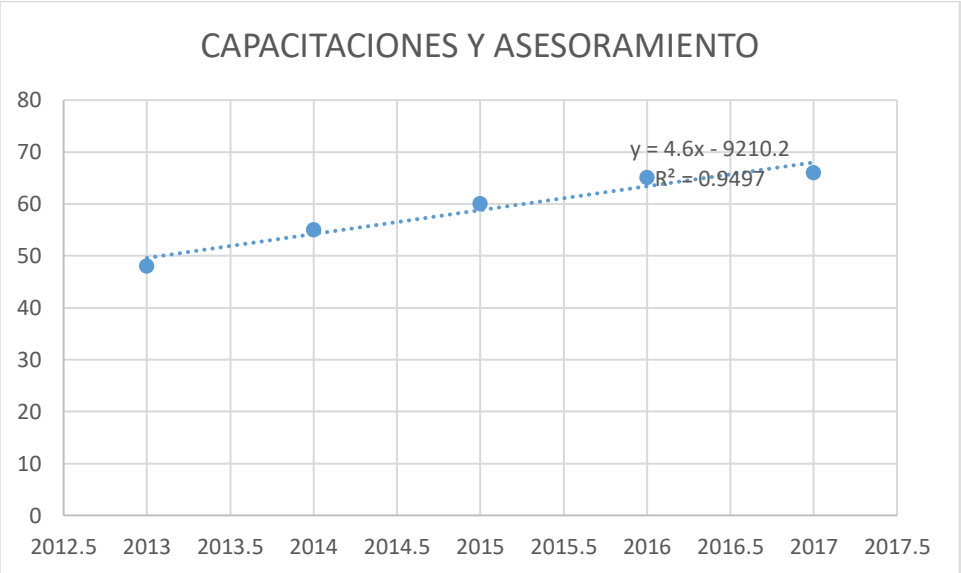


Figura 18: Capacitaciones y Asesoramiento.

4.1.1. Resultado de la Hipótesis General

En cuanto al grado de correlación podemos establecer que el rendimiento de los sistemas administrativos de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali, fue regular en función al rendimiento laboral de los trabajadores, indicando un “r” = 0.50289327, lo cual quiere decir que la variación del rendimiento y optimización, en cuanto en grado de eficiencia y eficacia del sistema es débil (regular) según la tipología planteada el cual se encuentra en un nivel de equilibrio permanente.

4.1.2. Resultado de la Hipótesis Especificas N° 1

En cuanto a las remuneraciones que percibe los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, según el cuadro tipológico planteado, podemos determinar que existe una desmotivación y merma dela productividad laboral debido que “r”= 0.41172881 lo cual quiere decir que se encuentra en el nivel bajo.

4.1.3. Resultado de la Hipótesis Especificas N° 2

Según la relación entre la variables optimización en función a la gestión presupuestal, representa una bajo nivel de relación donde “r”= 0.352467202 podemos decir que en los sistemas administrativos de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, carecen de una gestión presupuestal óptima.

4.1.4. Resultado de la Hipótesis Especificas N° 3

En cuanto a los servicios que presta la D.R.A.U, es limitado, donde carece de servicios de calidad y recursos públicos, reflejando un resultado negativo, según los recursos de los encuestados, es decir se tiene un r = 0.8488

4.1.5. Resultado de la Hipótesis Especificas N° 4

Existe un limitado presupuesto para desarrollar las actividades administrativas con la finalidad de brindar un buen servicio a los usuarios y/o clientes, vale decir que esto mejorara en el rendimiento de los trabajadores, es decir debe haber mayor interés de fomentar la capacitación y asesoramiento, donde se tiene un r= 0.9745

4.2. DISCUSIÓN

4.2.1. Discusión de la Hipótesis General

El rendimiento y optimización de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali, no reflejan en la productiva, según las funciones encomendadas en el Manual de Operaciones de Funciones, y responsabilidades encontradas, tal como se aprecian el coeficiente de correlación lineal “r” que es medio 0.50289327, vale decir que falta apoyo en capacitaciones dotando de instrumentos tecnológicos, mayor presupuesto en gastos corrientes.

4.2.2. Discusión de la Hipótesis Especifica N° 1

Mayor involucramiento y sensibilización de los trabajadores en las

actividades que realiza la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali, que refundara en el servicio que presta la institución en calidad y eficiencia.

4.2.3. Discusión de la Hipótesis Especifica N° 2

Llegar a establecer en cuanto para su aprobación entre los trabajadores y funcionarios de esta institución en cuanto a distribuir con mayor presupuesto para capacitaciones, asesoramiento técnico, labores de campo donde el servicio es deficiente y limitado.

4.2.4. Discusión de la Hipótesis Especifica N° 3

Llegar a establecer un planeamiento concentrado de los planes de acuerdo a corte, mediano y largo plazo, con los órganos directos del sector, agricultura con el trabajo que realizan los trabajadores y funcionarios de la sede regional de agricultura.

4.2.5. Discusión de la Hipótesis Especifica N° 4

Se realicen una reingeniería de la distribución de los trabajadores en las unidades orgánicas de acuerdo a los perfiles profesionales y técnicos, con la finalidad de ser eficiente y eficaz en las actividades que desarrollan.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Capacitaciones de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali – D.R.A.U, es deficiente (Regular) en los servicios administrativos que presta, dedicado a la administración laboral (bajo sueldos y salarios) poco presupuesto (gastos corrientes) en capacitación, etc. Esto se puede apreciar en “r” que es 0.50289327.

2. Falta mayor sensibilización de los trabajadores en cuanto a la planificación de las actividades programadas por la institución: Plan Operativo Institucional (P.O.I) anual y Plan estratégico Institucional (P.E.I) a largo plazo.

3. Falta de mayor involucramiento y decisión en la gestión presupuestal, que afecta significativamente en la productividad laboral, en lo que se refiere a actividades que se realiza en la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali. Con débil mecanismo del sistema administrativo por parte de los trabajadores y una fuerte burocracia en atención al usuario.

4. Existe deficiencia en el sistema administrativo por el bajo índice en la aportación a los productores, agricultores, personal de campo, ya que carece de implementación adecuada, para así mejorar la calidad de sus servicios por ende abrirse caminos en los mercados potenciales y ferias promoviendo las ventas directas de los productos agrícolas.

5. Al aumentar los niveles de desempeño del equipo de trabajo se incrementa la capacidad para alcanzar y conservar el mejor esfuerzo involucrados en el proceso, esto lo alcanzamos con el programa de capacitación técnicas y administrativas para el personal calificado.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Gestionar por la unidad ejecutora-Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, ante el gobierno Regional de Ucayali (D.R.A.U), de un mayor presupuesto (5% más en el P.I.A, donde las actividades de la D.R.A.U deberá tener S/ 420,000 anual promedio) en gastos corrientes, específicamente para el programa y actividades: capacitaciones y especialización tal como se puede apreciar en la variación dela correlación descriptiva de los años analizados.
2. Considerar dentro del plan operativo institucional (P.O.I) de cada año, actividades de capacitación y especialización de los trabajadores administrativos (de la sede central y de campo) con la finalidad de brindar un servicio de calidad con eficiencia y eficacia.
3. Mayor involucramiento en las actividades que realizan los agricultores, productores y personas dedicadas a las actividades productivas del sector, con el fin de tomar decisiones acertadas y atender los requerimientos solicitados, buscar canales o mecanismos administrativos que percutan desburocratizar las atenciones de los servicios que presta esta sede Regional en Ucayali.

4. Es importante generar controles para verificar que las actividades de los procesos que se estén realizando, con el plan ya restructurado, deben respetar el periodo ya proyectado para así poder medir el rendimiento.

5. Apoyar a los productores, agricultores, personal de campo en la promoción de sus productos ayudando a buscar mejores canales de comunicación para llegar los mercados potenciales y ferias promoviendo las ventas directas de los productos agrícolas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ministerio de trabajo y promoción del empleo 2018. Decreto Supremo N° 004-2018-TR.

La Gestión en el Gobierno Regional de Lima, presentado por YENSY MARCELA BALDEOS LIOO. Universidad Nacional JOSE FAUTINO SANCHEZ CARRION Facultad de Ciencias Empresariales. Huacho - Perú 2015.

Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROABAS JINOTEGA 2010-2013" presentado por Lic. Silvia Elena Flores Orozco, Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria, Matagalpa UNAN-FAREM – MATAGALPA – 2015.

Maestría en Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Dr. Guillermo Tripoca, Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires – 2015.

El Sistema Nacional de Presupuesto Guía Básica, Dirección General de Presupuesto Público Lima, julio 2011.

Estrategias para el desarrollo de competencias y pensamiento complejo en el aula en el área Económico Administrativa Barbosa Herrera, J.C. (Coord.)1 , Arroyo Venegas, I.C.2 , Carignano, C.E.3 , Castrillón Cifuentes, J.4 , Farfán Buitrago, D.Y.5 , Galindo Vásquez, M.6 , Marín, M.A.7 , Mora Valencia, A.8 , Estrada Morales, M.E.9 , Parra Osorio, J.F.10, Ramírez Choque, J.N.11, Rodríguez Garza, C.A.12, Villaveces Niño, M.J.13.

Plan Estratégico Institucional – Gobierno Regional de Lima 2016 – 2018. Gerencia Regional de Planeamiento y Presupuesto - Sub Gerencia de Planificación y Estadística.

Ministerio de trabajo y promoción del empleo, sede Gobierno Regional de Ucayali.

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CS. ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Instrumento N° 01-Gestión Presupuestal

1	¿Utilizan una adecuada ejecución de gasto de acuerdo a la contratación del personal?					
2	¿El GOREU, asigna los recursos a la Dirección Regional de Agricultura para su operatividad cada año fiscal?					

Instrumento N° 02- Rendimiento optimización de funciones

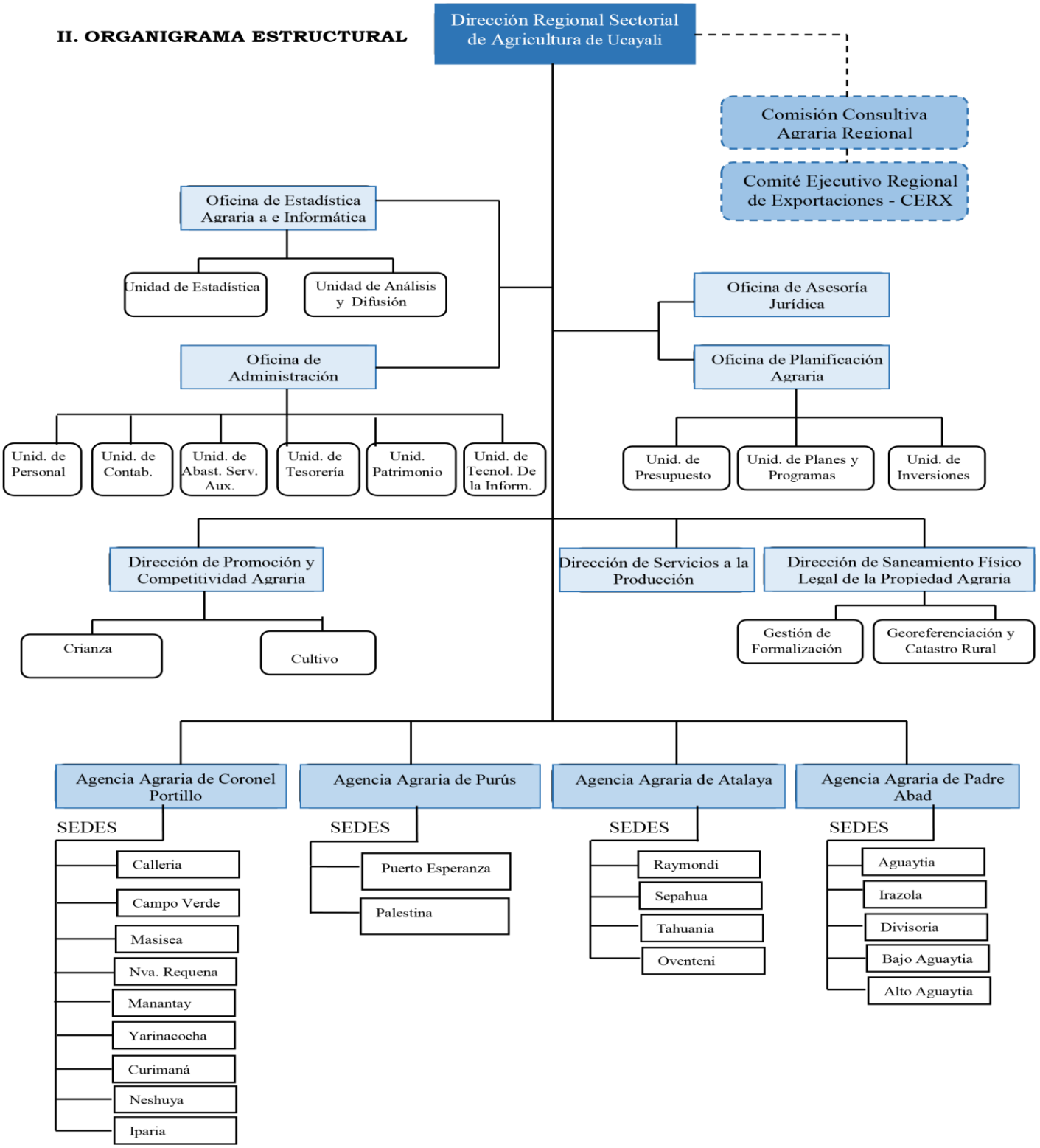
N°	Formulación de Preguntas	Alto	Medio	Regular	Bajo	Muy Bajo
1	¿Los sistemas promueven la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la búsqueda, manejo y gestión administrativa por parte de los trabajadores?					
3	¿Los sistemas administrativos de los trabajadores en el departamento de recursos humanos, a garantizar la optimización del sistema?					
4	¿Las metas generales de los sistemas administrativos están comprometidas con el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores?					
5	¿Se cumple con el horario normal de trabajo?					
6	¿Los sistemas administrativos promueven procesos de efectividad de los servicios de presta los trabajadores?					
7	¿Cuál es el nivel de satisfacción en el sistema administración en los trabajadores?					

8	¿Insertan capacitaciones y asesoramiento para el rendimiento de los sistemas administrativos de los trabajadores para favorecer la atención de los usuarios?					
9	¿Los sistemas administrativos están abiertos a modificaciones en función del desarrollo del servicio de los trabajadores?					
10	¿Los objetivos de los sistemas administrativos son relevantes y están vinculados con las necesidades de los trabajadores ante la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali?					
11	¿Los sistemas administrativos de los trabajadores aprovechan al máximo las cualidades de tiene cada órgano de esta institución?					
12	¿Los sistemas administrativos de la sede Regional de Agricultura están abiertos y facilitan que los trabajadores profundicen según sus intereses y colaboren para solucionar el problema?					
13	¿El diseño de los sistemas administrativos, identifica adecuadamente los perfiles y las características del personal técnico de apoyo de la sede regional?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2

II. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



ANEXO 3

DISTRIBUCION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA D.R.A.U

N°	DISTRIBUCIÓN / NIVELES	CANTIDAD
	FUNCIONARIO	
1	DIRECTOR DE LA D.R.S.A.U.	01
2	PROMOTOR AGROIDEAS.	01
3	ASESOR.	01
4	DIRECTOR DE LA OAJ	01
5	DIRECTOR DE LA DPCA	01
6	DIRECTOR DE LA OEAI	01
7	JEFE DE LA OII	01
8	ADMINISTRADORA	01
9	DIRECTOR DE LA DSP	01
10	DIRECTOR DE DISAFILPA	01
11	JEFE GIS	01
12	ASIST. ADMINISTRATIVO EN PATRIMONIO	01
13	DIRECTOR DE LA OPA	01
14	DIRECTOR AAP	01
15	DIRECTOR AAA	01
16	DIRECTOR AAPA	01
17	DIRECTOR AACP	01
	SUB – TOTAL	**17**
	PROFESIONALES	
18	RESP. AREA DEL PROYECTO DE INVERSION	01
19	COORDINADOR DE PROGRAMAS	01
20	ASISTENTE LEGAL	02
21	NOTIFICACION	01
22	ASISTENETE EN LA OAJ	01
23	ASESORIA GESTOR DE NEGOCIOS DE PROYECTOS	01
24	PROM.CAD.PROD.CAÑA DE AZUC. Y PAPAYA	01
25	PROM.CAD.PROD.CULT.ECOLOGICOS	01
26	PROM.CAD.PROD.MAIZ, ARROZ Y MENESTRAS	01
27	COORDINADOR DE CULTIVOS	01
28	PROM.CAD.PROD. CACAO, CAFÉ, LACT. ATALAYA	01
29	PROM.CAD.PROD.YUCA, PALMA, ACEITERA	01
30	PROM.CAD.PROD. DE CACAO	01
31	PROM.CAD.PROD.PIÑA, COCONA, CAFÉ Y PLATANO	01
32	ASESORIA EN GESTION	01

	AGROINDUSTRIAS	
33	ENCARGADO EN ESTADISTICA	01
34	ASISTENTE	01
35	ANALISTAS DE L ACTA. SOBRE COSA JUZGADA Y OTR.	01
36	COORDINADORA DEL VIVERO AGROFORESTAL	01
37	ABOGADO EN EL AREA DE CC. NN.	01
38	ASISTENTE LEGAL	01
39	RESP. AREA DE CARTOGRAFIA Y CATASTRO	01
40	RESP. AREA DE EVALUACION Y CALIF. DE DOCUM.	01
41	ASESORIA DISAFILPA	01
42	RESP. DE REVERSIONES Y ASUNTOS ESPECIALES	01
43	ABOGADO DE CAMPO	01
44	JEFE DE BRIGADA GTS 01	01
45	ASISTENTE LEGAL EN SANIAMIENTO LEGAL	01
46	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	01
47	JEFE DE DIAGNOSTICO	01
48	ASISTENTE GIS	01
49	CLASIFICADORES DE TIERRA	01
50	VERLF. CATAST. AREA CC.NN.	01
51	JEFE DE BRIGADA GTS 02	01
52	ASIST. LEGFAL EVALUACION Y CALF. DOCUM.	01
53	VERIFICADOR DE COMUN.	01
54	RESP.AREA.SANEAMIENTO FISICO	01
55	VERIFICADOR COMUN	01
56	ABOGADO DE CAMPO	02
57	RESPONSABLE SANEAMIENTO LEGAL	01
58	SUPERVISION GENERAL AFTPR.	01
59	SUPERVISOR DE CAMPO	01
60	ASISTENTE ADMNISTRATIVO	02
61	CALIFICADOR LEGAL	01
62	PLANEAMINETO Y PRESUPUESTO	01
63	JEFE DE SEDE RIO CURANJA	01
64	JEFE DE SEDE ALTO PURUS	01
65	JEFE DE SEDE OVENTENI	01
66	JEFE DE SEDE SEPAHUA	01
67	JEFE DE SEDE TAHUANIA	01
68	EXTENCIONES SEDE AGRARIA RAYMONDI	01
69	EXTENS. SEDE AGRARIA HUIPOCA.	01
70	JEFE SEDE AGRARIA BAJO AGUAYTIA	01
71	JEFE SEDE SAN ALEJANDRO	01
72	JEFE SEDE AGRARIA DIVISORIA	01

73	EXTENS. SEDE AGRARIA VON HUKBOLDT	01
74	RESP. DE EVALUACION CONST. DE POSESION	01
75	EVALUACION DE CONSTANCIA DE POS. Y U. T.	01
76	JEFE DE LA SEDE AGRAR. NVA. REQUENA	01
77	EXTENCIONISTA SEDE AGRARIA CAMPO VERDE	01
78	APOYO LEGAL COST. POS. Y USSF. TEMP.	01
79	EVALUADOR USUF. TEMP. CONST. POSESION	01
80	EXTENCIONISTA SEDE AGRARIA YARINACOCHA	01
81	JEFE DE SEDE AGRARIA NESHUYA	02
82	JEFE SEDE AGRARIA YARINACOHA	01
83	EVALUADORA COST. POSES Y ASUF. TEMP.	01
84	EXTENSIONISTA SEDE AGRARIA MASISEA	01
85	EVALUADOR USUF. TEMP. CONST. POSESION	01
86	JEFE DE SEDE AGRARIA CAMPO VERDE	01
87	EXTENSIONISTA SEDE AGRARIA IPARIA	01
88	JEFE DE LA SEDE AGRARIA IPARIA	01
89	JEFE DE LA SEDE AGRARIA CALLERIA	01
90	EXTENSIONISTA SEDE AGRARIA NVA. REQUENA	01
91	EXTENSIONISTA SEDE AGRARIA CALLERIA	01
92	JEFE DE LA SEDE AGRARIA MASISEA	01
93	EXTENSIONISTA SEDE AGRARIA YARINACOCHA	01
94	EXTENSIONISTA SEDE AGRARIA MANANTAY	01
95	JEFE DE LA SEDE AGRARIA CURIMANA	01
96	ABOGADO LITIGANTE	01
97	EXTENSIONISTA SEDE AGRARIA NESHUYA	01
SUB – TOTAL		**86**
TECNICOS		
98	NOTIFICADOR	01
99	SECRETARIA	02
100	APOYO SECRETARIAL	01
101	APOYO ADMINISTRATIVO	01
102	SECRETARIA OFIC. ASES. JURIDICA	01
103	CHOFER	01

104	APOYO DE ARCHIVO GENERAL	01
105	ASISTENTE DE SECRETARIA	01
106	ENCARGADO DEL ARCHIVO GENERAL	01
107	APOYO ADM. TRAMITE DOCUMENTARIO	01
108	APOYO ADMINISTRATIVO	01
109	TECNICO DE CAMPO	03
110	SECRETARIA	01
112	SECRETARIA AREA DE CC.NN	01
113	DIBUJANTE DE GIS	02
114	RESP.AREA PROCED. Y SERV. CATASTRAL RURAL	01
115	SECRETARIA DISAFILPA	02
116	TECNICO DE CAMPO	07
117	TECNICO DE CAMPO CC.NN	01
118	APOYO SECRETARIA	01
119	TECNICO CATASTRAL	01
120	COORDINADOR	01
121	VERIFICADOR COMUN	01
122	SECRETARIA	02
123	APOY. SEDE AGRARIA S. ALEJANDRO	01
124	PERSONAL DE LIMPIEZA	01
125	EXTENS. SEDE AGRARIA BOQUERON SHAMBILLO	01
126	CHOFER	01
SUB – TOTAL		**39**
TOTAL		**142**

ANEXO 4

Frontis de la D.R.A.U



ANEXO 5

Mejoramiento interno de la D.R.A.U



ANEXO 6

Actividades Económicas productivas de la Región Ucayali



ANEXO 7

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "GESTIÓN PRESUPUESTAL Y REDIMIENTO DE FUNCIONES EN LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA EN UCAYALI, PERIODO 2013-2017"

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PROBLEMA GENERALES:	**OBJETIVOS GENERALES:**	**HIPOTESIS GENERALES:**	**VARIABLE 1**	Efectividad del sistema de gestión presupuestal.	Eficiencia del sistema presupuestal.
¿Cuál es la relación entre la gestión presupuestal y el rendimiento de funciones en los sistemas administrativos de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali, periodo 2013-2017?	Evaluar la relación entre la gestión presupuestal y el rendimiento de funciones en los sistemas administrativos de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali periodo 2013-2017.	Existe una débil relación entre la gestión presupuestal y el rendimiento de funciones en los sistemas administrativos para mejorar la productividad laboral de las funciones en los sistemas administrativos de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali periodo 2013-2017.	**Variable independiente:** Gestión presupuestal	- Programación - Formulación - Ejecución y - Control	Eficacia
PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**	**HIPOTESIS ESPECÍFICOS:**	**VARIABLE 2**	Sistemas Administrativos de la Sede Regional	- Planes

¿Cuál es el grado de eficiencia y eficacia del sistema presupuestal?	Determinar la evaluación del grado de eficiencia y eficacia del sistema presupuestal.	El grado de eficacia y eficiencia del sistema presupuestal es débil, por lo cual es necesario mejorar las estrategias de los sistemas administrativos. Las remuneraciones que perciben los trabajadores de la Dirección Regional de Ucayali, es insuficiente, motivo por el cual mermara la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Ucayali.	**Variable dependiente:**		
¿El rendimiento y optimización de los sistemas administrativos está en función a las remuneraciones que perciben los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali?	Evaluar el rendimiento y optimización de los sistemas administrativos que están en función a las remuneraciones que perciben los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali.	El efecto de los servicios que presta a los usuarios y clientes directos del sector, la institución a través de los sistemas administrativos es limitado carece de calidad y recursos públicos, es negativo.	Rendimiento y optimización de funciones	- Planificación	- Remuneraciones
¿Cuál es el efecto de los servicios que presta la institución a través de los sistemas administrativos, los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali?	Evaluar los servicios que presta la institución a través de los sistemas administrativos los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura en Ucayali.	Existe un limitado presupuesto público de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, para fortalecer las capacidades técnicas y administrativas de sus servidores, en cuanto a los programas de capacitación y asesoramiento técnico.		- Recurso Humano y	- Capacitaciones y asesoramiento

¿La falta de programas de capacitación y asesoramiento técnico administrativo a los trabajadores de la Dirección Regional De Agricultura en Ucayali?	Determinar las causas de la falta de programas de capacitación y asesoramiento técnico administrativo a los trabajadores de la Dirección Regional De Agricultura en Ucayali.			- Administración	- Atenciones a los usuarios