UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL CARRETERA FEDERICO BASADRE, PUCALLPA 2022.

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

MENESES MAJIPO KARINA GABRIELA

PUCALLPA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberania Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 08:00 del día sábado 22 de octubre del 2022, 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 General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Presidente), Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro), y Dr. Jackie Frank Chang Saldaña (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL CARRETERA FEDERICO BASADRE, PUCALLPA 2022"**, por el/la/los Bachilleres en Administración: **Karina Gabriela Meneses Majipo, EN FORMA PRESENCIAL**:

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
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

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

APROBADO POR MAYORÍA

Siendo las 08:55 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. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Presidente

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña
Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

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

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Presidente

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga

Miembro

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña

Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza

Asesor

Karina Gabriela Meneses Majipo

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0584-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, **titulado:**

"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL CARRETERA FEDERICO BASADRE, PUCALLPA 2022".

Autor(es)	:	**MENESES MAJIPO, KARINA GABRIELA**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	ADMINISTRACIÓN
Asesor(a)	:	Mg. PIZANGO ISUIZA, OLMEDO

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**

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 firma y se sella la presente constancia.

FECHA 20/09/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, KARINA GABRIELA MENESES MAJIPO

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL CARRETERA FEDERICO BASADRE PUCALLPA 2022.

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Mg. PIZANGO ISUIZA OLMEDO

En la Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: 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: 22/11/2022

Email: gabyme201@gmail.com
Teléfono: 986503568

Firma:
DNI: 80504531

DEDICATORIA

A Dios, por la vida y salud que me concede; a mi familia e hijo, por su cariño y apoyo que me brindad para seguir superándome en lo personal y profesional.

Karina Gabriela

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, a nuestra Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, a los docentes, autoridades y administrados de nuestra Escuela Profesional por formar en nosotros las competencias profesionales y brindarnos una educación de calidad. A nuestro querido asesor de tesis, por su paciencia y dedicación en el desarrollo de nuestra tesis de investigación.

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA……	vi
AGRADECIMIENTO……	vii
INDICE CONTENIDOS……..	viii
INDICE TABLAS ……	ix
INDICE GRÁFICOS ……	xi
RESUMEN ……..	xi
ABSTRACT ……..	xii
INTRODUCCIÓN……	xiii
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ……	1
1.1. Formulación de problema ……..	2
1.2. Objetivos de la investigación ……	3
1.3. Hipótesis……	4
1.4. Variables ……..	5
1.5. Operacionalización de variables ……	6
1.6. Justificación e importancia ……	7
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO……..	8
2.1. Antecedentes del estudio ……..	8
2.2. Planteamientos teóricos ……	11
2.3. Definición de términos básicos ……..	18
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO……..	20
3.1. Método de investigación ……	20
3.2. Población y muestra ……	21
3.3. Instrumentos para recolección de datos ……..	22
3.4. Procesamiento y tratamiento de los datos ……	23
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIONES……	24
4.1. Resultados ……	24
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ……	40
5.1. Conclusiones ……	40
5.2. Recomendaciones ……..	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ……..	42
ANEXOS ……..	44

INDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre la toma de decisiones solo se da por los directores?..... 24
Tabla 2. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre la institución selecciona el personal adecuadamente?..... 25
Tabla 3. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre existe una buena relación interpersonal?..... 27
Tabla 4. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre evalúan su desempeño constantemente?..... 28
Tabla 5. ¿Desarrolla sus tareas asignadas?..... 29
Tabla 6. ¿Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?..... 30
Tabla 7. ¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?..... 31
Tabla 8. ¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?..... 32
Tabla 9. ¿Cumple con las responsabilidades asumidas?..... 33
Tabla 10. ¿Es eficiente con el manejo de los recursos?..... 34
Tabla 11. ¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas? 35
Tabla 12. ¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?..... 36
Tabla 13. ¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos? 37
Tabla 14. Correlaciones de hipótesis general…….. 38

INDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre la toma de decisiones solo se da por los directores?..... 25
Figura 2. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre la institución selecciona el personal adecuadamente?..... 26
Figura 3. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre existe una buena relación interpersonal?..... 27
Figura 4. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre evalúan su desempeño constantemente?..... 28
Figura 5. ¿Desarrolla sus tareas asignadas?..... 29
Figura 6. ¿Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?..... 30
Figura 7. ¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?..... 31
Figura 8. ¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?..... 32
Figura 9. ¿Cumple con las responsabilidades asumidas?..... 33
Figura 10. ¿Es eficiente con el manejo de los recursos?..... 34
Figura 11. ¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?..... 35
Figura 12. ¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?..... 36
Figura 13. ¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos? 37

RESUMEN

El presente estudio es descriptiva y correlacional y de diseño no experimental, la muestra fue de 40 trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022, se empleó como técnica la encuesta y su instrumento fue un cuestionario con 13 ítems.

Asimismo, la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.

En la tabla 13 se observa la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman en la hipótesis de estudio planteado: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022. Se determina que el Coeficiente de correlación Rho de Spearman respecto a la variable 1 y 2 es de 0. 798 y su Sig.= 0.001 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman se concluye que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio gestión Administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación.

Palabras claves: Gestión Administrativa, incidencia y desempeño laboral

ABSTRACT

The present study is descriptive and correlational and of non-experimental design, the sample was 40 workers of the Federico Basadre special highway project, Pucallpa 2022, the survey was used as a technique and its instrument was a questionnaire with 13 items.

Likewise, the research had as a general objective to determine the relationship that exists between the Administrative Management and the work performance of the workers of the Federico Basadre special highway project, Pucallpa 2022.

Table 13 shows the application of the Spearman's Rho statistical test in the proposed study hypothesis: There is a significant relationship between Administrative Management and the job performance of the workers of the Federico Basadre special highway project, Pucallpa 2022. It is determined that the Spearman's Rho correlation coefficient with respect to variable 1 and 2 is 0.798 and its Sig.= 0.001 and according to the estimation scale of Spearman's correlation it is concluded that there is a significant moderate correlation between the management study variables Administrative and work performance in the workers of the Federico Basadre special highway project, Pucallpa 2022, therefore, the research hypothesis is accepted and the alternative research hypothesis is rejected.

Keywords: Administrative management, incidence and work performance

INTRODUCCION

La presente investigación tiene como finalidad establecer el grado de relación significativa entre la variable Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.

La estructura de la investigación se ajusta al Reglamento de Grados y títulos de la FCEAyC-UNU que está constituida de la manera siguiente:

En el capítulo I, problemática con un enfoque cuantitativo, se plantean los problemas, objetivos, hipótesis, justificación e importancia de la investigación, viabilidad y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, marco teórico, antecedentes internacional y nacional relacionadas al tema de investigación, bases teóricas, y las definiciones básicas de la investigación.

En el capítulo III, marco metodológico, que comprende el método de investigación, diseño, esquema, población y muestra, instrumento de recolección de datos y técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

En el capítulo IV, resultados y discusiones del trabajo de campo mediante tablas y figuras.

Capítulo V, se presentan las discusiones de resultados. Descripción y análisis de resultados de hipótesis

Conclusiones.

Sugerencia.

Anexos

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Ministerio de Transportes y Comunicaciones, a través de Provias Nacional, informa que se iniciarán trabajos en el km 455 de la carretera Federico Basadre, en el sector La Cumbre, ubicado en el tramo Pte. Pumahuasi –Pte. Chino, departamento de Ucayali, con la finalidad de atender esta zona crítica que se ve afectada durante la temporada de lluvias.

Es por ello que, para poder ejecutar los trabajos programados, es necesario restringir el tránsito en el sector a partir del lunes 18 hasta el domingo 31 de enero. Los trabajos se realizarán de 7:30 a.m. a 12 p.m. y de 2:00 p.m. a 6 p.m.

Estas intervenciones consistirán en realizar movimientos de tierra, reconformación de la plataforma, para luego instalar subdrenes que permitirán la recolección de las aguas subterráneas, reduciendo el riesgo de debilitación de la base de la plataforma y pueda generar la interrupción del tránsito vehicular.

Asimismo, dada la temporada de lluvias intensas, se requiere un mayor compromiso por parte de los trabajadores administrativos, además en la atención de emergencias viales en la zona, por lo que el compromiso también de los trabajadores que son responsables de las maquinarias, se requiere de manera permanente en este punto crítico para dar atención inmediata ante alguna ocurrencia.

Estas acciones de compromiso por parte de los trabajadores continuarán para asegurar la transitabilidad y la seguridad de los usuarios de la vía.

Por ello, los trabajadores exhortan a los transportistas de camiones de carga y buses interprovinciales, que transitan entre los departamentos de Ucayali y Huánuco, a tomar las precauciones correspondientes y a respetar las indicaciones del personal a cargo del tránsito vehicular.

Por lo mencionado, se pude percibir la gran importancia la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, es por eso que presenta este estudio titulada: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL CARRETERA FEDERICO BASADRE, PUCALLPA 2022; estudio que nos permitirá medir la importancia de la Gestión administrativa y el desempeño laboral en el proyecto especial carretera Federico Basadre.

1.1 Formulación de problema

En base a la problemática descrita párrafos anteriores, se propone la siguiente pregunta de investigación:

1.1.1 Problema General:

¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022?

1.1.2 Problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión administrativa y la Calidad de trabajo de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión administrativa la Productividad de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión administrativa y la Disciplina laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo General:

- Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.

1.2.2 Objetivos Específicos:

- Determinar la relación que existe entre Gestión administrativa y la Calidad de trabajo de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.
- Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa la Productividad de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.
- Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y la Disciplina laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.

1.3 Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.3.1 Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.

1.3.2 Hipótesis especificas

- He1: “Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la Calidad de trabajo de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.”
- Ha1: “No existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la Calidad de trabajo de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022”
- He2: “Existe relación significativa entre la Gestión administrativa la Productividad de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022”
- Ha2: “No relación significativa entre la Gestión administrativa la Productividad de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022”
- He3: “Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la Disciplina laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022”
- Ha3: “No existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la Disciplina laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022”

1.4 Variables

Dimensiones:

- D1: Planificación
- D2: Organización
- D3: Dirección
- D4: Control

V2: Desempeño laboral

Dimensiones:

- D1: Calidad de trabajo.
- D2: Productividad
- D3: Disciplina laboral.

1.5 Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala	Ítems
Variable 1. **Gestión administrativa**	1. Planificación	• Establecimientos de objetivos • Metas • Metas	Ordinal: • Nunca (1) • A veces (2) • Siempre (3)	
	2. Organización	• Diseño organizacional • Diseño por departamento		
	3. Dirección	• Nivel de aceptación como líder del equipo • Apariencia del trabajador		
	4. Control	• Nivel estratégico • Frecuencia con la que se mide el desempeño		
Variable 2 **Desempeño laboral**	1. Calidad de trabajo	• Nivel de cumplimiento de tareas asignadas • Nivel de Iniciativa	Ordinal: • Nunca (1) • A veces (2) • Siempre (3)	
	2. Productividad	• Nivel de dominio y conocimientos de funciones • Nivel de Actitud ante la preparación y la superación individual		
	3. Disciplina laboral.	• Nivel de asistencia y puntualidad • Nivel de Clima Laboral		

1.6 Justificación e Importancia

Se justifica en lo: Académico, social y practica

Académico: El desarrollo del presente proyecto de investigación es importante porque promueve el interés de los estudiantes de carreras afines a enfocarse más por estas problemáticas. Por otro lado, serviría como un antecedente investigativo de calidad y auténtico para futuras investigaciones.

Social: Es importante para demostrar que la Gestión administrativa y el desempeño laboral, en el proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.

Práctica: El proyecto de investigación es importante para poder analizar los factores que inciden en la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.

Importancia

El estudio está orientado a explicar y describir la relación que pueda existir en la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del Estudio

2.1.1 Internacionales

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

- A través de los resultados obtenidos de la prueba de estilos de liderazgo del INCAE, se determinó el estilo de liderazgo autocrático es el predominante en el grupo de participantes del estudio
- Al evaluar el estilo de liderazgo liberal, se observa como el estilo de liderazgo menos utilizado en la muestra evaluada.
- Se evidenció que el estilo de liderazgo participativo es utilizado a un nivel promedio, por el grupo de participantes del estudio

Pérez, R. (2010). En su trabajo de investigación titulada: Evaluación de los Procesos administrativos basados en un sistema de gestión de calidad para la empresa KANNIBAL CA. (Tesis de pregrado). Universidad de Guayana, Venezuela. Concluyó que:

1. Los procesos administrativos de la empresa Kannibal son deficiente, ya que la empresa no cuenta con los recursos necesarios para cumplir eficientemente las actividades, así mismo

se pudo determinar que no existe un adecuado control interno, dicho proceso afecta en gran proporción en las normas y políticas del departamento administrativo.

Dentro de sus fortalezas y debilidades se encuentra una disminución de todos los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros, si estos se ejecutan debidamente, permitirá ser una fortaleza dentro de la organización. Se sabe que para que una empresa logre cumplir con los objetivos planteados es necesario que los cuatro procesos administrativos funcionen eficientemente, pero es importante centrarse un poco más en el control ya que este es la clave del existo, pues al mantener un buen control de los recursos de la empresa se lograra alcanzar determinada posición en el entorno socioeconómico, la calidad de las actividades que se realizan son las habilidades, recursos, conocimientos y atributos, de los que dispone dicha organización, ya que carecen de herramientas para mejorar las finanzas y los controles internos de la organización

2.1.2 Nacionales

Baldeos, A. (2015). En su trabajo de investigación titulada: La gestión administrativa en el gobierno regional de Lima. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Jode Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Concluyó que:

1. La gestión administrativa influye significativamente en la eficiencia del Gobierno Regional de Lima, por lo que los directivos determinan que acciones deben seguir para influir adecuadamente en la institución de acuerdo con los planes y programas nacionales,

regionales y locales de desarrollo.

2. La eficiencia de la gestión administrativa del gobierno Regional de Lima, se ve reflejada en los directivos, ya que estos gestionan adecuadamente la gestión administrativa, así mismo se rescata las cualidades de líder que tienen los administrativos para el control y conducción de los trabajadores y para ello debe tener claras las normas que describen las funciones, responsabilidades, ubicación, líneas de dependencia dentro de la estructura general de la entidad; así como los niveles de coordinación interna y externa que tienen que realizar para el adecuado cumplimiento de sus funciones dentro de la responsabilidad del cargo que desempeñan.

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

- El nivel de percepción de las competencias gerenciales de los directores es favorable por parte de su equipo de trabajo, sin embargo, debemos analizar con cuidado el resultado considerando el fuerte componente psicológico de la percepción en relación con las experiencias previas, grados de afinidad de los encuestados, creencias y cultura.
- La percepción de la gestión administrativa de los directores por parte de su equipo de trabajo es más real y objetiva, dado que basa su análisis en los resultados que se perciben y se pueden medir, lo cual genera una polaridad en los resultados, porque los individuos pueden llegar a tomar posiciones marcadas en base a ideologías

políticas u otras que los hacen tomar posiciones definidas en base a su sentido de pertenencia.

- Existe correlación directa entre la dimensión planificación y la variable competencias gerenciales de los directores con un valor de correlación de “0,800” y un valor de significancia de “0,00”, por lo tanto, a mayores competencias gerenciales más eficientes es la planificación para la gestión administrativa.

Existe correlación directa entre la dimensión ejecución y la variable competencias gerenciales de los directores con un valor de correlación de “0,695” y un valor de significancia de “0,00”, por lo que a mayores competencias gerenciales más eficiente es la ejecución de los planes - Existe relación directa entre la dimensión evaluación y control con la variable competencias gerenciales de los directores con un valor de correlación de “0,738” y un valor de significancia de “0,00”, por lo que a mayores competencias gerenciales más eficiente es la evaluación y control de la gestión administrativa

2.2 Planteamientos Teóricos

2.2.1. Gestión Administrativa

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

La gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos.

Su capacidad de controlar y coordinar las acciones y los distintos roles que se desempeñan dentro de la empresa permite prevenir problemas y alcanzar los objetivos. La conducción sistemática de una correcta gestión administrativa favorece la obtención de resultados favorables para la organización.

La importancia de la gestión administrativa consiste en preparar a la organización y disponerla para actuar, pero de manera anticipada, contemplando todos los medios y procedimientos que necesita para cumplir con sus objetivos y disminuir los efectos negativos o posibles problemas.

Características de la gestión administrativa

La gestión administrativa está a cargo del gerente administrativo, que supervisa las operaciones de la organización y se asegura de que el flujo de información sea efectivo y de que los recursos se empleen de manera eficiente. Aportar valor agregado a la organización, dado que puede identificar prácticas obsoletas y desarrollar procesos que contribuyan a la mejora.

El gerente administrativo suele contar con un equipo de trabajo a cargo, integrado por jefes, analistas y encargados de la gerencia. El gerente administrativo y su equipo tienen varias responsabilidades que cumplir y, dependiendo del rubro o especialidad en la que se desempeñen, pueden ocuparse de:

- Proponer y elaborar políticas, normas y procedimientos.
- Liderar varios equipos de trabajo.
- Supervisar la ejecución presupuestaria de la empresa.
- Proponer e implementar mejoras en las políticas de gestión de personal.
- Controlar el proceso de remuneraciones a los empleados.
- Elaborar programas de capacitación y desarrollo del personal.
- Realizar estudios y diagnósticos de manera periódica, sobre el clima de trabajo.

Proponer, informar y mantener actualizado al directorio de la organización.

1. **Dimensión Planificación**

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

   Asimismo, los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos.

2. **Dimensión Organización**

   Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización.

3. **Dimensión Dirección**

   Consiste en ejecutar las estrategias planificadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos a través del liderazgo, la motivación y la comunicación. Implica incentivar a los empleados, mantener una comunicación fluida con todas las áreas de la organización y establecer mecanismos de evaluación constante, entre otros.

4. **Dimensión Control**

   Consiste en verificar que las tareas diarias avancen alineadas con las estrategias planificadas, a fin de optimizar la toma de decisiones, reorientar algunas actividades, corregir problemas o evaluar resultados, entre otros. Es una labor administrativa que debe ejercerse con profesionalidad y transparencia. La medición de los resultados obtenidos (para compararlos con los resultados planificados) permite buscar una mejora continua

2.2.2. Variable 2. Desempeño laboral.

Definición de la variable Desempeño laboral

Según Chiavenato (2000) define, “como las actividades o actitudes observadas en los empleados que son importantes para el logro de metas y objetivos de la organización, en consecuencia, confirma que un

buen nivel del desempeño laboral es la fortaleza más relevante de una organización" (p.92).

El desempeño laboral es la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona.

El cumplimiento de metas diarias que conducen a objetivos generales puede mejorar la evaluación del desempeño laboral. Crear objetivos específicos para el trabajo y esforzarse por alcanzarlos siguiendo la política y los procedimientos de la compañía, es la actitud correcta que te ayudará a satisfacer las expectativas de tu empleador.

Palaci (2005: 155), plantea que:

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo.

Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. El desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. Chiavenato (2004: 359), plantea:

El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

El Sistema de Evaluación del Desempeño para los Empleados de la Administración Pública Nacional, establece:

- El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Depende no solo del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo. Un individuo que realiza un gran esfuerzo en su trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente.

Asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas. La evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos.

1. **Dimensión Calidad de trabajo.**

   El desempeño de tarea es la clásica concepción de ejecución; la que se refiere a los comportamientos que generan el producto o servicio que satisface las responsabilidades que asume la organización. El principal predictor de la ejecución de tarea es la aptitud cognitiva

formada por los conocimientos del puesto, las destrezas, entendidas como formas estandarizadas de resolver problemas, y los hábitos, entendidos como respuestas características (Borman, 1993).

2. Dimensión Productividad

La productividad es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc) durante un periodo determinado.

El objetivo de la productividad es medir la eficiencia de producción por cada factor o recurso utilizado, entendiendo por eficiencia el hecho de obtener el mejor o máximo rendimiento utilizando un mínimo de recursos. Es decir, cuantos menos recursos sean necesarios para producir una misma cantidad, mayor será la productividad y por tanto, mayor será la eficiencia.

La productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede definirse 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.

3. **Dimensión Disciplina laboral.**

   La disciplina personal en el lugar de trabajo es la que te permite avanzar, alcanzar niveles de productividad y satisfacción más altos, al mismo tiempo que se refleja en la manera que alcanzas las metas que te propones, y cómo te adaptas a los cambios que se presentan

2.3 Definición de términos básicos.

- Coordinación, logro de la armonía de los esfuerzos individuales y de grupo hacia el logro de los propósitos y objetivos del grupo. (Chiavenato, I., 2006, p.54).).
- Control, función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional (Chiavenato, I., 2006, p.54).
- Gestión administrativa, Es el proceso mediante el cual se obtiene, despliega o utiliza una variedad de recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización (Chiavenato, I., 2006, p.53).
- Actitud Las actitudes son adquiridas y aprendidas a lo largo de la vida y adquieren una dirección hacia un determinado fin. Esto lo diferencia de símbolos jerarquizados, como el ensueño o el apetito.
- Compromiso El compromiso es fundamental para determinar si los trabajadores permanecerán durante un período de tiempo más largo y lo harán con la pasión necesaria para alcanzar los objetivos establecidos.
- Dirección. Dentro de ella se encuentra la ejecución de los planes, la motivación, la comunicación y la supervisión para alcanzar las metas de la organización.

- Organización. Es un conjunto de reglas, cargos, comportamientos que han de respetar todas las personas que se encuentran dentro de la empresa, la función principal de la organización es disponer y coordinar todos los recursos disponibles como son humanos, materiales y financieros.
- Planeación. Investigación del entorno e interna, planteamiento de estrategias, políticas y propósitos, así como de acciones a ejecutar en el corto, medio y largo plazo.

CAPÍTULO III

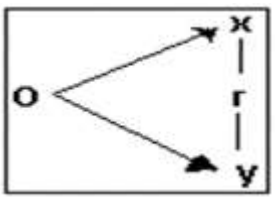
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de Investigación

El método utilizado en la presente investigación es la descriptiva y correlacional. De acuerdo con Hernández S. y otros (Ob. Cit.: 60), publicado por (Tesis de investigación, 2015), describir en términos metodológicos cosiste en indicar todas las características del fenómeno que se estudia.

El diseño utilizado en la presente investigación es la descriptivo transeccional correlacional según (Hernández et al., 1998), publicado por Heredia (2014). No experimental debido a que no realiza ningún experimento, se observa la realidad y analiza la situación problemática, y transversal porque los datos fueron recogidos en un solo tiempo.

En estos diseños lo que se mide es la relacion entre variables a un tiempo determinado; así mismo, se pretende explicar el comportamiento de la variable 1 gestión Administrativa en función de la variable 2 desempeño laboral. El esquema referido por Barrientos (2005) fue el siguiente:



Donde:

O = Información del tipo de relación entre las variables de estudio.

X = **Variable 1:** Gestión administrativa

r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio.

Y = **Variable 2:** Desempeño laboral

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Según **Tamayo y Tamayo(2012)** señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará la investigación.

La población está conformada por 40 trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022

3.2.2. Muestra

Muestra: La muestra es la que puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo y Tamayo (2012), afirma que la muestra ¨ es el grupo individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico¨ (p.38)

La muestra en esta investigación, esta conformada por el total de la poblacion trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.

3.2.3. Muestreo

No se aplicó ningún tipo de muestreo, ya que el estudio es censal. Se realizó con un muestreo censal o poblacional a criterio del investigador, al ser la muestra igual a la población.

3.2.4. Procedimiento de recolección de datos

La información se va a recabar a través del cuestionario auto administrado, de acuerdo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), significa que el cuestionario se proporciona directamente a los participantes, quienes lo contestan. No hay intermediarios y las respuestas las marcan ellos, pero la forma de autoadministración puede tener distintos contextos: individual, grupal o por envió (correo tradicional, correo electrónico y pagina web o blog), para el caso nuestro fue individual.

3.3. Instrumentos para Recolección de Datos

Se elaborará un instrumento mediante la técnica de encuesta (cuestionario de preguntas cerradas) de acuerdo con (Normas APA, 2017), las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. (p.96).

3.4. Procesamiento y Tratamiento de los Datos

Se recolectaron los cuestionarios aplicados

Se elaboraron tablas y gráficos estadísticos para luego dar conclusiones

Finalmente, mediante el aplicativo Excel y el programa estadístico SPSS versión 24 se procedió a obtener la prueba de hipótesis mediante Rho de Spearman.

3.5. Tratamiento de datos

La metodología del análisis y presentación de datos es la siguiente: .

- Mediante el aplicativo Excel y el programa estadístico SPSS versión 24 se obtuvieron las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos, posteriormente se realizó también el análisis de las hipótesis mediante la prueba de Rho de Spearman, dicha prueba busca determinar la relación entre las variables de investigación, el nivel de significación de fue de 0.05. La aceptación o rechazo de la hipótesis nula o alterna, de acuerdo con el valor “p” obtenido, es decir si:

  Si el valor “p” es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis alterna.

  Si el valor “p” es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados estadísticos del procesamiento de datos del instrumentes de estudio, se elaboraron tablas de frecuencia y gráficos estadísticos y, por medio del software estadístico SPSS 25.0, se realizó la prueba de hipótesis a través del coeficiente Rho de Spearman; los mismos que determinaron la afirmación de la hipótesis planteada, titulada **"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL CARRETERA FEDERICO BASADRE, PUCALLPA 2022"**

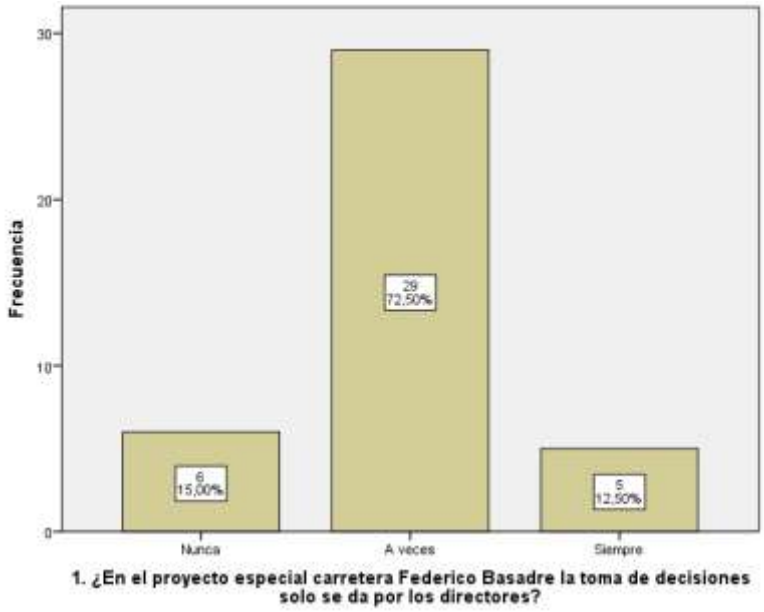
4.1.1. Descripción y análisis de resultados para los objetivos, según pregunta.

Tabla 1. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre la toma de decisiones solo se da por los directores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	15,0
	A veces	29	72,5
	Siempre	5	12,5
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 02/09/2022

Figura 1. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre la toma de decisiones solo se da por los directores?



Fuente: Tabla 1.

Interpretación:

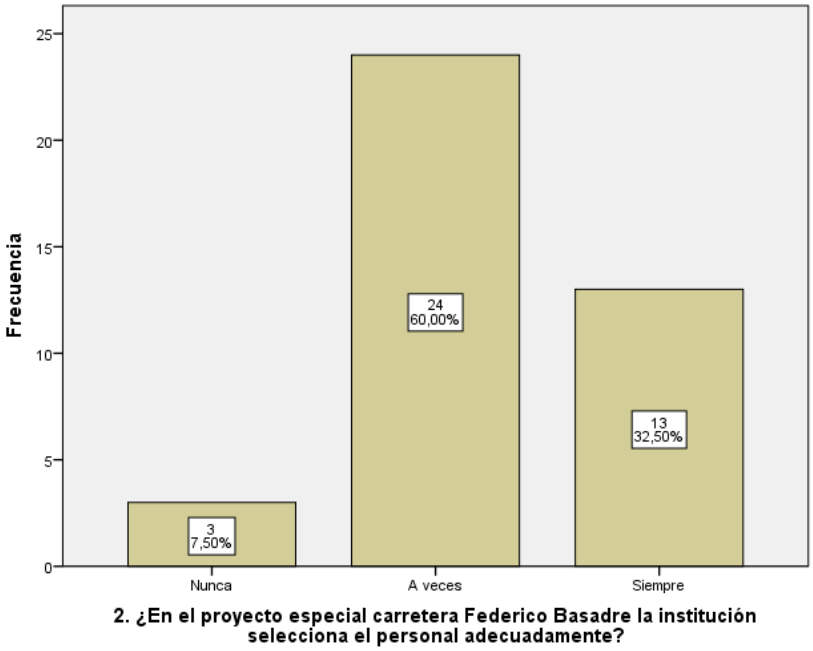
De un total de 40 trabajadores, el 15% (6 encuestados) afirman que nunca en el proyecto especial carretera Federico Basadre la toma de decisiones solo se da por los directores, el 75, 5% (29 encuestados) a veces y el 12, 5% (5 encuestados) siempre.

Tabla 2. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre la institución selecciona el personal adecuadamente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	7,5
	A veces	24	60,0
	Siempre	13	32,5
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 02/09/2022

Figura 2. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre la institución selecciona el personal adecuadamente?



Fuente: Tabla. 2.

Interpretación:

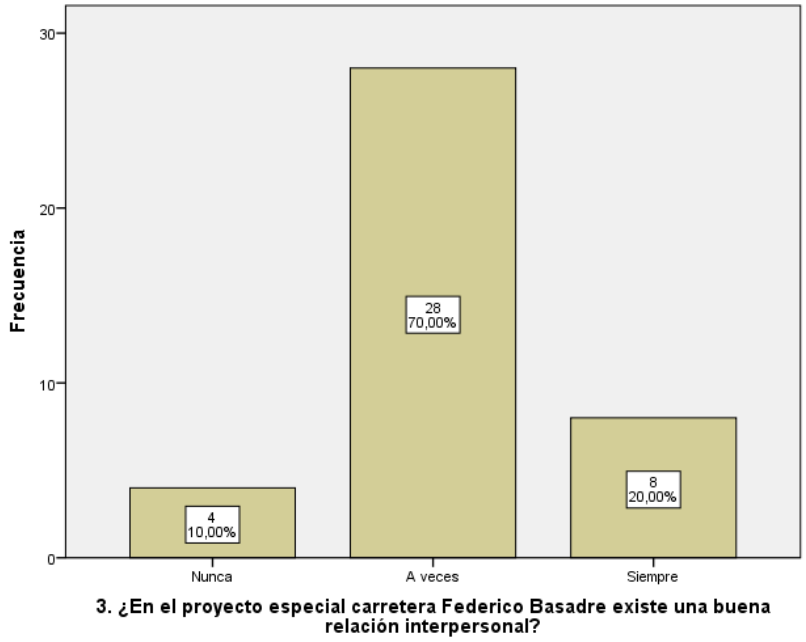
De un total de 40 trabajadores, el 7, 5% (3 encuestados) afirman que nunca en el proyecto especial carretera Federico Basadre la institución selecciona el personal adecuadamente, el 60% (24 encuestados) a veces y el 32, 5% (13 encuestados) siempre.

Tabla 3. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre existe una buena relación interpersonal?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	10,0
	A veces	28	70,0
	Siempre	8	20,0
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 02/09/2022

Figura 3. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre existe una buena relación interpersonal?



Fuente: Tabla 3.

Interpretación:

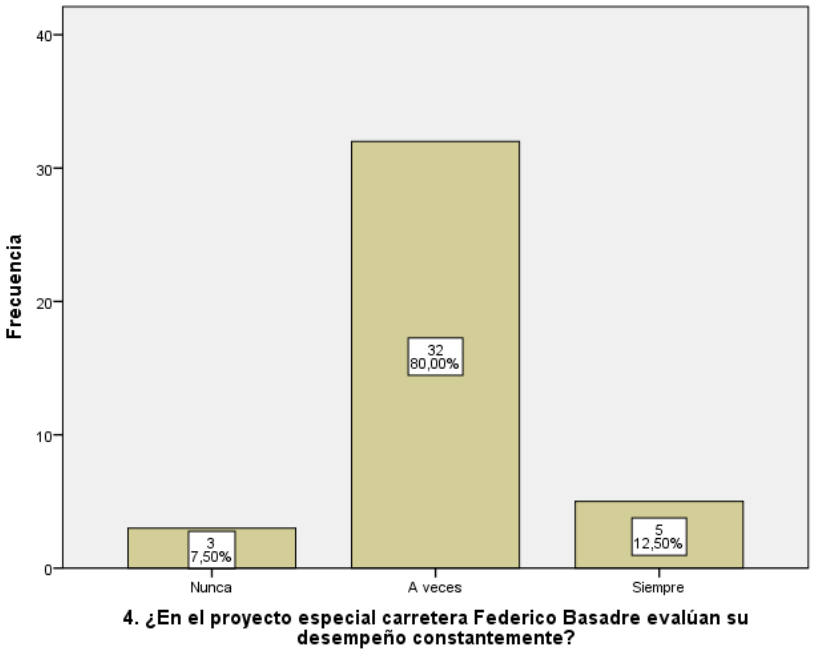
De un total de 40 trabajadores, el 10% (4 encuestados) afirman que nunca en el proyecto especial carretera Federico Basadre existe una buena relación interpersonal, el 70% (28 encuestados) a veces y el 20% (8 encuestados) siempre.

Tabla 4. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre evalúan su desempeño constantemente?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	7,5
	A veces	32	80,0
	Siempre	5	12,5
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 02/09/2022

Figura 4. ¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre evalúan su desempeño constantemente?



Fuente: Tabla 4.

Interpretación:

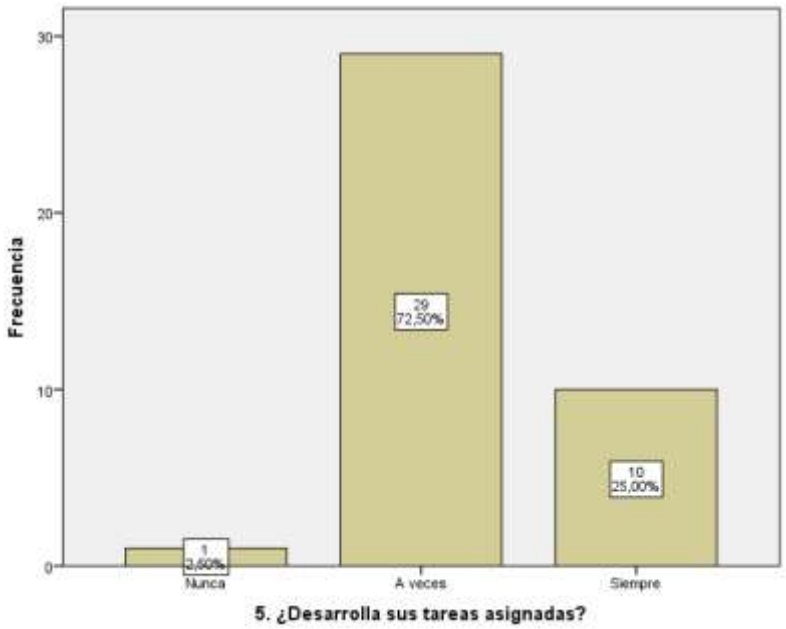
De un total de 40 trabajadores, el 7, 5% (3 encuestados) afirman que nunca en el proyecto especial carretera Federico Basadre evalúan el desempeño constantemente, el 80% (32 encuestados) a veces y el 12, 5% (5 encuestados) siempre.

Tabla 5. ¿Desarrolla sus tareas asignadas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,5
	A veces	29	72,5
	Siempre	10	25,0
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 02/09/2022

Figura 5. ¿**Desarrolla sus tareas asignadas**?



Fuente: Tabla 5.

Interpretación:

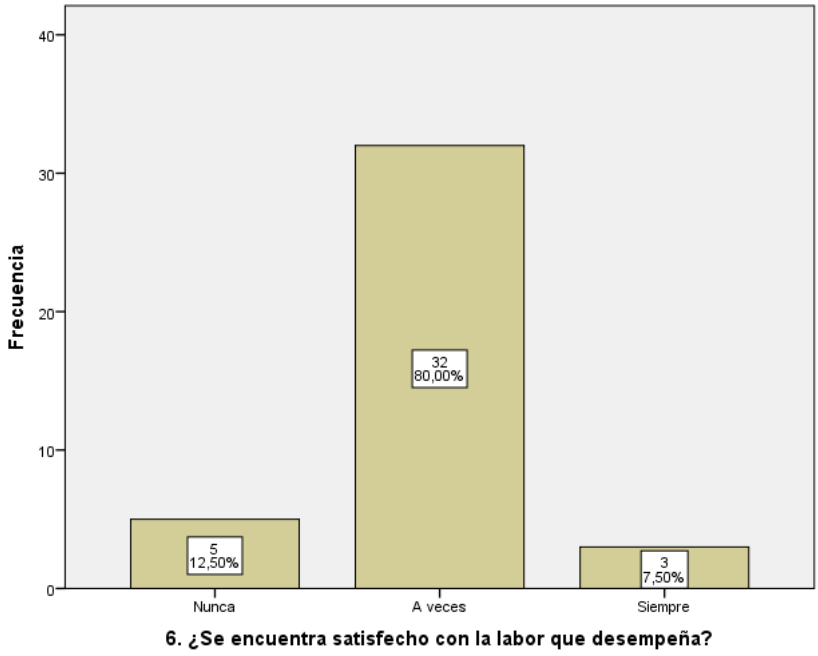
De un total de 40 trabajadores, el 2, 5% (1 encuestados) afirman que nunca en el proyecto especial carretera Federico Basadre desarrolla sus tareas asignadas, el 72, 5% (29 encuestados) a veces y el 25% (10 encuestados) siempre.

Tabla 6. ¿Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	12,5
	A veces	32	80,0
	Siempre	3	7,5
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 10/09/2022

Figura 6. ¿**Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña**?



Fuente: Tabla 6.

Interpretación:

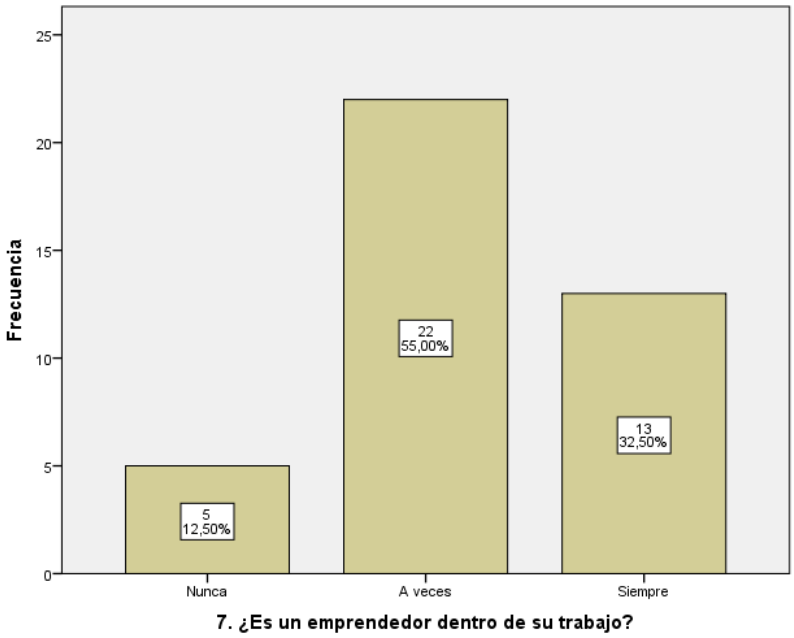
De un total de 40 trabajadores, el 12, 5% (5 encuestados) afirman que nunca en el proyecto especial carretera Federico Basadre se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan, el 80% (32 encuestados) a veces y el 7, 5% (3 encuestados) siempre.

Tabla 7. ¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	12,5
	A veces	22	55,0
	Siempre	13	32,5
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 02/09/2022

Figura 7. ¿**Es un emprendedor dentro de su trabajo**?



Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

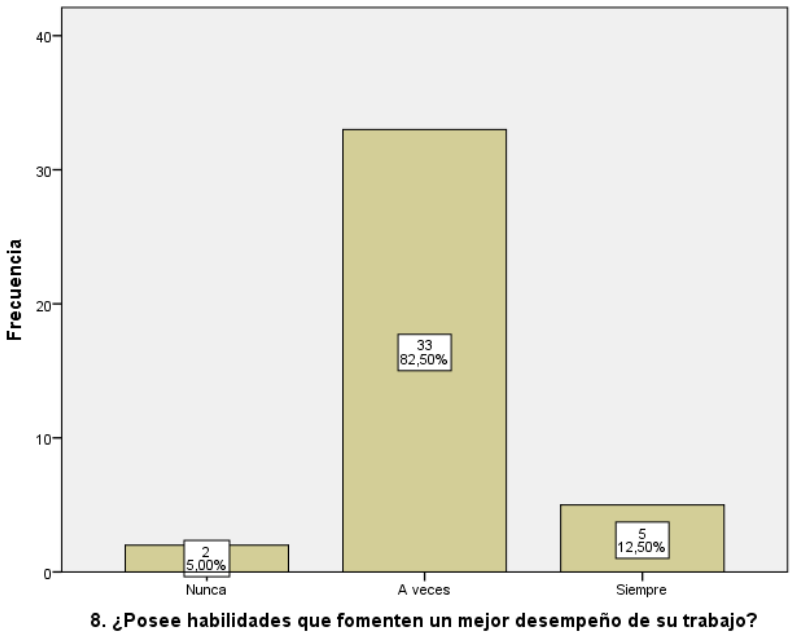
De un total de 40 trabajadores, el 12, 5% (5 encuestados) afirman que nunca en el proyecto especial carretera Federico Basadre los trabajadores son emprendedores dentro de su trabajo, el 55% (22 encuestados) a veces y el 32, 5% (13 encuestados) siempre.

Tabla 8. ¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	5,0
	A veces	33	82,5
	Siempre	5	12,5
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 02/09/2022

Figura 8. ¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?



Fuente: Tab

Interpretación:

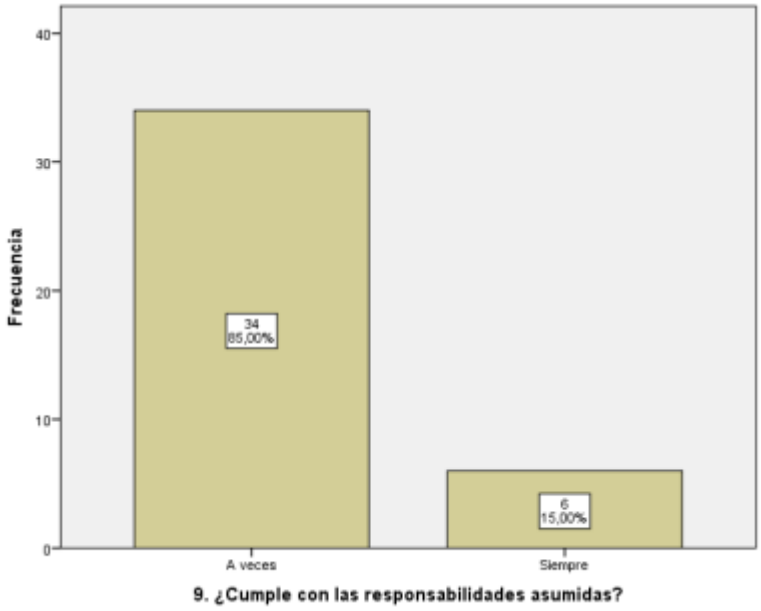
De un total de 40 trabajadores, el 5% (2 encuestados) afirman que nunca en el proyecto especial carretera Federico Basadre los trabajadores tienen habilidades que fomentan un mejor desempeño de su trabajo, el 82, 5% (33 encuestados) a veces y el 12, 5% (5 encuestados) siempre.

Tabla 9. ¿Cumple con las responsabilidades asumidas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	34	85,0
	Siempre	6	15,0
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 02/09/2022

Figura 9. ¿**Cumple con las responsabilidades asumidas**?



Fuente: Tabla 9.

Interpretación:

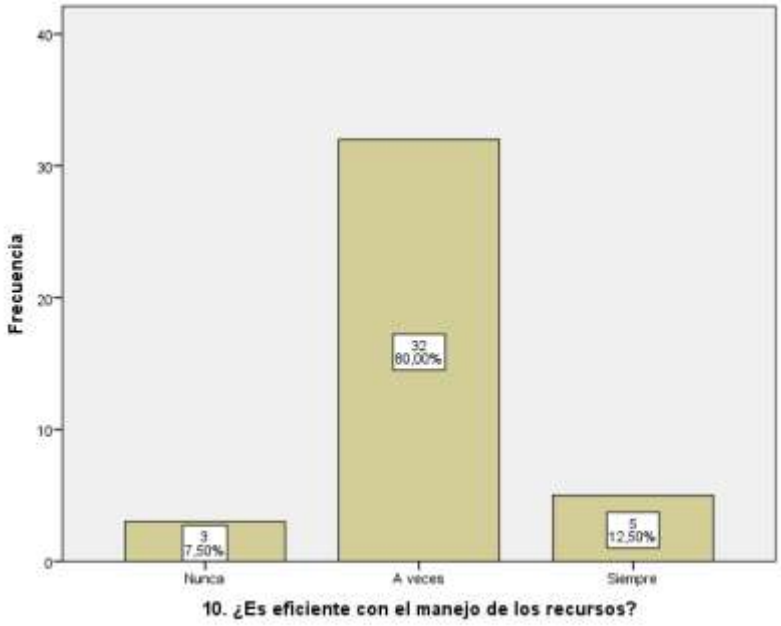
De un total de 40 trabajadores, el 0% (0 encuestados) afirman que nunca en el proyecto especial carretera Federico Basadre los trabajadores cumplen con las responsabilidades asumidas, el 85% (34 encuestados) a veces y el 15% (6 encuestados) siempre.

Tabla 10. ¿Es eficiente con el manejo de los recursos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	7,5
	A veces	32	80,0
	Siempre	5	12,5
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 02/09/2022

Figura 10. ¿**Es eficiente con el manejo de los recursos**?



Fuente: Tabla 10.

Interpretación:

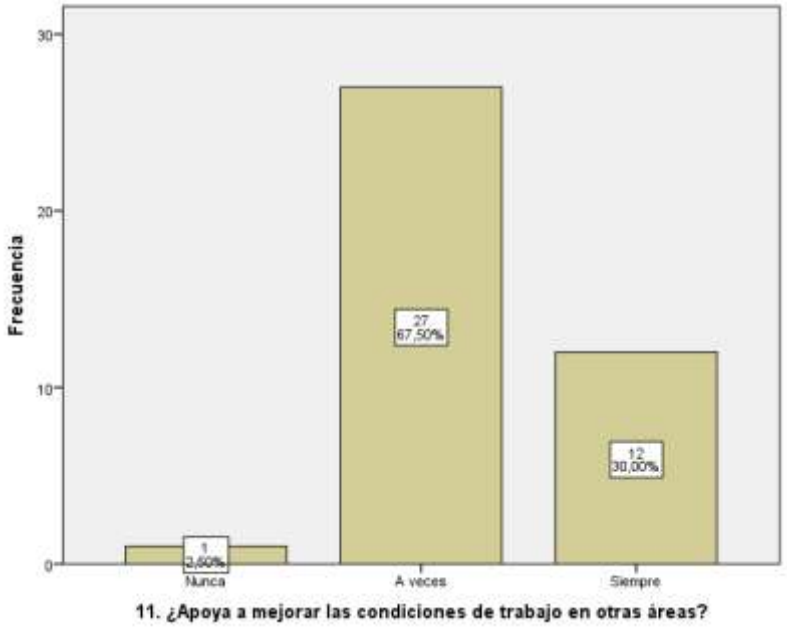
De un total de 40 trabajadores, el 7, 5% (3 encuestados) afirman que nunca en el proyecto especial carretera Federico Basadre los trabajadores son eficientes con el manejo de los recursos, el 80% (32 encuestados) a veces y el 12, 5% (5 encuestados) siempre.

Tabla 11. ¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,5
	A veces	27	67,5
	Siempre	12	30,0
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 02/09/2022

Figura 11. ¿**Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas**?



Fuente: Tabla 11.

Interpretación:

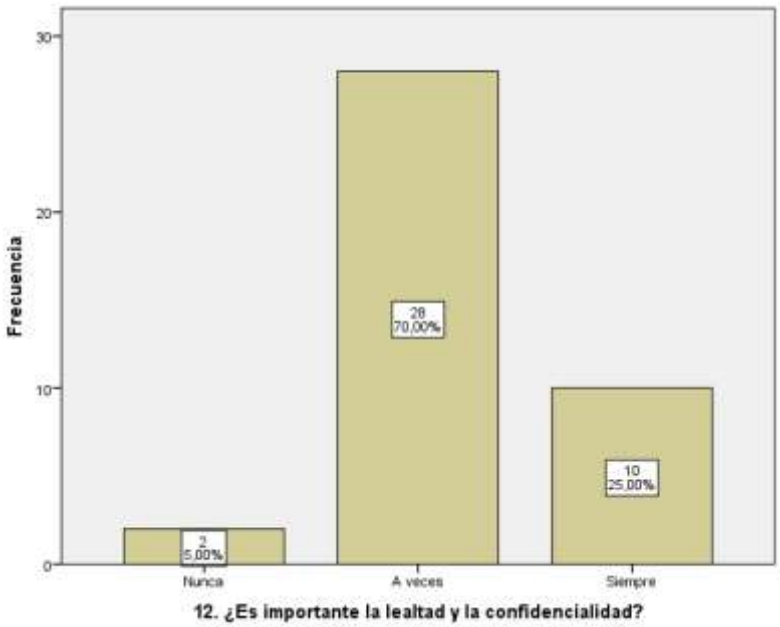
De un total de 40 trabajadores, el 2, 5% (1 encuestados) afirman que nunca en el proyecto especial carretera Federico Basadre los trabajadores apoyan a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas, el 67, 5% (27 encuestados) a veces y el 30% (12 encuestados) siempre.

Tabla 12. ¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	5,0
	A veces	28	70,0
	Siempre	10	25,0
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 02/09/2022

Figura 12. ¿**Es importante la lealtad y la confidencialidad**?



Fuente: Tabla 12.

Interpretación:

De un total de 40 trabajadores, el 5% (2 encuestados) afirman que nunca en el proyecto especial carretera Federico Basadre es importante la lealtad y la confidencialidad, el 70% (28 encuestados) a veces y el 25% (10 encuestados) siempre.

Tabla 13. ¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	10,0
	A veces	24	60,0
	Siempre	12	30,0
	Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado el 02/09/2022

Figura 13. ¿**Existe una buena organización para la distribución de trabajos**?



Fuente: Tabla 13.

Interpretación:

De un total de 40 trabajadores, el 10% (4 encuestados) afirman que nunca en el proyecto especial carretera Federico Basadre existe una buena organización para la distribución de trabajos, el 60% (24 encuestados) a veces y el 30% (12 encuestados) siempre.

4.1.2. Descripción y análisis de resultados de hipótesis

El estadístico aplicado para corroborar la hipótesis en este estudio corresponde a la prueba de Rho de Spearman, dicha prueba busca determinar la relación entre las variables de estudio, se trabajó con un nivel de significación de 0.05. Al fin de obtener los resultados descriptivos, se usó del Software Estadístico SPSS 25.0, y se decidieron la aceptación o rechazo de la hipótesis nula o alterna, de acuerdo al valor "p" obtenido, es decir si:

Si el valor "p" es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis alterna.

Si el valor "p" es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis de investigación

a. Prueba de Hipótesis de correlación de Rho de Spearman entre la Variable 1 Gestión administrativa y Variable 2 Desempeño laboral.

Tabla 14: ***Correlaciones***

Correlaciones

			V1. Gestión administrativa
Rho de Spearman	V2. Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,798**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40
	D1. Calidad de trabajo	Coeficiente de correlación	, 658**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40
	D2. Productividad	Coeficiente de correlación	, 746**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40
	D3. Disciplina laboral	Coeficiente de correlación	, 864**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	40

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

Contrastación de hipótesis general:

H1: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.

Ha: No existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.

Decisión: El Coeficiente de correlación entre la variable 1 y 2 es de 0. 798 y su Sig.= 0.001 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman se concluye que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio, la gestión Administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula o de investigación y se rechaza la hipótesis alterna de investigación.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- En la tabla 14 se determina que el Coeficiente de correlación Rho de Spearman respecto a la variable 1 y 2 es de 0. 798 y su Sig.= 0.001 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman se concluye que existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio gestión Administrativa y desempeño laboral
- Por otro lado, en la tabla 14 se observa que el Coeficiente de correlación Rho de Spearman respecto a la variable Gestión administrativa y la dimensión Calidad de trabajo es de 0. 658 y su Sig.= 0.001, por lo tanto, existe una correlación moderada significativa entre las variables de Gestión administrativa y la dimensión Calidad de trabajo
- Asimismo, en la tabla 14 se observa que el Coeficiente de correlación Rho de Spearman respecto a la variable Gestión administrativa y la dimensión Productividad es de 0. 746 y su Sig.= 0.001, por lo tanto, existe una correlación moderada significativa entre las variables de Gestión administrativa y la dimensión productividad
- Así también, en la tabla 14 se observa que el Coeficiente de correlación Rho de Spearman respecto a la variable Gestión administrativa y la dimensión disciplina laboral es de 0. 864 y su Sig.= 0.001, por lo tanto, existe una correlación moderada significativa entre las variables de Gestión administrativa y la dimensión disciplina laboral
- En conclusión, existe una correlación moderada significativa entre las variables de estudio Gestión Administrativa y desempeño laboral de los

trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.

5.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda al proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa gestionar cursos de sensibilización en gestión administrativa, abarcando también lo que corresponde a planificación, organización, dirección y control, para superar las brechas en cuanto a la gestión y organización del especial carretera Federico Basadre, Pucallpa

Asimismo, realizar periódicamente las evaluaciones del desempeño laboral, toda vez que será muy importante para aumenta la productividad, generar espacios de comunicación, aumentar la motivación, el compromiso y detectar algún problema en los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, J. (2017). Competencias gerenciales y la gestión administrativa en instituciones educativas de la UGEL 04 Lima, 2016.

ANZOLA, Sérvulo;" Administración De Pequeñas Empresas", Segunda Edición, Editorial McGraw Hill, México 2002. Pág.70.

Baldeos, A. (2015) "La gestión administrativa en el gobierno regional de Lima". (Tesis de pregrado) Huacho-Perú: Universidad Nacional Jode Faustino Sánchez Carrión.

Borman, W. y. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. San Francisco, CA.: Jossey-Bass.

Barrientos, G. (2005). La investigación científica enfoques metodológicos.

Chiavenato, I, (2000). Introducción a la teoría general de la Administración, México: Ed. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA.

Chiavenato. I. (2006). Administración, teoría, proceso y práctica. Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana S.A.

Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Mc Graw Hill.

Hellriegel, D., Jackson, S., & Slucum, J. (2002). Administración: Un Enfoque Basado en Competencias (9ª ed.). México: Thomson Editores.

Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación (Vol. 6ta Edicion). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). Metodología de la Investigación (Vol. 5ta Edicion). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

Jiménez C.,W.(1982). Introducción al Estudio de la Teoría Administrativa. México:FCE.

Palací, F. (2005). Psicología organizacional. Buenos Aires: Pearson Education.

Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

Pérez, R. (2010) “Evaluación de los Procesos administrativos basados en un sistema de gestión de calidad para la empresa KANNIBAL CA”, (Tesis de doctorado), Venezuela: Universidad de Guayana.

Robbins, S. (2004.). Comportamiento Organizacional. México.: Prentice Hall.

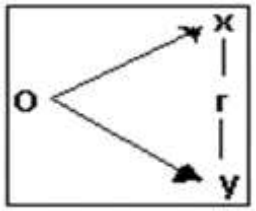
Tamayo y Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica (Vol. 4ta Edicion). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

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

ANEXOS

Anexo 1: matriz de consistencia

Título de Investigación: "La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022? **PROBLEMASESPECÍFICOS** 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión administrativa y la Calidad de trabajo de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión administrativa la Productividad de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión administrativa y la Disciplina laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** 1. Determinar la relación que existe entre Gestión administrativa y la Calidad de trabajo de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022. 2. Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa la Productividad de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022. 3. Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y la Disciplina laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.	**HIPÓTESIS GENERAL** Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022. **HIPÓTESIS ESPECIFICAS** 1. He1: "Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la Calidad de trabajo de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022." 2. He2: "Existe relación significativa entre la Gestión administrativa la Productividad de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022" 3. He3: "Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la Disciplina laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022"	**DISEÑO** No experimental, de tipo descriptivo correlacional. **ESQUEMA**  Donde: M = Muestra r: Tipo de relación existente entre las variables de estudio. X=V1 = Gestión administrativa Y=V2 = Desempeño laboral	**VARIABLE 1:** **Gestión administrativa** **DIMENSIONES** ❖ D1: Planificación ❖ D2: Organización ❖ D3: Dirección ❖ D4: Control **VARIABLE 2:** **Desempeño laboral** **DIMENSIONES** ❖ D1: Calidad de trabajo. ❖ D2: Productividad ❖ D3: Disciplina laboral.

ANEXO 2

Cuestionario de medición de la variable Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022

Finalidad: Estimado(a) cliente el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger la opinión relacionado a la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022.

Instrucciones: El cuestionario está elaborado de acuerdo a una escala de actitud ordinal denominada escala de Likert para medir, según la siguiente escala:

1: Nunca	2: A veces	3: Siempre

Marca una sola vez con una "X" en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

N°	**Ítems y/o reactivos relacionados a la** Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022	**Puntuación**		
		1	**2**	**3**
	Variable 1. **Gestión administrativa**			
01	¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre la toma de decisiones solo se da por los directores?			
02	¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre la institución selecciona el personal adecuadamente?			
03	¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre existe una buena relación interpersonal?			
04	¿En el proyecto especial carretera Federico Basadre evalúan su desempeño constantemente?			
	Variable 2. **Desempeño laboral**			
	Dimensión Calidad de trabajo			
05	¿Desarrolla sus tareas asignadas?			
06	¿Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?			
07	¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?			
	Dimensión Productividad			
08	¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?			
09	¿Cumple con las responsabilidades asumidas?			
10	¿Es eficiente con el manejo de los recursos?			
	Dimensión Disciplina laboral			
11	¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?			
12	¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?			
13	¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos?			

Muchas gracias por su participación…