UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

==========

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO HUÁNUCO - 2019

==========

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

TESISTA: DEISY MELISSA CABELLO SIPION

ASESOR: DR. ANDY WILLIAMS CHAMOLI FALCON

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis padres, por haberme traído al mundo y en especial a mi Madre, quien estuvo siempre alrededor mío, brindándome su permanente apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

A mis familiares, amigos, compañeros y a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

Deisy Melissa Cabello Sipion

AGRADECIMIENTO

A Dios, ya que gracias a ÉL he logrado todo lo que tengo y todo lo que soy.

A Jesucristo, quien me hizo que fuera más valiente en todas las situaciones que se me presentaron.

A mis padres, hermanos, familiares, colegas y amigos por sus consejos y apoyo moral e incondicional, para la consecución de mis objetivos profesionales.

Deisy Melissa Cabello Sipion

RESUMEN

La investigación estuvo conducido a base de un objetivo general que fue determinar como la gestión administrativa publica incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019, en la metodología se consideró la población que estuvo conformada por los profesionales de las diferentes áreas que laboran en calidad de personal administrativo en la Dirección Regional Trabajo Y promoción de Empleo, en el periodo del año 2019, la muestra se conformó teniendo en cuenta que la población fue pequeña se optó por considerar la muestra población que estuvo constituida por 31 personas, el diseño de investigación fue de tipo explicativo, donde se enmarco a ver la causa - efecto entre las dos variables, el resultado más relevante estuvo dirigida en la treceava pregunta referida a q si percibe que la remuneración económica de un trabajo eficiente en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, promueve un mejor desempeño laboral donde el personal administrativo y teniendo como análisis que aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) el 87% califica como Siempre, el 10 % califica como A veces y un 3 % califica como Nunca, entrándose con mayor porcentaje la alternativa Siempre con un 87 %, la conclusión fue que la gestión administrativa publica incidió en el rendimiento laboral de los trabajadores de la entidad del Gobierno Regional de Huánuco, Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo.

Palabras claves. – desempeño, gestión y administrativo.

ABSTRACT

The research was conducted based on a general objective that was to determine how public administrative management affects the job performance of the workers of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion Huánuco - 2019, the methodology considered the population that was made up For the professionals of the different areas who work as administrative personnel in the Regional Directorate for Work and Employment Promotion, in the period of the year 2019, the sample was formed taking into account that the population was small, it was decided to consider the population sample It consisted of 31 people, the research design was explanatory, where it was framed to see the cause and effect between the two variables, the most relevant result was directed at the thirteenth question referring to whether you perceive that the economic remuneration of a efficient work in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion, p breaks a better job performance where the administrative staff and having as an analysis that applied the research instrument (questionnaire) 87% qualify as Always, 10% qualify as Sometimes and 3% qualify as Never, with a higher percentage of the alternative Always with 87%, the conclusion was that the public administrative management had an impact on the labor performance of the workers of the Huánuco Regional Directorate of Labor and Employment Promotion.

Keywords. - performance, management and administrative.

ÍNDICE

DEDICATORÍA ii
AGRADECIMIENTO iii
RESUMEN iv
ABSTRACT v
ÍNDICE GENERAL vi
INTRODUCCIÓN vii

CAPÌTULO I
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación 10

1.2. Justificación 12

1.3. Importancia o propósito 12

1.4. Limitaciones 13

1.5. Formulación del problema de investigación general y específicos. 13

1.6. Formulación del objetivo general y específicos 14

1.7. Formulación de hipótesis generales y específicas 14

1.8. Variables 15

1.9. Operacionalización de variables 16

1.10. Definición de términos operacionales 16

CAPÌTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes. 18

2.2. Bases teóricas 23

2.3. Definiciones conceptuales 54

CAPÌTULO III
METODOLOGIA

3.1. Ámbito 56

3.2. Población 56

3.3. Muestra 57

3.4. Nivel y tipo de Investigación 57

3.5. Diseño y Esquema de la Investigación 58

3.6. Técnicas e instrumentos 58

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento 59

3.8. Procedimiento 59

3.9. Tabulación y análisis de datos 60

CAPÌTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Análisis descriptivo 61

4.2. Discusión de resultados 74

4.3 Aporte de la investigación 75

CONCLUSIONES 76
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS 77
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 78
NOTA BIOGRÁFIA
ANEXOS

- Matriz de consistencia
- Consentimiento informado
- Instrumentos
- Validación del instrumento
- Nota biográfica
- Acta de defensa de tesis
- Autorización para publicación de tesis electrónica de posgrado

INTRODUCCIÓN

En nuestro país, son múltiples los esfuerzos que se han realizado para poder mejorar y perfeccionar la gestión pública. No obstante, estos esfuerzos no generaron resultados debido a que las medidas tomadas no respondían a una orientación estratégica y la mayoría de veces se desarrollaba de forma desarticulada y aislada. Esta situación, claramente no tenía un impacto positivo y generaba que se continúe con el sustantivo desempeño global del Estado.

Hoy en día, la mayoría de los ciudadanos, por no decir todos, demandan con urgencia la necesidad de un estado flexible y moderno que se adapten al contexto actual y satisfaga con servicios efectivos las necesidades de la población. Eso sí que, para lograr todo lo descrito se necesita indispensablemente transformar las prácticas de gestión y los enfoques con los que se cuentan, para concebir así intervenciones y servicios eficaces cómo respuesta a los derechos de los ciudadanos.

De esta manera, cuándo se hace referencia al desempeño laboral, se habla acerca de la calidad del servicio y la calidad del trabajo que se realizan dentro de las organizaciones que pertenecen al sector público. En este aspecto se deben evaluar las habilidades interpersonales, las competencias profesionales que tiene repercusión directa en los resultados de las organizaciones o entidades.

Sin duda, el desempeño laboral incluye una serie de factores que reflejará la forma en cómo se realiza un trabajo y el impacto que tiene en favor al logro de los objetivos, escena lisis implica identificar de forma positiva las fortalezas y también de forma negativa las debilidades, para poder emplear medidas oportunas qué transforme las debilidades en oportunidades de mejora. Este proceso evitará que un mal desempeño perjudique a la empresa.

En ese sentido, existen múltiples factores que juegan un rol importante. En cualquiera de los casos, se debe mencionar que los resultados no lo es todo, se debe considerar también el proceso y las consecuencias que tienen en el desempeño laboral.

Afirmar que una organización existe un alto y buen desempeño laboral, implica aceptar también qué se encuentran múltiples características propias de la empresa que inciden en la de los trabajadores, las cuáles pueden ser, esfuerzo, actitud, disposición, sentido de pertenencia, interés, compromiso, productividad y otros muchos factores.

Finalmente, debemos señalar que el ser íntegro en el centro de trabajo es un requisito que todo colaborador debe contar para formar parte de una organización pública, ya que esto genera beneficio colectivo. Además, no debemos olvidar la flexibilidad y adaptación con la que debe contar todo el personal. Solo esta forma se logrará cambios productivos y notables qué permitirán guiar a la organización hacia el logro de sus objetivos.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

Es de conocimiento general que, la administración pública comprende límites imprecisos como un sistema que alberga diversas organizaciones de su misma naturaleza. Estás organizaciones realizan diversas funciones para el Estado, como por ejemplo gestionar y administrar.

Te veo las funciones que tiene, la administración pública es una de las formas que relacionan el poder político con la ciudadanía, puesto que se logra identificar las demandas de la ciudadanía para poder satisfacerlas de forma inmediata. Las organizaciones públicas tienen como principal objetivo a los intereses colectivos. La manera en cómo se logra la relación detallada en líneas anteriores está sujeta a diversos factores y aspectos. Esta relación suele ser dinámica y convierte en una sub-disciplina junto a la ciencia de la política. Por este motivo, cuándo se realiza cualquier investigación, se suele estudiar a esta Ciencia Social de una forma complementaria y conjunta.

Su regulación está a cargo principalmente del poder ejecutivo y de otros organismos pertinentes y capacitados. Existen algunas excepciones, en el que algunas dependencias del poder legislativo integran parte de la Administración pública como por ejemplo las empresas estatales.

Esta administración pública se encuentra en todos los ámbitos de nuestra sociedad, sus efectos serán alcanzados en los trabajadores de la educación pública, en Los profesionales que integran los centros estatales de salud, a los miembros que conforman la guardia nacional, etcétera.

De la misma forma, entendemos qué tanto la administración como la gestión pública tiene como función principal administrar y gestionar, como su propio nombre lo indica, de forma correcta los recursos con los que cuenta el estado, lo cual incluye los tributos de los contribuyentes. Se hizo énfasis en esta última parte para aclarar la importancia que tiene este factor en nuestra sociedad, ya

que, todos los recursos del estado se orientan a poder satisfacer las necesidades de los ciudadanos, ofreciéndoles servicios básicos para su desarrollo como por ejemplo el de educación, seguridad, salud, entre otros. No obstante, en la actualidad este concepto se ha desarrollado con profundidad, ya que las funciones del aparato público no solo se limitan a poder satisfacer esas demandas, sino también a poder generar un entorno agradable que fomente la inclusión y el desarrollo social del país.

De acuerdo a la Política Nacional de la Modernización de la Gestión Pública al 2012, Una gestión pública efectiva tiene que considerar ciertos parámetros específicos cómo ampliar mecanismos de descentralización, incluir medidas de inclusión, orientar al ciudadano, y ser eficiente en la aplicación de todo lo mencionado.

Es importante mencionar que, en nuestro país han sido numerosos los esfuerzos que se han realizado para desarrollar y mejorar la gestión pública. Sin embargo, estos esfuerzos no han visto resultados debido a que las medidas tomadas no responden a proponer una orientación estratégica. En el pasado solo se emplearon medidas desarticuladas y aisladas que no lograban generar un cambio en el desempeño general y global el estado, al menos no de forma positiva.

Hoy en día, una ciudadanía claramente mayor en cantidad y necesidades exigen la existencia de un estado flexible y moderno que se adapten a lo que ellos requieren y sobre todo que estén al servicio de las personas. Todo ello, implica claramente una transformación radical tanto en sus prácticas de gestión como en sus enfoques para que se pueda intervenir y brindar servicios que les permiten a los ciudadanos ejercer tus derechos.

Sí bien se exigen grandes y radicales cambios, aún se debe respetar ciertos principios fundamentales que posee el servicio público, todo ello para asegurar la adaptación, eficiencia y continuidad del régimen legal respecto a las necesidades sociales y el trato a los usuarios. Está aclaración se hace principalmente respecto a la autoridad y el poder con el que cuentan los funcionarios públicos, tienes muchas veces se jactan de poseer facultades que nuestro marco normativo no les otorga.

De esta manera, es indispensable comprender que los funcionarios públicos tienen la obligación de actuar conforme a la ley. Existen múltiples diseños organizacionales que permiten regular el comportamiento y el actuar de los trabajadores. Es así que, un claro ejemplo lo encontramos en la legalidad administrativa, en el que se señala explícitamente que, si un servidor desempeña su función pública de forma errada y es responsable de cometer alguna omisión o negligencia de forma injustificada o arbitraria, debe recibir una sanción disciplinaria.

Árnold, Erik (2007), refiere que existe un conjunto de reformas administrativas que comprenden una gestión basado en objetivos como indicadores que pueden cuantificarse, aquí encontramos la separación entre clientes y contratistas, el empleo de la privatización y la desintegración de ciertas instituciones tradicionales que forman parte del sistema administrativo.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Para realizar este emprendimiento investigativo se centró en la gestión Administración pública viendo un enfoque de organización que tiene como relevancia el ver la dirección y la gestión que se desarrolla dentro de una institución en relación de los trabajadores viendo su desempeño laboral y cumplimento de sus funciones a cabalidad.

También podemos referir que la administración pública, se rige por una estructura orgánica, donde se desarrolla diferentes actividades en las áreas administrativas para un bien común de la sociedad. Así mismo es de verse que en toda institución del estado son los funcionarios que integran estas instituciones con cargos públicos, son responsables de ejercer una función específica que se les fue encomendado, así como los actos que realizan en el ejercicio de su función. Teniendo como responsabilidad en el ámbito penal, civil y administrativo.

1.3. Importancia

La importancia de esta investigación recae en la dirección y objetivos con el que cuenta. El cual es definir dentro de la gestión y administración pública la

aplicación de los instrumentos y procesos públicos, con la finalidad de lograr los objetivos de bienestar y desarrollo de la población. Con ello entendemos que, para obtener un mejor aprovechamiento de dichos procesos se requiere la mejora de la gestión pública, cuál implicaría maximizar los servicios y trámites que prestan para satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

Lo único que promueve la homologación de métodos son los procesos de mejoramiento de la gestión pública, así como la erradicación de ciertas normas qué retrasan el quehacer gubernamental, implementar buenas prácticas y usar herramientas que desarrollan la efectividad y disminuyan los costos de operación.

1.4. Limitaciones

La limitación en la presente investigación estuvo enmarcada en la disponibilidad de tiempo para desarrollar el cuestionario de la investigación por parte de los trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco.

1.5. Formulación del problema de investigación general y específico

1.5.1. Problema general

- ¿En qué medida la gestión administrativa publica incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019?

1.5.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida el personal administrativo eficiente influye en el cumplimiento de metas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019?
- ¿En qué media la capitación continua al personal administrativo influye en el desarrollo correcto de sus funciones específicas de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019?
- ¿En qué medida el liderazgo de los superiores influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019?

1.6. Formulación del objetivo de investigación general y específico

1.6.1. Objetivo general

- Determinar como la gestión administrativa publica incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019.

1.6.2. Objetivos específicos

- Determinar como el personal administrativo eficiente influye en el cumplimiento de metas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019
- Determinar como la capitación continua al personal administrativo influye en el desarrollo correcto de sus funciones específicas de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019.
- Determinar como el liderazgo de los superiores influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019.

1.7. Formulación hipótesis de investigación general y específico

1.7.1. Hipótesis general

- Hi. La gestión administrativa pública incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019.
- Ho. La gestión administrativa pública no incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019.

1.7.1. Hipótesis específicas

- Hi1. El personal administrativo eficiente influye en el cumplimiento de metas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019.
- Ho1. El personal administrativo eficiente no influye en el cumplimiento de metas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019.
- Hi2. La capitación continua al personal administrativo influye en el desarrollo correcto de sus funciones específicas de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del

Empleo Huánuco – 2019.

- Ho2. La capitación continua al personal administrativo no influye en el desarrollo correcto de sus funciones específicas de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019.
- Hi3. El liderazgo de los superiores influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019.
- Ho3. El liderazgo de los superiores no influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019.

1.8. Variables

Variables dependientes

- La gestión administrativa publica

Variable independiente

- Desempeño laboral

1.9. Operacionalización de Variables

Cuadro 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Dependiente (La gestión administrativa publica)	Gestión administrativa	Organización institucional Organización administrativa Personal eficiente
	Personal eficiente	Cumplimiento de metas institucionales Cumplimiento de objetivos Competitividad institucional
Variable Independiente (Desempeño laboral)	Personal capacitado	Funciones especificas Responsabilidad laboral Personal capacitado

	Competencias administrativas	Liderazgo de superiores Motivación institucional Comunicación fluida de áreas

Fuente: Elaboración propia

1.10. Definición de términos operacionales

Liderazgo

Builes (2016), indica que el conjunto de habilidades ya sean directivas o gerenciales con los que cuenta un individuo para ejercer influencia en el actuar o el pensar de las personas para que se logre algo determinado y específico, es la definición correcta de liderazgo.

Motivación

Según diversos autores la motivación es definida como un estado interno y mental, el cual mantiene y activa la conducta de las personas. La motivación es ese impulso que una persona necesita para realizar determinadas acciones y sobre todo mostrar perseverancia en el proceso. La dirección y energía de la conducta depende directamente de la motivación y es la causa principal de la productividad y efectividad.

La motivación tiene diversas fases, generalmente inicia con una pequeña sensación, una sensación de bienestar que siente una persona que origina dejar atrás malas emociones o sentimientos. El segundo proceso es la activación, en esta fase la persona consigue nuevas ideas que le permite trazarse objetivos y empezar a hacer cosas que no había hecho antes. En todo este camino se evalúa las acciones que se están tomando y se hace una retroalimentación de lo que se puede mejorar, al mismo tiempo se analiza el rendimiento y se disfruta al máximo el resultado.

Competitividad

La capacidad que origina altos niveles de satisfacción dentro de los consumidores es la competitividad. Gracias a la competitividad se pueden convertir ciertas acciones simples en ventajas competitivas, cómo fijar el precio

de un producto servicio o lanzar una oferta al mercado. Entendida de esta manera, puede asumirse que las organizaciones más competitivas pueden adquirir una mayor cuota de mercado gracias a las empresas menos competitivas, siempre y cuando existan problemas en el mercado que lo impidan.

Usualmente nos expresamos de forma vaga al describir a la competitividad como una situación que ocurre cuando se aumentan los costos, puesto que solo de esta forma se afecta negativamente el margen de beneficio y no se aporta mejoras al producto.

No obstante, podemos definir claramente a la competitividad como la capacidad que tiene una empresa para vender satisfactoriamente sus productos dentro del mercado y marcar la diferencia en cuanto a su proceso de producción o comercialización a diferencia de otras empresas rivales. Está competitividad se debe mantener a largo plazo, ya que solo así se asegura la supervivencia de la organización. Aplicar la competitividad dentro de un país suele ser complejo, la casa término está más definido en el ámbito empresarial y es difícil que un país cuente con una ventaja comparativa que se puede establecer entre dos o más países, ya que debemos tener en cuenta que estos países no están dentro de un mercado. Cada mercado tiene ciertos factores y características a considerar.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Internacional

Bonilla, Kerly y Díaz Betzy (2015) realizaron la tesis denominada "ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL HOSPITAL CRISTIANO DE ESPECIALIDADES "CIUDADELA LAS PIÑAS" DEL CANTÓN MILAGRO, PERIODO 2012-2014", cuyo objetivo principal fue analizar la incidencia de la gestión administrativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud y ha mencionado en el título , todo ello mediante el empleo de métodos cualitativos que permitan contribuir al desarrollo de la institución. De esta forma, se llegan a las siguientes conclusiones:

- Se identifica un bajo nivel de desarrollo institucional del hospital, debido a las inadecuadas decisiones que se tomaron por parte de la gerencia. Las acciones de este alto nivel jerárquico afectan gravemente al desempeño laboral, por este motivo se brinda un servicio pésimo lo que genera la insatisfacción de los pacientes.
- El proceso de reclutación y selección del personal es regular. En pocas ocasiones se revisa profundamente el perfil de los postulantes y casi nunca se verifica que cuenten con la experiencia y el conocimiento de necesario para ocupar la vacante. Todo ello genera una gran desinformación Al momento de laborar en sus puestos de trabajo, desconociendo con totalidad las actividades que deben cumplir y las funciones con las que cuentan.
- Existe una escasa comunicación entre los funcionarios, ello genera una mala coordinación y un ambiente laboral negativo, dado que surgen diversos problemas y no existen alternativas de solución como la negociación.
- No se conoce a cabalidad la cultura organizacional con la que cuenta el hospital, por ello los funcionarios no están motivados y no apuntan a dirigir sus acciones al logro de los objetivos institucionales.

Villacís, Liliana (2013) desarrollo la investigación titulada "LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "CREDI SERVICIOS" DEL CANTÓN PANGUA PROVINCIA DE COTOPAXI", en ella establece como objetivo general: Desarrollar una estructura administrativa para que contribuya a mejorar el nivel del desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito "CREDI SERVICIOS", llegando a las conclusiones:

- Se puede identificar que la cooperativa no cuenta con una estructura administrativa sólida y adecuada, dentro de esta no existen organigramas que indiquen las funciones de la organización y tampoco existe una definición clara de las líneas jerárquicas y la funcionalidad de cada departamento.
- Los trabajadores de la cooperativa se encuentran claramente desmotivados ya que no realizan sus trabajos de forma eficiente y se encuentran expuestos a poder disminuir su porcentaje o nivel de desempeño laboral.
- Una gran cantidad de los colaboradores de la cooperativa no tienen la capacidad necesaria para desarrollar sus funciones, ya que no cuentan con una instrucción formal avanzada. A ello se le debe sumar que, en el momento de seleccionar el personal, no existe documentos claros En dónde se especifiquen los requisitos mínimos o el perfil con el que debe contar cada trabajador.
- Después de realizar los estudios pertinentes queda claro que dentro de la cooperativa se debe realizar cuanto antes una reorganización interna.

NACIONALES

Cajo, Licia (2018) publicó su tesis "INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO, LIMA, 2018." La misma que señala: Demostrar si la gestión administrativa

influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, como objetivo general. Concluyendo en:

- Se demostró que el desempeño laboral se ve influenciado de manera positiva por la gestión administrativa.
- Se determinó el desempeño laboral de los trabajadores también se ve influenciado positivamente por la planeación administrativa.
- Se analizó que los procesos administrativos que se siguen son pertinentes y oportunos para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores.
- Se verificó qué el control administrativo ejerce un papel fundamental en el desempeño laboral de los trabajadores.

Ruiz, Kerly (2015) presento la tesis titulada "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL RECURSO HUMANO DEL ÁREA DE INFRAESTRUCTURA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA", en la cual menciona su objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del recurso humano en el Área de Infraestructura del Gobierno Regional de Cajamarca. Logrando las siguientes conclusiones:

1. Respecto a los indicadores que señalan dentro de la investigación, se puede identificar que el clima organizacional es uno de los indicadores que tiene mayor influencia en el desempeño de los trabajadores en el área de infraestructura.
2. En consideración a la relación existente entre el desempeño laboral y el clima organizacional, se puede identificar que existe una relación positiva en el área de infraestructura.

   a) Un aspecto negativo que se ha podido identificar Es que la mayoría de los líderes que ocupan altos rangos jerárquicos no consideran las opiniones o ideas de los empleados, ello genera altos niveles de desinterés y desconfianza Al momento de realizar sus actividades.

b) El ambiente laboral no es el propicio para generar motivación a los colaboradores. Además, la remuneración que reciben estos no satisface sus demandas y por ello sus expectativas disminuyen.

d) No existe reconocimiento de las labores que se realizan Por ello es importante proponer y establecer nuevas alternativas que incentiven a los trabajadores a realizar su trabajo de la forma adecuada y propician un clima organizacional agradable.

LOCALES

Cárdenas, Milagros (2015) presento su tesis "DIFERENCIAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ENTRE CORPAC TINGO MARÍA Y CORPAC HUÁNUCO". El objetivo general de investigación fue determinar la incidencia del clima organizacional en el despeño laboral de los trabajadores de CORPAC S.A. Concluyendo en:

1. Basado en evidencia estadística y según los resultados obtenidos se determina que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.
2. El clima organizacional actual con el que cuenta la organización en estudio se encuentra asociada con las recompensas, las oportunidades, el reconocimiento, la valoración y los incentivos. Todos estos términos desembocan en un factor principal, la motivación. Por este motivo, existen altos niveles de productividad y desempeño laboral.
3. Las personas que ocupan altos niveles jerárquicos suele mostrar habilidades positivas hacia los trabajadores. Ellos reconocen el rendimiento de sus colaboradores lo cual propicia un ambiente de confianza que permite que el desarrollo se efectúe de forma justa y rápida.
4. Estadísticamente se puede señalar que la mayor motivación por parte de los trabajadores se da gracias a recompensar extrínsecas como las remuneraciones. No obstante, también se considera la seguridad laboral que como factor motivacional les brinda confianza a los trabajadores de poseer apoyo en situaciones de riesgo.
5. En relación a la conclusión anterior se manifiesta que los colaboradores reconocen qué son apreciados laboralmente no solo por sus colegas sino también por sus jefes. Ello ocasiona que quieran seguir preparándose para

poder mejorar su estado profesional y generar mayores acciones que coadyuven al crecimiento de la organización.

6. Según datos de la empresa científica que la mayoría de los trabajadores cumplen con sus metas fijadas ya sea corto o largo plazo.
7. Debido a los altos niveles de motivación, gran porcentaje de los colaboradores tienen el deseo de seguir ascendiendo y adecuarse a los trabajos que se les asigne.
8. La valoración que existe en el ámbito laboral se expande en el ámbito personal, el reconocimiento por parte de la empresa genera reconocimiento por parte de la familia de los trabajadores, quienes se sienten orgullosos por su desempeño.
9. Los factores claves que determinan el clima organizacional de la empresa tiene relación directa con el desempeño laboral, puesto que un clima organizacional mejor desarrollado genera reconocimiento, aprecio y oportunidades.

Presentación, Gaby y Lucas, Luz (2015) desarrollaron la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO HUÁNUCO – 2015", en el cual plantearon el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción-Huánuco 2015. Concluyeron:

- Según evidencia estadística, existe una correlación positiva entre el clima organizacional y las dimensiones que conforman el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores.
- Se pudo identificar que no existe comprensión en la interacción de los colaboradores, lo cual indica que la empresa no tiene buenas relaciones interpersonales por parte de los trabajadores.
- Existe correspondencia entre las dos variables las cuales son el clima organizacional y la motivación en el desempeño de los trabajadores.
- La mayoría de los trabajadores no se sienten motivados o incentivados dentro de la organización.

- Se pudo identificar qué los trabajadores tampoco se sienten importantes o han desarrollado el sentido de pertenencia por la empresa.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión pública

Tello, P. (2009), explica que cotidianamente se ha confundido los términos administrar y gestionar y lo que es aún peor, se emplean como sinónimos que tienen conceptos similares. No obstante, dentro de la legislación en nuestro país estos conceptos se diferencian claramente.

De esta forma, se comprende que la administración pública tiene un enfoque procedimental en el que se tomará a cargo ciertas actividades. Este término se caracteriza principalmente porque es la base en el cual se crearán y establecerán los estándares que se pretenden ejecutar dentro de una organización. Por parte de la Administración pública, podemos encontrar la diferencia de que está comprende diversos organismos de interés público, principalmente en lo que respecta a la provisión de servicios para satisfacer los intereses de la ciudadanía.

Por otro lado, la gestión pública se caracteriza por poseer las acciones mediante las cuales se ejecutará todo lo planificado de acuerdo a los objetivos y metas.

Si se integran ambos conceptos encontraremos uno de los elementos que permite la creación de la acción gubernamental y estatal. Por ello, podemos decir que la gestión pública se encuentra configurada por procesos y espacios institucionales mediante los cuales el Estado implementa políticas.

La gestión pública se encarga de ver la forma en que se pueden emplear los recursos de una forma adecuada para poder lograr un fin colectivo. Aborda también los mecanismos de decisión que deben tomarse para distribuir y asignar los recursos públicos. Esto es una definición a grandes rasgos que se necesita concretar desde diversos puntos de vista.

Shepherd (1999), refiere La nueva gestión pública tiene cuatro métodos:

- La delegación de toma de decisiones en líneas inferiores como organismos regionales, agencias corporativas y gobiernos sub nacionales.
- Una adecuada orientación para incrementar el desempeño que comienza desde los insumos y abarca el cumplimiento legal.
- Una mejor orientación hacia el cliente empleando estrategias básicas de información y atención comprendiendo lo que necesita y respondiendo con lo necesario.
- Una mayor orientación de mercado en el que se aprovechan los recursos que existan y se genere competencia para un alto desempeño.

Shepherd, 1999, Así, la dirección de las reformas sería:

- Separadora del diseño de las políticas de la implementación, o el financiamiento de la provisión
- Una ordenación más estratégica de las políticas públicas.
- Un sistema de gestión financiera que le brinde más atención a los resultados, qué se encarga de contabilizar los insumos y que también descentraliza controles de gasto.
- Un sistema de personal descentralizado que ponga mayor énfasis en la gratificación por el desempeño

2.2.2. Desempeño laboral

Robbins, Stephen, Coulter (2013) sostienen que el desempeño laboral es definido como aquel proceso necesario para poder determinar el

nivel de éxito que tiene una organización al momento de ejecutar sus actividades y lograr sus objetivos. Este desempeño requiere una ardua evaluación del cumplimiento de las metas estratégicas tanto a nivel individual como colectivo.

Robbins y Judge (2013) argumentan que las organizaciones comúnmente se suele evaluar la manera en que los empleados realizan sus actividades y no la calidad con la que los hacen. Las organizaciones de hoy en día son menos jerárquicas y se orientan más al servicio lo cual implica conocer tres tipos de conductas que forman parte del desempeño laboral:

- Desempeño de las tareas: Hace referencia a que se cumplen las responsabilidades y obligaciones, lo cual contribuirá directamente a la producción del producto.
- Civismo: Hace referencia a todas las acciones que se realizan para coadyuvar a que se genera un ambiente psicológico positivo.
- Falta de productividad: Ello incluye acciones que perjudican de forma directa a la organización Como por ejemplo conductas de negligencia y robo.

2.2.3. Planeación institucional

Sistema de Consulta de los Programas de los Planes de Desarrollo (2014) refiere planeación institucional al desarrollo de todos los mecanismos que permitan tomar decisiones oportunas dentro del marco de la gestión y evaluación pertinente de los procesos administrativos.

Es necesario contar con un instrumento que exprese de forma integral lo que la institución quiere lograr. Por este motivo, la planificación institucional orienta cuáles son las actividades que deben realizarse)

Es a la vez una expresión de necesidad de mejora para los fines institucionales que también necesitan tener una estructura clara y precisa.

También se considera como un resultado en la que se gestiona cualquier organización y sistematiza las acciones impactando en la mejora de la formación de todos los colaboradores.

Se debe priorizar ciertas medidas formativas para fortalecer el desarrollo de cualquier proyecto y también se le debe prestar atención a resolver cuestiones o problemáticas de cada organización.

2.2.4. Gestión administrativa

Corvo, Helmut (2018) sostiene que la gestión administrativa viene a conformar las formas acciones y mecanismos que pretenden utilizar a los recursos humanos, materiales y financieros de determinada organización, con el objetivo de lograr las propuestas y metas que se tienen. Consiste en cuatro fundamentos, y de acuerdo a Cada trabajador y ocupación se designa el puesto a necesitar.

La escasez de un orden dirección aún laborar menos eficiente y aún inadecuado orden en los recursos. Un segundo principio es la disciplina, la cual dentro de la gestión administrativa viene a conformar un aspecto importante, debido a que las normas y reglas son fundamentales ya que deben ser respetadas por todos.

Un tercer principio lo encontramos en la unidad de Mando. Empleado necesita conocer el personaje que reporta su trabajo y aquel del cual va a recibir órdenes con el objetivo de evitar mensajes erróneos los cuales pueden interrumpir en la calidad del trabajo. Finalmente, fomentar y valorar la iniciativa en todos los laboradores es importante en la motivación, esto influye de manera positiva en todo ambiente laboral y en los logros de aquellos objetivos.

La gestión administrativa se considera un aspecto muy esencial para la organización, dado que forma las bases en las cuales se van a establecer las obligaciones particulares de cada una, construyendo además una red orientada a lograr los objetivos empresariales.

Funciones

Realización de los procesos de gestión

Los procesos de administración tienen que desarrollarse correctamente para que se lleve a cabo el manejo efectivo en todas las funcionalidades administrativas.

Dichos tienen que integrar la planificación, organización, dirección y control, girando todos basado en el cumplimiento de las metas.

Contratación de personal

Tiene relación con la selección, capacitación, colocación y remuneración del personal. El desarrollo de las metas de la organización es dependiente de poder disponer del personal correcto, por lo que se debería conservar el interés de cubrir las necesidades de los empleados y, a la vez, ser leales a la organización.

Salvaguardia de los activos

Las operaciones en una organización deben ser cuidadosamente utilizados y un inadecuado manejo, perdida, o en todo caso situaciones qué provoquen la actividad negativa de este aspecto. Nada de ello Es que se sugiere mantener un historial de manera conveniente para este tipo de operaciones y en cada tipo de activos así poder responsabilizarse todo el personal para su conveniente manejo y cuidado.

Relaciones públicas

Una de las funcionalidades relevantes de la administración administrativa es la instauración y mantenimiento de distintas líneas de comunicación entre la organización y su público referente (clientes, accionistas, empleados, proveedores, consumidores).

Establecer secuencias de trabajo

En la situación de un funcionamiento estable y sin intercepto en el trabajo gerencial, se debe permitir la realización de sistemas cómo modelos en rutinas específicas. Dando pase a un modelo

interdependiente y relacionado de manera cercana a determinadas tareas por parte de cada área y departamento en la organización.

Procesos de gestión administrativa

Planeación

Planificar es una de las bases más esenciales en la administración, dado que viene a derivar de las subsiguientes acciones a seguir. Qué es el motivo de realizar un eficiente proceso se aplica la siguiente:

- Mantener un conjunto de metas centradas.
- Poder analizar el contexto por el cual se encuentra desarrollando el trabajo.
- Establecer las metodologías y procesos para mejorar el desenlace de su accionar.
- Construir modelos de prevención que atiendan de manera anticipada las problemáticas en el futuro.
- Renovar continuamente la planificación, tomando en cuenta los resultados obtenidos en los ejercicios de delimitación y planeamiento.

Organización

Para conseguir el triunfo se tienen que regularizar por completo los factores humanos, financieros y materiales que se encuentren involucrados con el trabajo que se va a hacer.

Esto involucra el establecimiento de un grupo de normas y asignaciones de labores que tienen que continuar rigurosamente los individuos que se encuentren relacionadas. Varias de estas ocupaciones son:

- Repartir las labores entre las unidades en operación.
- Ordenar en conjuntos las actividades en determinados puestos de trabajo.

- Definir cada unidad en operatividad, según los criterios de manejo y asociación en las labores.
- Designar un personal capacitado en las aptitudes principales para la sección de trabajo a laborar.
- Designar modificaciones y arreglos en las actividades a realizarse, con justa consideración para obtener objetivamente respuestas luego del control mismo.

Dirección o ejecución

Para llevar a cabo con las tácticas planificadas y organizadas se necesita tomar las actividades que las inicien y les den continuidad.

De estos reglamentos los más cruciales en el desarrollo es el de guiar las responsabilidades así como propiciar el bienestar y progreso del colaborador en el gremio y en su ambiente individual, con el motivo de obtener logros de eficiencia en los objetivos propuestos. Dentro de las cuales se suelen tener las siguientes:

- Direccionar e impulsar al equipo con el fin de motivarlos a cumplir con las metas propuestas.
- Modelar la comunicación directa y transparente en cada uno de los inmersos, de manera objetiva o indirecta en el ambiente laboral.
- Brindar una capacitación efectiva para tener componentes capaces y de ayuda trascendental en la organización.
- Apertura de nuevos medios de incentivación en los colaboradores, para que puedan destacar en los criterios ya establecidos, como lo es en la creatividad, efectividad y muchos aspectos más.
- Mantener adecuados mecanismos de medición continua durante el proceso de ejecución, con la finalidad de corregir las falencias necesarias para potenciar las actividades.

Control

Es fundamental establecer tácticas para verificar que lo planificado, organizado y ejecutado se encuentre prosperando de manera exitosa y positiva hacia el alcance del objetivo.

Esto dejará tomar elecciones de sustitución de ocupaciones o de reorientación del proceso, que permitan optimizarlo. Estas serían varias de las ocupaciones a continuar:

- Desarrollar una visión de superación, dilucidando la realidad con lo esperado en la planificación de la empresa.
- Determinar y medir los productos finales, según los estándares que desempeña la empresa.
- Difundir la rúbrica o medida a usar, con el fin de conocer mejor el sistema y mantener una conciencia de los procesos.
- Comentar siempre las sugerencias al equipo que tenga la facultad, para que se pueda direccionar y corregir las situaciones de error y deficiencia.

2.2.5. Competencia administrativa

Gordillo, A (1964), expone que la competitividad o competencia viene a concretarse como el grupo de facultades que un representante puede legalmente ejercer; el término de “competencia” da de esta forma el tamaño de las ocupaciones que de consenso al mandato jurídico corresponden a cada órgano administrativo: Es su capacidad de obrar y por esto se pudo mencionar que inclusive constituiría parte sustancial e miembro del propio criterio de órgano.

Muchas veces es comparable a la competitividad que se desenlaza con los órganos gerenciales, en función a los individuos obviados en el derecho: En los dos se estaría señalando una capacidad de elaborar, el tamaño de las ocupaciones que el miembro o el individuo puede legalmente ejercer. No obstante, es fundamental resaltar que en lo que en el derecho privado la capacidad es la regla, y por consiguiente se presume existente en tanto una regla enuncia no venga a rechazarla, en derecho público la capacidad de los órganos no se presume y debería

estar expresamente otorgada por una regla jurídica para que logre reputársela legalmente que existe.

Desde otra perspectiva, una de los pilares fundamentales que generalmente encabeza la competitividad es el que en igual forma es inderogable, o improrrogable, en otras palabras, que no podría ser renunciada ni amplia sea por consenso en medio de las piezas privadas, o entre ellas y la gestión.

Este inicio general podría ser objeto de distinción en aquellas situaciones de avocación y delegación, de los que suelen referirse después; empero conviene resaltar aquí que el rigorismo del comienzo de la inderogabilidad de la competencia es aplicable estrictamente únicamente una vez que la competitividad de que se trate fue otorgada en forma única al órgano. En impacto, tienen la posibilidad de manifestarse varias versiones referentes a la manera en que el ordenamiento jurídico puede conceder la competencia:

a) Es posible que la ley tenga la voluntad de poder brindar competitividad direccionada dos o más, Henry de manera aleatoria las personas pueden manifestar los actos que consideren necesarios en esta competencia. Generalmente puede lograr mostrarse de modo incondicional, con otros supuestos sin ninguna condición como en tal sentido cualquier persona dentro de los órganos tiene la posibilidad de realizar esta voluntad, y una vez que la haya realizado posible el uso reiterado ya que una vez que está competencia se realice tan solo puede enviarse a otro sujeto para realizar a modo de suplencia.

b) Mucho menos se le considera de ejecución dificultosa en un inicio suponiendo la inderogabilidad del mandado en ocasión de que esta no grosera si no puede ser derivada, en otras palabras, al momento que no se le brinde una directa legalidad de funciones en este órgano, más bien se ejemplifican, de un conjunto bien elaborado al inferior por el órgano prominente titular oriundo de esta misma.

Guzmán, C (2008) describe que la autoridad administrativa, procede en un contexto de exención respecto del administrado, realizando positiva una situación de subordinación en relación a él. Debido a lo cual, la Administración posee un conjunto de responsabilidades con las cuales logra desarrollar en el administrado, con el fin de propiciar la realización de sus fines.

Con esto, se debe tomar en cuenta los inicios de una buena actividad administrativa, teniendo como objetivo brindar firmeza a las actividades que instaure y se asocien al derecho. La Ley instituye básicamente cuales son las atribuciones de las que disfruta la entidad respectiva, lo que se sabe en el campo administrativo como competencia.

Competencia Administrativa. Generalidades.

La llamada competencia administrativa viene a componer la capacidad legal que cuenta un órgano Al momento de actuar, dentro de un territorio, la materia o nivel. Se comprende por competencia, las atribuciones que son acreditadas en los órganos e instituciones que componen el estado, estas son discernidas sin un ordenamiento jurídico.

Alcances de la competencia administrativa.

Por un lado la competencia administrativa o gerencial viene hacer una legitimación en el ámbito jurídico para su rol, un método de incorporación de aquellas titularidades activas y pasivas que se le asignan a una actividad en específico, ya sea mandados tradicionales con titularidad activa o en todo caso responsabilidades públicas.

Del mismo modo, las entidades son competentes en el momento que realicen materiales internos fundamentales en el cumplimiento de la eficiencia hacia sus tareas y objetivos, así como en el reparto de los atributos que se encuentran dentro de su responsabilidad, la cual tiene desenlace en los múltiples órganos que suelen conformar.

Caracteres de la Competencia Administrativa.

Una competencia administrativa viene a someterse en letras y números específicos que puedan hacerlo a sobresalir a razón de otras instituciones con el derecho administrativo, así como los conceptos que provienen de un derecho privado con qué aplicados al definir los diferentes formas, como se da en la siguiente:

1. Legalidad.

Una competencia administrativa posee fundamento en la Constitución y en la ley, la cual viene está reglamentada por otros puntos administrativos que suelen encontrarse derivados en estas. Esto involucra, de forma interna, que no tenía ser modificada crearse competencias a través de unas reglas reglamentarias, por otro lado el sector de la legislación posee una amplia diferencia así como las catrinas comparadas que se dilucidan en el reglamento teniendo este la posibilidad de implantar las competencias.

Además, y como consecuencia directo de lo cual venimos mencionando, la Gestión no puede, unilateralmente, producir entidades – aunque las mismas sean organizaciones públicas o entidades subsidiarias – ni asignarles competencias que no se encuentren expresamente señaladas en la Ley, aunque estén sometidas a su tutela.

2. Inalienabilidad.

Respecto a la autoridad administrativa no se permite abandonar la titularidad de una competencia, mucho menos puede evitarse el ejercicio de los atributos que se le asignan a cualquier órgano gerencial. El legislativo menciona Qué es nulo todo accionar administrativo o contrato que busque cualquier persona en las situaciones mencionadas. Los mecanismos de realización alterno de competencia, en los cuales se refiere después, no estar despidiendo en un inicio general, ya que se permite a la entidad conservar su competencia.

Únicamente por Ley, o por medio de precepto judicial expreso en un caso concreto se le puede reclamar a una autoridad no ejercer alguna atribución administrativa. Esto refuerza la naturaleza indisponible e inalienable de la competencia administrativa. Es notable, sin embargo, que por medio de una regla de rango inferior no puede modificarse la competencia asignada por medio de una regla de rango preeminente. Esta confirmación, no obstante, vuelve a poner en controversia la probabilidad de que la autoridad administrativa logre eludir ejercer la competencia signada indebidamente.

3. Responsabilidad.

La falta de una responsabilidad muy imprescindible o su deficiencia y escasez en el ejercicio dentro del contexto la situación en la que corresponda genera de por sí una incapacidad en la disciplina que no puede refutarse ante la autoridad la cual debe comprender su revisión, generando de este modo el ejercicio en la competencia como una necesidad y disciplina pública. Ello consiste en una disciplina imputable a la gestión como tal, si se ocasiona un desequilibrio a los particulares o mal, del mismo modo la autoridad gerencial se encuentra direccionando aquel sistema gremial se mantenga sometido a un funcionario público respectivo.

4. Esencialidad.

Siendo la responsabilidad un ente muy fundamental al hablar de una acción o actividad administrativa como el que se fundamenta en lo requerido para validar el mismo requisito. Claro está que de suceder una falta en la competencia de corresponsabilidad, este se intercepta en el territorio, la materia, el nivel trayendo como efecto la nula atención al acto administrativo en mención, cabe recalcar que dentro de la legislación no se evidencia el término de anulación o nulidad haciendo mención al acto administrativo.

5. Fin público

Las responsabilidades gerenciales se encuentran particularmente hincadas en el objetivo de interés común o en la utilidad pública. Una autoridad administrativa o gerencial desarrolla su competencia de acuerdo al fin Público de la cual proviene. Queso contrario puede ocasionar una desviación en el poder, está pasa una vez qué el suceso gerencial vaya a ser mencionado de un objetivo diferente a lo ya propuesto en el legislador. Necesariamente para que suceda la mención de desviación en el poder se debe encontrar una autoridad gerencial con competencia, que pueda realizar útilmente el poder con un fin contradictorio por la ley.

6. Jerarquía

La capacidad administrativa manipula una serie de cláusulas entre la jerarquía de los órganos gerenciales dentro de los cuales configuran la gestión pública. La consideración realizada ante una institución gerencial le corresponde un nivel predeterminado en relación al organigrama del mismo, sin embargo y como suele observarse seguidamente, la desconcentración de una competencia en los órganos de menor jerarquía que se encuentran dentro de una entidad. En paralelo, permanece proscrita, en un inició la probabilidad de ejecución en una autoridad administrativa dentro de la competencia y responsabilidad de otra más, a pesar de que está pueda llegar a ser prominente en el jerárquico de la primera, claro que tomando en cuenta la autorización legal de una vocación.

2.2.6. Organización institucional

Alpuche, E. y Bernal, J. (2015) En nuestro país la Gestión Pública tiene un marco normativo específico, muchas veces difuso y cuya interpretación debe ser realizada por especialistas, de la misma manera se cuenta con un marco de documentos de gestión, estos documentos de gestión orientan y parámetro en todos los procedimientos administrativos en los 11 sistemas administrativos y 3 funcionales, con los que cuenta el estado podemos indicar entre los más resaltantes al

Plan estratégico institucional, Plan institucional de Apertura (PIA), Plan Operativo Institucional (POI), Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA), entre muchos otros que tienen la misión orientadora y reguladora de todo procedimiento administrativo en toda entidad pública a lo largo del territorio del Perú, su conocimiento y su aplicabilidad tienen principios, estos principios son la razón de ser de estos documentos de gestión qué al contrario de tener la intención de hacer burocrático la gestión pública tratan de hacerla formal y celera, en beneficio de todos los ciudadanos es así como los funcionarios públicos deben entender estos documentos y en función a ellos tener una gestión eficiente y eficaz siempre En beneficio de la población.

Por ello se corresponde a las empresas de tipo privada, la respectiva racionalidad detallada en una averiguación de las ventajas. Por ello que la organización pública se encuentra sujeta en prácticas distintas de mecanismos como lo son las tácticas y en muy pocos casos estratagemas, qué De esta manera se pueda realizar no solamente una permanencia sino la composición de sus determinadas industrias de esa manera posicionarse en una organización dentro del nuevo Estadio de desenlace. A pesar de las fundamentales y sobresalientes diferencias que en inicio tienen la posibilidad de tener, los dos tipos de empresas convergen en por lo menos 2 aspectos: la iniciativa de la vida del precio alternativo o de posibilidad y la compañía pública.

Se reconocen cinco Pilares imprescindibles dentro de una organización los cuales se destacan en: El núcleo de operaciones, el ápice estratégico, la línea media, la tecno estructura y el staff de apoyo:

a) **La estructura simple.** Se decreta frente a todo por la carencia de preparación. Principalmente, se compone de una tecno composición mínima o inclusive nula, de un limitado staff de apoyo, una separación poco rigurosa de las labores, algo que la diferencia entre las múltiples unidades, y una pequeña jerarquía directiva. Muestra poco comportamiento formalizado, realizando mínimo uso de la planeación, de la preparación y de los dispositivos de enlace. Es

primordialmente orgánica. La coordinación de ocupaciones se recibe primordialmente por medio de la supervisión directa.

b) **La burocracia maquinal.** La gestión administrativa se refiere a todos los procedimientos de carácter documentario y no documentario, que las instituciones públicas realizan para fines del cumplimiento de procesos y procedimientos, tendientes a la obtención de la finalidad de la entidad pública es así que en la eficiencia y efectividad del cumplimiento de estas. Implica no solo un buen marco normativo y documentos de gestión por parte de la entidad, sino, también la perspicacia actitudes y aptitudes de los funcionarios públicos, todo ello finalmente repercutirá en la calidad de servicio percibida por los ciudadanos de la jurisdicción por parte de la entidad pública

c) **La burocracia profesional.** La gestión administrativa se refiere a todos los procedimientos de carácter documentario y no documentario, que las instituciones públicas realizan para fines del cumplimiento de procesos y procedimientos, tendientes a la obtención de la finalidad de la entidad pública es así que en la eficiencia y efectividad del cumplimiento de estas. Implica no solo un buen marco normativo y documentos de gestión por parte de la entidad, sino, también la perspicacia actitudes y aptitudes de los funcionarios públicos, todo ello finalmente repercutirá en la calidad de servicio percibida por los ciudadanos de la jurisdicción por parte de la entidad pública.

d) **La forma divisional.** Al igual que la burocracia profesional, la manera divisional es, más que una organización incorporada, una secuencia de entidades semiautónomas acopladas por medio de una composición administrativa central. Empero las entidades "apenas acopladas" de la burocracia profesional son individuos, expertos del núcleo de operaciones, y en la manera divisional, sin embargo, son unidades de la línea media, llamadas en la mayoría de los casos divisiones. La gestión que las centra, por su lado, se llama sede

central. La manera divisional se usa más que nada en el área privado de la economía industrializada. El primordial mecanismo de coordinación es la normalización de los outputs y la parte importante de la organización es la línea media.

e) La adhocracia. Una composición demasiado orgánica con una poca formalización del comportamiento; una alta especialización horizontal del puesto basada en una preparación formal; una tendencia a agrupar a los especialistas en unidades funcionales en lo que corresponde a asuntos internos, sin embargo desplegándolos en pequeños grupos de proyectos formados a base del mercado para la ejecución de su trabajo. El primordial mecanismo de coordinación de ocupaciones es la habituación recíproca y la parte importante de la composición es el staff de apoyo.

Se puede enfatizar que las dos perspectivas se complementan por 2 causas primordiales: en primera instancia, la iniciativa de que la organización y sus construcciones evolucionan según con los ritmos que le imprimen tanto el ámbito como la dinámica de sus procesos internos –esto es que se piensan los puntos endógenos y exógenos a la organización-; y en segundo sitio, que varias construcciones muestran enorme resistencia al cambio y la función de agencia resulta insuficiente para modificarlas.

2.2.7. Organización administrativa

Hermogenes, M. (1918) señala que la Administración, es una necesidad fundamental en la vida del Estado. Para que éste logre colmar su fin, requiere, frente a todo, guiar su actividad de modo inteligente a la consecución de todo eso que pide una vida arreglada. Sin embargo ¿cómo lidera el Estado su actividad para poder hacer objetivo tan complejo? Corresponde esta labor a los burócratas administrativos, quienes debidamente ordenados en el territorio nacional y obedeciendo a un sistema conveniente de separación del trabajo, se delegan de

funcionalidades determinadas, convirtiéndose tal en órganos de la Gestión.

Dichos órganos de que hablamos aparecen en el Estado en ventaja de las necesidades diversas que una buena gestión debería atender; empero estas variadas exigencias, de forma sencilla concebibles si se repara en el carácter complejo de la vida política, permanecen íntimamente coordinadas, hay entre ellas imprescindible enlace, son interdependientes, puesto que nacen de la naturaleza misma de un ser que tiene individualidad perfectamente determinada.

En este criterio, estricta que los órganos a quienes se encomienda la satisfacción de tales necesidades guarden entre sí la debida concordancia, obedezcan a un sistema que uniforme su acción, a impacto de que la marcha enteramente sea balanceada, armónica, regular.

A este orden o repartición coordinada de los órganos administrativos es a eso que se da el nombre de disposición orgánica u organización administrativa.

Continuamente va a ser fecunda la comparación entre el Estado y el organismo vivo. La utilización de esta terminología, prestada a las ciencias biológicas para exponer y describir los fenómenos de orden social y político, es un incremento cuyos resultados no desconocen ni los mismos adversarios de la ideología organicista.

Un ser vivo es el todo armónico de un grupo de órganos; hay en él diversidad de funcionalidades que ofrecen por resultado una unidad: la vida. El Estado llega además a ser una individualidad, debido a su composición heterogénea empero coordinada. Estudiemos más precisamente la naturaleza de los órganos administrativos, para exponer posteriormente las preguntas que se relacionan con su disposición o arreglo en el Estado.

2.2.8. Efectividad personal

El Instituto de formación e innovación comercial (2019) indica que la efectividad personal se apoya en promover el desarrollo de toda la gente y empresas en un mundo donde se generan cientos de cambios por minuto e instantes imprevisibles. Es por esto que los individuos requerimos una más grande competitividad tanto en el planeta gremial como en el personal. Con la efectividad personal se debe nombrar la sabiduría emocional, aquella que lleva a cabo tanto al sujeto como a las empresas.

Stephen R. Covey, el denominado Sócrates americano, redactó del libro "Los 7 hábitos de la población enormemente efectiva" en 1989 y se ha convertido en un best seller en América y después en lo demás de todo el mundo.

En este libro, Covey expresó que el término de 'efectividad' estaba compuesto por 5 pilares primordiales:

- Paradigmas (los diferentes modos que tienen las personas de ver el mundo).
- Principios (leyes naturales de la efectividad personal y que no pueden destruirse ni quebrantarse),
- Proceso de adentro hacia fuera, es decir, la persona debe asimilar los programas de cambios y de desarrollo personal para aumentar la efectividad personal.
- Hábitos de efectividad: Conocimiento, capacidad de saber cómo responder ante algún incidente y deseo o motivación de querer hacer algo.
- Niveles de efectividad: Efectividad personal, efectividad interpersonal, efectividad gerencial y efectividad organizacional.

Enfrentar la vida con eficacia personal es inventar sentido, fijar metas y asumir la responsabilidad de alcanzarlas, es decir, seguir el camino del desarrollo personal, estableciendo la existencia a medio y largo plazo, Responsabilizarse de los propios compromisos.

Este camino trata sobre la superación personal, el fomento de un entorno propicio y la gestión de un entorno desfavorable. En el mundo

del trabajo, la eficacia personal significa preguntarse qué me importa, qué quiero hacer, qué necesito, qué tengo y qué haré para implementar las sugerencias dadas en el ámbito profesional y comunidad profesional.

En este sentido, el desarrollo de la eficacia personal es un proceso que nos anima a identificar y alcanzar nuestras metas laborales mientras aprendemos con seguridad sobre nuestras fortalezas y debilidades. La inmersión en el mundo del trabajo, la eficacia personal nos permitirá desarrollar un sentido de dirección, el desarrollo de conocimientos, habilidades y motivación que nos permitirán realizar tareas específicas con calidad y con ganas de aprender continuamente.

2.2.9. Cumplimiento de metas y objetivos institucionales

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley de Organización del Poder Administrativo (2007), en el Artículo 3, numeral 3 establece que, las unidades realizan funciones internas y de gobierno interno.

- La primera se refiere a los deberes de un individuo en una o más áreas de actividad planificadas, las cuales están determinadas para realizar las funciones básicas del estado y lograr sus fines y tareas.
- La segunda “incluye actividades como planificación, presupuestación, contabilidad, organización, recursos humanos, sistemas TIC, asesoría jurídica, gestión financiera, gestión de recursos y servicios de otro tipo de apoyo” (artículo 3, inciso 3).

El Centro Nacional de Planeación Estratégica (2017) explica que, a nivel de agencia, las entidades públicas desarrollan el plan estratégico de la agencia - PEI y el plan operativo de la agencia - POI - dirección, orientando sus actividades para lograr los objetivos de política de la agencia. Planes y marcos normativos nacionales y regionales.

PEI es una herramienta de gestión que define la estrategia de un individuo para lograr objetivos durante un mínimo de tres (3) años para mejorar el bienestar de las comunidades a las que sirve y cumplir su

misión. Para implementar esta estrategia, el POI ha priorizado la implementación de las metas aprobadas por el PEI y las actividades estratégicas emprendidas por la agencia para producir bienes o servicios e inversiones durante el año. Cuando un POI se traduce en un presupuesto anual aprobado (en la Ley de Presupuesto del Sector Público), el POI financiado refleja las decisiones tomadas para alcanzar los objetivos de política a través del diseño estratégico. La implementación del POI debe luego verificar el cumplimiento del plan y finalmente evaluar a nivel de PEI y POI si se han logrado los objetivos.

2.2.10. Gobierno competitivo

Según Rose, R. (1998), el gobierno es un grupo de organizaciones que esencialmente movilizan recursos, los integran en proyectos y entregan resultados de proyectos. Los recursos movilizados por el gobierno pueden ser derechos, impuestos y funcionarios públicos, pueden ser extraídos de la sociedad (humanos o financieros) o creados por el propio gobierno (ley). Los gobiernos elaboran leyes que rigen los programas de los empleados, las actividades y la asignación y acumulación de fondos. Un conjunto planificado de recursos significa que la gestión y simplificación de la ley presupuestaria aplicable requiere delegación e implementación. (Roth, 1998)

Estos programas son una combinación de muchos recursos. Movilizar recursos gubernamentales para lograr objetivos públicos. Estos planes son el resultado de soluciones propuestas a problemas específicos y se convierten en vehículos para la implementación de políticas (Rose, 1998).

Los proyectos incluyen recursos humanos, financieros y de procedimiento, desde la aprobación regulatoria hasta la implementación por parte de las instituciones públicas. Actualmente, las propuestas de las nuevas administraciones públicas centradas en cómo debería ser, al menos en el discurso, la “gobernanza moderna”, deberían ser cada vez

más competitivas. El concepto de competitividad es de gran importancia en la nueva economía, pero sus significados son amplios y variados.

Primero, el concepto ha sido utilizado en el sector privado y en algunos casos tiene implicaciones en el sector público. La competitividad se puede ver en la relación entre la productividad de los empleados y la alta demanda del mercado, pero esto no significa que sea solo una cuestión de producción y comercialización. No se puede confundir competitividad con desempeño o fortaleza de marca. La productividad se relaciona con el rendimiento, el costo y la disponibilidad de los recursos. Y para las marcas, la fortaleza de la marca en relación con el alcance del segmento, los conflictos simbólicos entre marcas y la capacidad de distinguir entre marcas que compiten por el mismo producto en el mismo segmento, son problemas de identificación.

Características de un gobierno competitivo

Rose, R. (1998) resalta las siguientes características:

- **Contar con instituciones soporte,** facilita y asegura banca y finanzas, universidades, centros de investigación y desarrollo tecnológico, instituciones públicas con servicios modernos y administración rápida, atención médica profesional, apoyo empresarial y logística y comunicaciones. Así como es importante contar con un sistema, también es importante, si no más importante, tener vínculos entre ellos, por ejemplo, entre universidades, centros de investigación y empresas.

- **Contar con una "marca país"** que pueda mejorar el posicionamiento, la productividad, el análisis exhaustivo en brindar información, centrarse en la calidad de los servicios y la infraestructura, la educación y la investigación, y mejorar el capital social y la calidad de vida. Una marca nacional debe preocuparse

por considerar los diferentes clústeres que componen la marca, como debe ser utilizable para software, viajes, automotriz, clústeres saludables y clústeres que a menudo se desarrollan en el área y, por lo tanto, pueden beneficiar y mejorar el sitio.

- **Innovación y Desarrollo Tecnológico**. Centrarse en el desarrollo de tecnologías de la información para reasignar el conocimiento, igualar el acceso a la información y adaptarse al dinamismo de la economía mundial.
- **Enfoque sistémico de la competitividad**. La competitividad sistémica se define como el proceso de creación o acumulación de capital de un sistema, que incluye 6 niveles y 10 capitales, apoyando el crecimiento general del PIB per cápita en una economía abierta a la competencia internacional. Es sistémico porque cualquier cambio en cualquier nivel o subsistema afecta la concentración u otro subsistema.
- **Desarrollo Humano**. Es un proceso de ampliación de las posibilidades de elección personal, un proceso que pretende ampliar el abanico de posibilidades abiertas a todos para llevar una vida sana y creativa. Esto requiere que las personas cuenten con recursos suficientes para desenvolverse en su entorno social. (PNUD,2006)

Para lograr las características de un gobierno competitivo, se deben desarrollar al menos tres herramientas básicas:

- Planificación estratégica y sistemas de calidad en el sector público;
- Sistema de control; y,
- Sistema de conexión e innovación de la industria.
- Herramientas para un gobierno competitivo, planificación estratégica y sistemas de calidad en el sector público.

Hoy en día, la sociedad exige cada vez más al gobierno, por lo tanto, el gobierno debe demostrar capacidad, previsión, eficiencia, responsabilidad, rendición de cuentas, transparencia en el uso de los recursos, servicios públicos de calidad y mayores retornos sociales de la inversión pública.

Para satisfacer las nuevas necesidades y expectativas de sus ciudadanos, los gobiernos deben estar preparados para cambiar la forma de pensar, gestionar y operar de las administraciones públicas, es decir, desarrollar herramientas que permitan, por un lado, abordar los problemas de manera más eficaz y, por otro, de la mano, mejorar los procesos y la eficiencia de los servicios.

En este sentido, un gobierno competitivo, basado en la planificación y la calidad, puede ser más agresivo, empeñado en elevar los índices de calidad de vida de la sociedad y brindar liderazgo en las áreas de producción de bienes y servicios específicos, crear riqueza creando empleos, ingresos y prosperidad para todos. En otras palabras, es la implementación de un gobierno eficiente y de alta calidad para producir y entregar bienes y servicios públicos.

2.2.11. Competitividad institucional

Rodríguez, R. (2005) indica que cabe señalar que el gobierno de Perú estableció el Consejo Nacional de Competencia (CNC) en abril de 2002 como un espacio de coordinación público-privada para estructurar y controlar en forma conjunta un Plan Nacional de Competencia para una exitosa integración pública con Perú. La economía global del siglo XXI se basa en aumentar la competitividad, crear cada vez más y mejores puestos de trabajo y mejorar la calidad de vida de las personas.

La CNC cuenta con un Directorio integrado por el presidente del Gobierno, ocho ministros de Estado, el presidente del INDECOPI, personas en representación de empresas y de los trabajadores.

En febrero de 2003, la CNC y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) realizaron el primer Foro Nacional de Competitividad, con gran interés, para presentar la estrategia inicial desarrollada por el Grupo Asesor de Desarrollo, desarrollada para desarrollar un diagnóstico y una estrategia competitiva y obtener beneficios de participación.

2.2.12. El plan nacional de competitividad: fin, propósito y objetivos estratégicos

Rodríguez, R. (2005) enfatiza que el enfoque de competitividad de este programa es sistemático. Se debe tener en cuenta la interdependencia entre los factores que determinan la mejora de la productividad de la empresa, así como de su entorno, para que la empresa pueda utilizar efectivamente los factores de producción como son los recursos humanos, el capital físico, los recursos financieros y la tecnología. Esto incluye fortalecer el marco institucional para crear un entorno empresarial que permita que los mercados de factores de producción, productos y servicios funcionen dentro de un marco macroeconómico estable. Todos estos entornos de inversión deben ir acompañados de una plena integración en la economía mundial.

En este sentido, el plan nacional de competitividad incluye diferentes componentes que determinan la competitividad económica y las interrelaciones entre estos componentes, destacando los factores que el Perú necesita enfatizar para concretar sus mayores oportunidades de crecimiento. El objetivo final del programa es promover una mejora duradera en la calidad de vida de los peruanos, lo que solo será posible si se crean oportunidades de empleo formal y de calidad. Para lograr esto, la economía debe reactivarse mediante el apoyo a la inversión privada, que es el principal motor del crecimiento económico a medida que se profundiza la integración en los mercados mundiales.

Por lo tanto, el objetivo del Programa Nacional de Mejora de la Competitividad es mejorar la competitividad de las empresas para poder participar con éxito en el mercado global de desarrollo social. El objetivo de mejorar nuestra posición relativa en los indicadores de competitividad global se logrará porque demostrará que el Perú es una economía de crecimiento sostenible con un clima de inversión propicio para la creación y el crecimiento empresarial. En términos de tamaño y es uno de los países más competitivos a la hora de atraer inversiones. Esto significa alcanzar nuestras metas de crecimiento económico, que se traduzcan en los empleos de calidad que esperamos los peruanos.

2.2.13. Responsabilidad laboral

Blinder, F. (2013) refiere que, Ser responsable significa ser capaz de afrontar y poder afrontar muchos dilemas que se presenten. El líder hace todo lo posible para estar 100% seguro de su misión. Sabe qué decisiones puede tomar, sabe cómo delegar tareas y cómo toman decisiones los miembros de su equipo. Quienquiera que tome la decisión tiene que enfrentar las consecuencias y sigue siendo responsable después del hecho. Por ello, las personas que trabajan en empresas mal gestionadas tratan de eludir la responsabilidad y pasar la carga a otros, por lo que existe una burocracia ineficiente que dificulta la toma de decisiones. En una empresa así, los problemas de toma de decisiones giran en torno a un mar caótico de burocracia, comités y empoderamiento de base. El caso eventualmente caerá en manos de algún funcionario de alto rango que se verá obligado a decir sí o no. Si este funcionario toma una decisión equivocada, será fuertemente criticado entre bastidores y este crítico ha sido el culpable desde el principio. Los líderes nunca harán eso. Está acostumbrado a tomar decisiones y asumir compromisos. Cuando no está seguro de si la decisión es suya o propia, consulta a sus superiores o le gusta arriesgar sus propias decisiones. Los líderes han aprendido que la mejor manera de despejar áreas de responsabilidad sueltas es tomar decisiones y esperar a que alguien las cuestione. Esta es su oportunidad de definir

formalmente la responsabilidad. El líder sabe que si toma más de una decisión equivocada, puede ser despedido. Asumir la responsabilidad de algo requiere coraje y determinación. Si bien la importancia de la responsabilidad en el mundo laboral puede parecer obvia, no todos los profesionales ponen en práctica este valor en el desempeño de sus funciones. Todos conocemos a algún compañero que no intenta terminar su clase, siempre llega tarde, se ausenta con frecuencia, etc. Todos sabemos que este tipo de profesionales son los primeros en ser despedidos. Por ello, el valor de la responsabilidad es de suma importancia en las empresas que se enfocan en contratar profesionales responsables que puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz, en horas adecuadas, respeten su trabajo y demuestren que dan lo mejor de sí cada día.

2.2.14. Personal capacitado

Cabral, J. (2013) menciona que, se tiene en cuenta que la formación es muy importante para mejorar los conocimientos, habilidades o comportamientos y actitudes de las personas en una empresa o negocio. Por lo tanto, la capacitación de los empleados es una tarea que los gerentes o propietarios deben considerar. Si desea contratar empleados más calificados, debe invertir para obtener mejores resultados y mayores retornos financieros. Quizás la formación de los empleados ayude a evitar la obsolescencia del conocimiento; Es normal que algunos departamentos se actualicen de vez en cuando. Como resultado, los empleados deben absorber nuevas herramientas o nuevos conocimientos. Por ejemplo, cuando el hardware de la computadora se convierte en parte del equipo básico de oficina, la situación de muchas empresas, incluso en los hospitales, cuando los empleados tienen que aprender sobre nuevas máquinas, comenzamos por asumir que nadie nace con este tipo de conocimiento y cara nueva., necesita guiar a los empleados para que los entiendan. La capacitación de los empleados hará que las personas sean más rentables en sus trabajos, lo cual es muy importante para los empleadores. Asimismo, también se debe tener en

cuenta que la capacitación preparará a los empleados y logrará una mejor comprensión de sus funciones. Esto conducirá a una resolución de problemas más rápida, ahorrando tiempo de toma de decisiones de los empleados y, por lo tanto, ahorrando recursos de la empresa. La formación de los empleados también puede proporcionar una mejor imagen de la empresa. Si contamos con empleados más calificados y mejor preparados, construiremos una imagen de empresa seria, invertiremos en recursos humanos y eventualmente en personas que actúen como agentes de ventas. La capacitación también es buena para los empleados, hace que las personas tengan más confianza, lo que conduce a una mayor satisfacción. Nuevamente, esta capacitación elimina el miedo a la incompetencia y produce personas más productivas que no tienen miedo de enfrentar sus responsabilidades. No cabe duda de que, como hemos visto, la formación de los empleados es importante, pero no solo en las empresas privadas, la formación del personal también debe ser una prioridad para los funcionarios públicos. Esta formación puede considerarse como formación continua y permitirá que los profesionales del sector público puedan actualizar sus competencias y cumplir más rápidamente con sus deberes para con la sociedad.

Beneficios del Personal Capacitado

- Ayudar a los empleados a definir los objetivos de la organización.
- Evitar los conocimientos obsoletos de los empleados.
- Reducir la rotación de empleados.
- Permite el desarrollo rápido y eficiente de sustitutos que pueden asumir nuevas funciones.
- Simplificar la toma de decisiones y la resolución de problemas.

- Capacidad de adaptación a los rápidos cambios tecnológicos, sociales y culturales.
- Diferencie su empresa de la competencia.
- Comprensión completa de las crecientes y diversas necesidades del mercado.
- Mejorar la moral de los empleados.

2.2.15. Liderazgo

López M., E. (2013) sostiene que, el liderazgo es un conjunto de habilidades de gestión en las que un individuo debe influir en el comportamiento de personas o grupos específicos para que persigan enérgicamente y alcancen con eficacia sus objetivos y tareas. También puede verse como el arte de influir, dirigir y dirigir personas o grupos de trabajo, atraer seguidores y seguidoras, e influir positivamente en comportamientos, actitudes y comportamientos. El objetivo común es empujar y salir adelante en el trabajo. Es un método de buscar influencia interpersonal a través del proceso de comunicación.

Kawata, P (2009), señala que, el liderazgo logra cambiar lo subjetivo en lo objetivo. Para influir en la voluntad de cambio de sus seguidores, los líderes necesitan un conjunto de habilidades específicas para guiar sus acciones. Estas competencias se pueden considerar como herramientas internas para motivar a las personas, administrar sistemas y procesos, y guiar a la organización hacia objetivos comunes para lograr su misión.

Habilidades de liderazgo: los conocimientos y habilidades necesarios no solo para el jefe sino también para el líder. En particular, el líder debe:

- Personalidad: Entusiasta, honesto, siempre renovándose.
- Análisis: el estándar de fuerza, perspicacia.

- Logros: desempeño, valentía, desarrollo del equipo.
- Interacción: colaborar, inspirar, servir a los demás.

Las habilidades de liderazgo incluyen:

- Habilidades de liderazgo: los líderes tienen cualidades (creencias, valores, ética, carácter, conocimiento, coraje y habilidades) que hacen que las personas se sientan orgullosas de seguirlos. Te dan la confianza de que cuando la guerra se pone dura, pueden movilizar tropas y levantar la moral.
- Visión: Los líderes tienen la capacidad de aumentar la productividad en las áreas donde más se necesita mejorar. Crean y establecen metas y pueden crear visiones inspiradoras para subordinados y colegas.
- Formación de equipos: los líderes crean equipos de alto rendimiento que trabajan juntos para lograr tareas u objetivos comunes, en lugar de simplemente no asignar objetivos.
- Resuelva conflictos y gane: los líderes pueden resolver con éxito las diferencias y los conflictos. Resuelven las diferencias enfocándose en la resolución de problemas sin ofender la autoestima de todos. Brindan apoyo y experiencia a otros líderes y evalúan la utilidad de los mecanismos alternativos de resolución de disputas. Un buen líder es aquel que es firme en todo y flexible con todos.
- Evaluar la situación con precisión y rapidez: el líder asume la responsabilidad cuando la situación lo requiere y completa el trabajo a tiempo.
- Capacitación/Preparación: los líderes saben que incluso los errores pueden ser oportunidades de aprendizaje. Brindan a las personas análisis de desempeño, entrenamiento y apoyo para el desarrollo

profesional de una manera que mejora el éxito individual y organizacional.

- Compromiso con la participación de los empleados: los líderes promueven la propiedad al involucrar a los empleados en la toma de decisiones y la planificación. Otorgue a sus empleados más poder de decisión para que puedan realizar su trabajo de la manera más eficiente y oportuna.

2.2.16. Motivación laboral

Según Gallardo, E., Espluga, M., y Triadó, X. (2007) La motivación laboral se define como parte del compromiso entre la organización y sus colegas para crear beneficios mutuos y se basa en factores internos, la motivación de los compañeros de trabajo y la motivación organizacional hacia los colegas... metas y oportunidades para satisfacer las necesidades emergentes, siempre en junto con las habilidades y destrezas presentadas. Del mismo modo, se tienen en cuenta los factores extrínsecos, es decir, los impulsos adquiridos por un individuo debido a motivaciones extrínsecas. Por lo tanto, la organización debe motivar y motivar a los empleados para que estén dispuestos a adquirir y adherirse a lo esencial y alcanzar las metas individuales y organizacionales.

Kukuieff, G. (2011) indica que mostrar motivación es un tema complejo y difícil. Lo que funcionó para una persona puede no funcionar para otra, y lo que funcionó para una persona en particular ayer puede no funcionar hoy. Obviamente todos somos diferentes porque las necesidades de todos son diferentes. Los valores sociales y las metas individuales también varían. Además, las necesidades individuales, los valores sociales y las habilidades cambian con el tiempo. Antes de abordar la cuestión de la motivación humana, debemos definir qué significa motivación: es lo que impulsa a las personas a comportarse de cierta manera. Entonces, la motivación laboral son todos los factores que ayudan a mantener la motivación en el lugar de trabajo. Estos

factores pueden variar dependiendo de las condiciones de trabajo y características de los trabajadores.

Judith Gordon enfatiza: “Todos los gerentes enfrentan un enorme desafío: motivar a los empleados para lograr los resultados deseados de una manera eficiente, de alta calidad e innovadora".

Patrones de motivación

Según Davis y Newstrom en su libro “Human Behavior in the Workplace”, “todos tienden a desarrollar ciertos patrones motivacionales que son producto del entorno cultural en el que viven. "Los patrones de motivación de las personas reflejan el entorno cultural en el que crecieron: el hogar, la escuela, la iglesia y los libros. En la mayoría de los países, uno o ambos de estos modelos de incentivos son más efectivos para los empleados porque crecieron en entornos similares. Los modelos motivacionales incluyen:

1. **Motivación de logro o meta.** Incluye acciones humanas para lograr un objetivo particular. En este sentido, hay varios ejemplos de motivación de logro. Históricamente, la gente buscaba metas al borde de lo imposible.

2. **Motivación por el poder**. Aquellos que están motivados para alcanzar el poder lo hacen para lograr lo imposible sin usar el poder. Puede implicar obtener poder político, institucional, de los empleados y de la organización. El motivo del poder no significa que el ejercicio del poder producirá resultados positivos una vez que se ejerza. ¿Se utiliza correctamente la fuente de alimentación?

3. **Motivación por proximidad y afinidad.** Muchas personas están motivadas para trabajar con amigos o personas con culturas o puntos de vista similares a su alrededor. Un ejemplo concreto de este modelo motivacional es el caso de las comunidades de práctica. Su nombre es el resultado de un análisis realizado por Etienne Wenger en el Instituto de Investigación sobre temas relacionados con su

campo de trabajo o actividad. Esto crea una comunidad de trabajo donde el aprendizaje es fácil y rápido. Estas comunidades informales, fuera de la estructura institucional, permiten a los empleados alcanzar la excelencia académica, pero van más allá: las relaciones cotidianas en un ambiente completamente no competitivo, la competencia y el voluntariado conducen a la amistad y el trabajo conjunto.

4. **Motivación por la calidad en el trabajo.** Algunas personas están motivadas por el buen trabajo. Estas personas se pueden encontrar en la academia, los negocios y el hogar. A menudo son muy exigentes consigo mismos y, por lo tanto, esperan un trabajo de alta calidad de los demás.

5. **Motivación por la innovación.** Este modelo motiva a las personas a crear y explorar nuevas ideas, métodos y tecnologías. Por ejemplo, uno de los principales innovadores del mundo es el estadounidense Thomas Edison.

6. **Motivación por el dinero.** El dinero es un motivador importante, pero solo te motiva cuando lo necesitas, y no lo único y, a veces, no lo más importante. Se ha demostrado que se pueden utilizar incentivos no monetarios y, en muchos casos, en el evento de DaimlerChrysler de 1991, un grupo de ingenieros de diferentes departamentos se reunía regularmente para discutir cuestiones de eficiencia más que de dinero.

2.3. Definiciones conceptuales

Teoría del atributo.

Los atributos de personalidad conducen naturalmente a las personas a roles de liderazgo, pero no es habitual. También se conoce como la teoría del "líder natural o líder natural". Conocimos a algunos de ellos, como entrenadores de secundaria, líderes scouts, maestros y buenos jefes. Algunas personas nacen con un don para el liderazgo.

Teoría de grandes acontecimientos.

Es el clímax de una situación que permite dotar de cualidades de liderazgo extraordinarias en la gente común.

Teoría del Liderazgo

Transformación: las personas pueden elegir ser líderes aprendiendo habilidades de liderazgo. Esta es la teoría más aceptada actualmente y la premisa en la que se basa este libro.

Cuando la gente decide respetarte como líder, no tienen en cuenta tus cualidades. Observan su comportamiento para descubrir quién es realmente, si es respetado, digno de confianza o si abusa del poder para beneficio personal. Un buen líder tiene una personalidad noble, es flexible en su estilo personal y de liderazgo, antepone la misión de la organización al interés propio y la autoestima. Los líderes respetados se enfocan en quiénes son, qué saben y qué hacen.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Ámbito

La investigación se llevó a cabo en las diferentes áreas de trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, lugar que se encuentra en el Jirón Bolívar cuadra 15 del departamento, provincia y distrito de Huánuco.

3.2. Población

La población en la investigación estuvo conformada por los profesionales de las diferentes áreas que laboran en calidad de personal administrativo en la Dirección Regional Trabajo Y promoción de Empleo, en el periodo del año 2019.

Cuadro de personal de la entidad dirección regional de trabajo y promoción del empleo

	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: DIRECCIÓN	
Nº ORDEN	**CARGO ESTRUCTURAL**	**TOTAL**
001	DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL IV	1
002	SECRETARIA III	1
003	DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL IV	1
004	TECNICO ADMINISTRATIVO III	1
005	EJECUTOR COACTIVO	1
006	DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL II	1
007	TECNICO EN ABOGACIA II	1
008	TECNICO ADMINISTRATIVO I	1
009	DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL I	1
010	SUPERVISOR DE PROG. SECT. I	1
011	DEFENSOR LABORAL DE OFICIO	1
012	CONSULTOR LABORAL	1

013	LIQUIDADOR	1
014	SUPERVISOR INSPECTOR	1
015	INSPECTOR DE TRABAJO	**3**
016	CHOFER I	1
017	SUPERVISOR INSPECTOR	1
018	INSPECTOR DE TRABAJO	1
019	SUPERVISOR DE PROG. SECT. I	1
020	TECNICO ADMINISTRATIVO I	1
021	ESPECIALISTA EN PROMOCION SOCIAL III	1
022	TRABAJADOR DE SERVICIO III	1
023	DEFENSOR LABORAL DE OFICIO	1
024	CONSULTOR LABORAL	1
025	LIQUIDADOR	1
026	CONCIILIADOR	1
027	SUPERVISOR INSPECTOR	1
028	INSPECTOR DE TRABAJO	1
TOTAL DE TRABAJADORES		31

3.3. Muestra

Por tener una población pequeña se optó por considerar la muestra población que estuvo constituida por 31 personas que laboran en calidad de personal administrativo que labora en las diferentes áreas de órgano de dirección, asesoramiento y apoyo, órgano de línea, dirección de prevención y solución de conflictos y órgano desconcentrado,

3.4. Nivel y tipo de investigación.

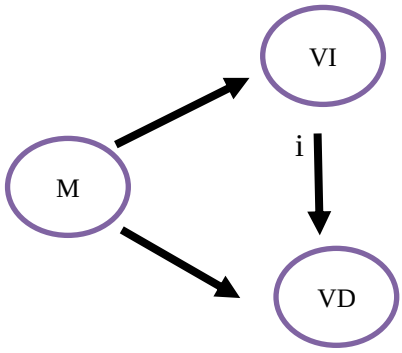
El nivel de investigación fue explicativo, porque se estableció la causa efecto de las dos variables de estudio siendo una la gestión administrativa pública y la otra el desempeño laboral.

El tipo de la presente investigación estuvo enmarcada al de tipo cuantitativa por la naturaleza de los datos a recabar, donde se recogió información mediante la aplicación de un cuestionar de 15 preguntas.

3.5. Diseño y esquema de la investigación.

El estudio de investigación fue de tipo explicativo, donde el diseño se enmarco a ver la causa - efecto entre las dos variables en estudio permitiendo conocer como la gestión administrativa pública incidió en el desempeño laboral, para ello se utilizó el siguiente diseño

Corresponde al siguiente esquema:



Dónde:

M = muestra

VI = variable independiente

VD = variable de dependiente

i = incidencia

3.6. Técnicas e instrumentos

La Técnica que se utilizó para el recojo de información de la muestra en estudio será la encuestas, siendo una técnica ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

Se define la encuesta, según García Ferrando, como «una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características»

En la investigación se utilizó el instrumento de cuestionario, constando de 15 preguntas, fue aplicada a la muestra brindando primeramente la información

sobre la finalidad y todo el desarrollo de la investigación y para luego acceder a su consentimiento del personal administrativo.

- Validación de los instrumentos

  La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos en las que constó de 5 profesionales especialistas del tema que se investigando, profesionales que cuentan con la experiencia en el tema para poder refutar o recomendar en cuentan a las preguntas que se plasmaron en la investigación.

- Confiabilidad de los instrumentos.

  Se utilizó el coeficiente de alfa de Crombach donde permitió estimar la confiablidad del instrumento, referente a relevancia, coherencia, suficiencia y claridad, donde los jueces expertos constado de 5 profesionales dieron sus valores del 1, 2, 3 y 4 y se obtuvo el promedio de o.85 siendo un instrumento confiable.

3.7. Procedimiento

En este punto se vio diferentes actividades concernientes al desarrollo de la investigación y se plasmó de la siguiente manera:

1. Se elaboró el proyecto de tesis conjuntamente con el cuestionario de 15 preguntas dirigidas al personal administrativo de la DRTPE, conjuntamente se llevó a cabo la validación del instrumento por un grupo de 5 profesiones que formaran los jueces expertos.
2. Luego con los datos y valores que tuvimos de los jueces expertos procedí a realizar el cálculo de la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de alfa de Crombach.
3. Se solicitó el permiso al Director Regional de Trabajo para poder conllevar y conducir la investigación sin ningún contra tiempo, estando inmerso la aplicación del cuestionario a la muestra en estudio y alguna información que se requirió para poder desarrollar la investigación.

4. Aplicado el cuestionario a la muestra de estudio, se procedió a tabular y realizar las interpretaciones sobre los valores que dieron las muestras del cuestionario.
5. Se procedió a realizar la prueba de hipótesis con el fin de rechazar o tomar las hipótesis de investigación en estudio.
6. Por ultimo seguido todos estos procedimientos se pasó a elaborar el informe de tesis para su posterior revisión y sustentación.

3.8. Aspectos técnicos

Se utilizó un cuestionario de 15 preguntas y para ello se necesitó el consentimiento informado de los participantes y sobre todo brindando información del estudio para obtener resultados sin ningún problema.

3.9. Plan de tabulación

Para realizar el plan de tabulación se relacionó netamente con las frecuencias absolutas que se obtuvo de la aplicación del instrumento, lo que se procedió a tabular en el Microsoft Word Excel, obteniendo tablas, gráficos y su respectiva interpretación por cada pregunta que se realizará en la presente investigación

3.10. Análisis de datos

Para el análisis de datos se realizó la constatación de hipótesis tomando datos categóricos (No paramétricos) en una sola oportunidad (Estudio Transversal) y en Muestras Independientes de un solo grupo con escala de medida politómicas, teniendo en cuenta el cuadro de objetivo comparativo, la prueba estadística usada fue la X2 Bondad de Ajuste.

CAPÌTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Análisis descriptivo

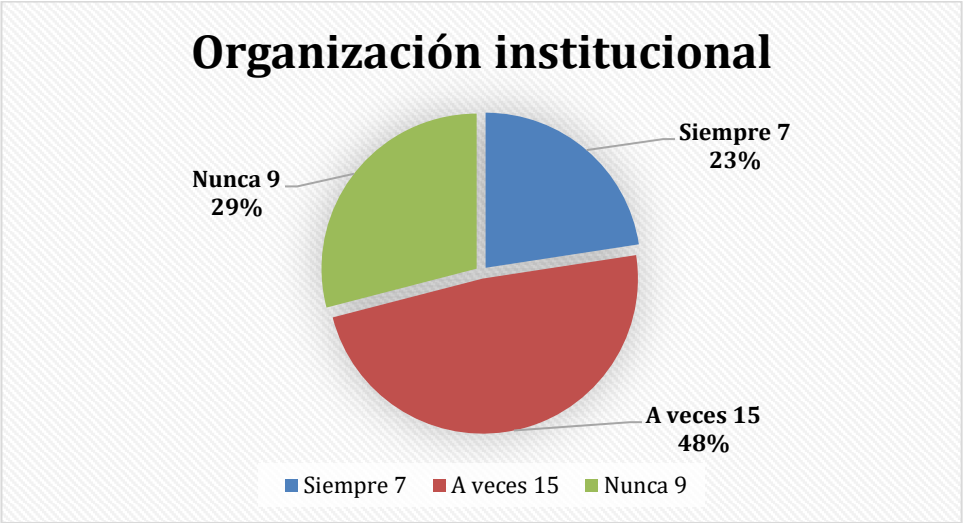
Tabla N° 1. Primera pregunta

Usted percibe que en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo existe la organización institucional, expresado en coordinada comunicación entre áreas	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	7	23 %
A veces	15	48 %
Nunca	9	29 %
TOTAL DE LA MUESTRA	**31**	**100 %**

Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Grafico N° 1

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES



Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Análisis. -

Aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) el 23% califica como Siempre, el 48 % califica como A veces y un 29 % califica como Nunca.

Interpretación. -

Se aprecia que el personal administrativo de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, el mayor porcentaje se centra en la alternativa A veces con un 48 %.

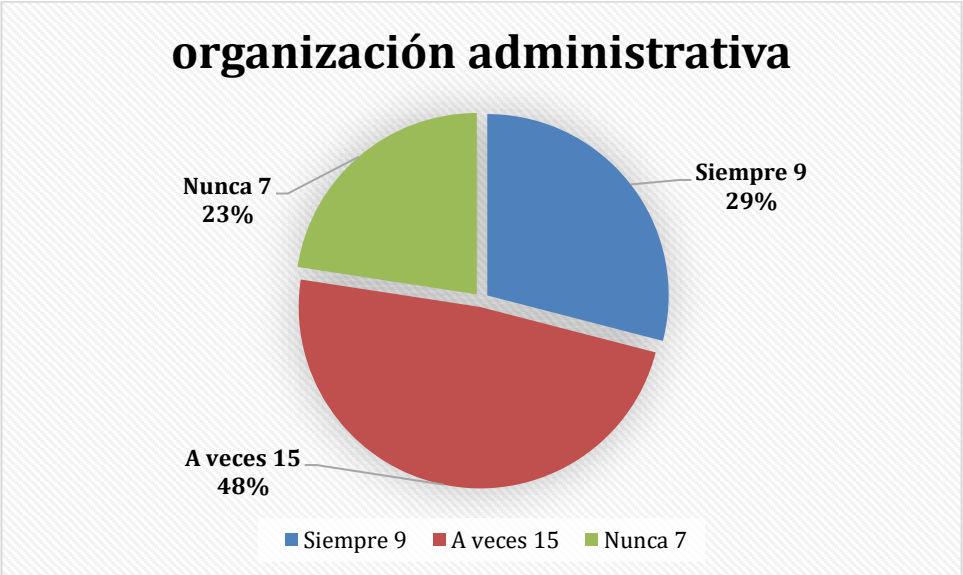
Tabla N° 2. Segunda pregunta

Usted percibe que en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo existe organización administrativa, expresado en una coordinada comunicación entre lo supriores y el personal administrativo	**FRECUENCIA**	**PORCENTAJE**
Siempre	9	29 %
A veces	15	48 %
Nunca	7	23 %
TOTAL DE LA MUESTRA	**31**	**100 %**

Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Grafico N° 2

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES



Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Análisis. -

Aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) el 29% califica como Siempre, el 48 % califica como A veces y un 23 % califica como Nunca.

Interpretación. -

Se aprecia que el personal administrativo de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, el mayor porcentaje se centra en la alternativa A veces con un 48 %.

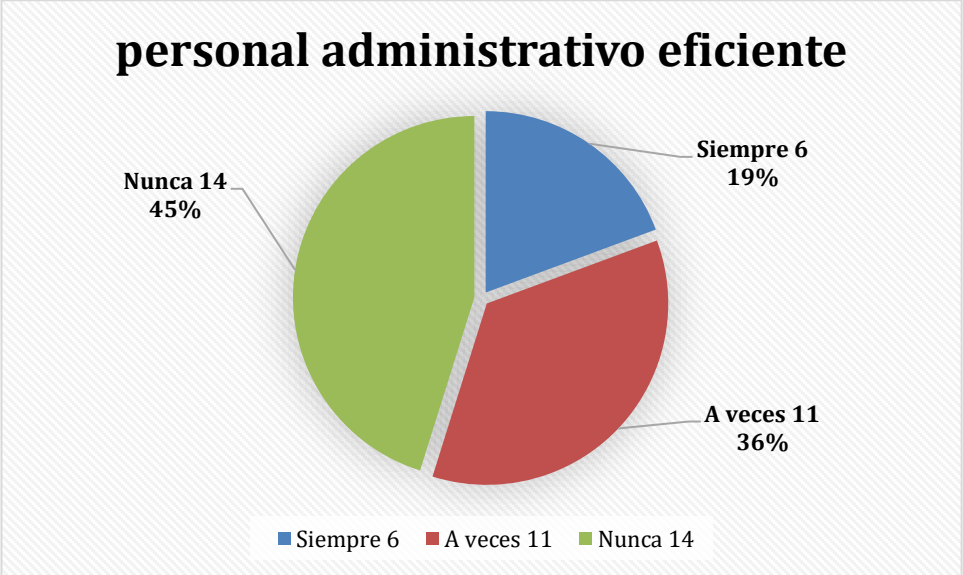
Tabla N° 3. Tercera pregunta

Usted percibe que, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el personal administrativo es eficiente en cuanto a dar trámite a una solicitud en los términos y plazos establecidos por ley.	**FRECUENCIA**	**PORCENTAJE**
Siempre	6	19 %
A veces	11	35%
Nunca	14	45 %
TOTAL DE LA MUESTRA	**31**	**100 %**

Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Grafico N° 3

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES



Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Análisis. -

Aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) el 19% califica como Siempre, el 35% califica como A veces y un 45 % califica como Nunca.

Interpretación. -

Se aprecia que el personal administrativo de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, el mayor porcentaje se centra en la alternativa Nunca con un 45 %.

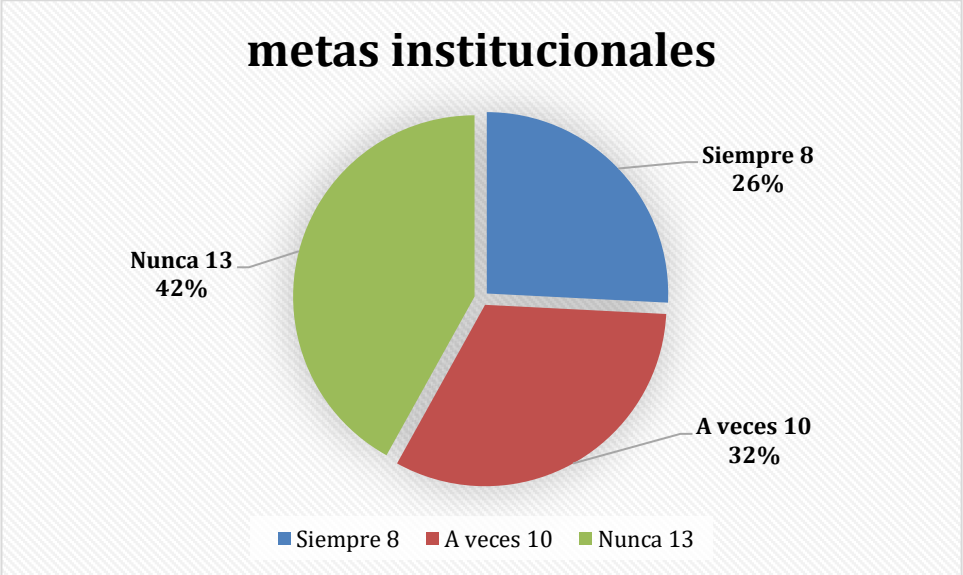
Tabla N° 4. Cuarta pregunta

El personal administrativo que labora en Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, cumplen con las metas institucionales que se trazan cada año.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	26 %
A veces	10	32 %
Nunca	13	42 %
TOTAL DE LA MUESTRA	**31**	**100 %**

Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Grafico N° 4

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES



Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Análisis. -

Aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) el 26% califica como Siempre, el 32% califica como A veces y un 42 % califica como Nunca.

Interpretación. -

Se aprecia que el personal administrativo de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, el mayor porcentaje se centra en la alternativa Nunca con un 42 %.

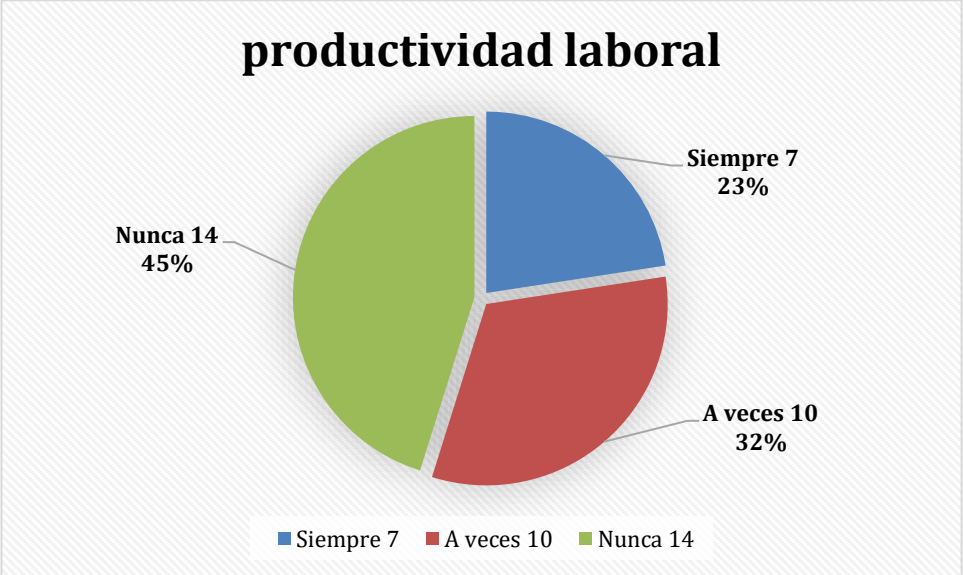
Tabla N° 5. Quinta pregunta

Usted percibe que el personal administrativo cumple con la productividad laboral que se exige en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.	**FRECUENCIA**	**PORCENTAJE**
Siempre	7	23 %
A veces	10	32 %
Nunca	14	45 %
TOTAL DE LA MUESTRA	**31**	**100 %**

Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Grafico N° 5

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES



Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Análisis. -

Aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) el 23% califica como Siempre, el 32 % califica como A veces y un 45 % califica como Nunca.

Interpretación. -

Se aprecia que el personal administrativo de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, el mayor porcentaje se centra en la alternativa Nunca con un 45 %.

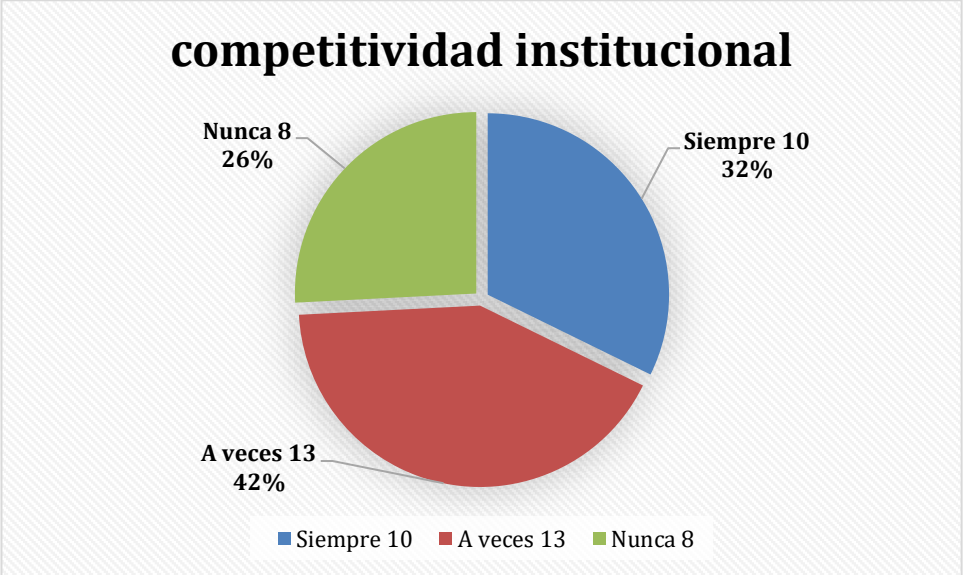
Tabla N° 6. Sexta pregunta

Cree usted que, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, existe competitividad institucional frente a las otras institucionales del estado en relación de brindar atención rápida.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	10	32 %
A veces	13	42 %
Nunca	8	26 %
TOTAL DE LA MUESTRA	**31**	**100 %**

Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Grafico N° 6

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES



Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Análisis. -

Aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) el 32 % califica como Siempre, el 42 % califica como A veces y un 26 % califica como Nunca.

Interpretación. -

Se aprecia que el personal administrativo de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, el mayor porcentaje se centra en la alternativa A veces con un 42 %.

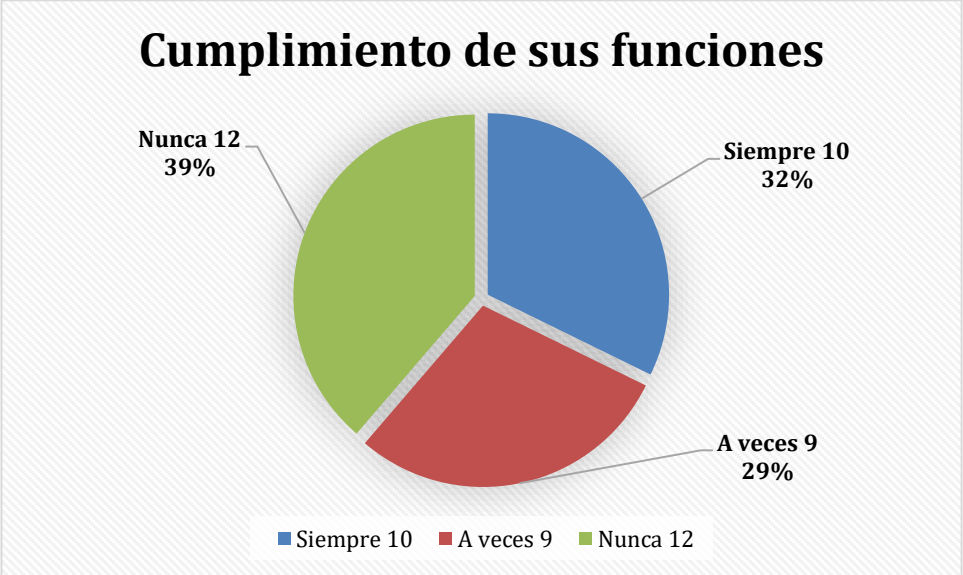
Tabla N° 7. Séptima pregunta

Usted puede percibir que, en Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el personal administrativo cumple con sus funciones de acuerdo a lo que se contrató.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	10	32 %
A veces	9	29 %
Nunca	12	39 %
TOTAL DE LA MUESTRA	**31**	**100 %**

Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Grafico N° 7

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES



Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Análisis. -

Aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) el 32 % califica como Siempre, el 29 % califica como A veces y un 39 % califica como Nunca.

Interpretación. -

Se aprecia que el personal administrativo de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, el mayor porcentaje se centra en la alternativa Nunca con un 39 %.

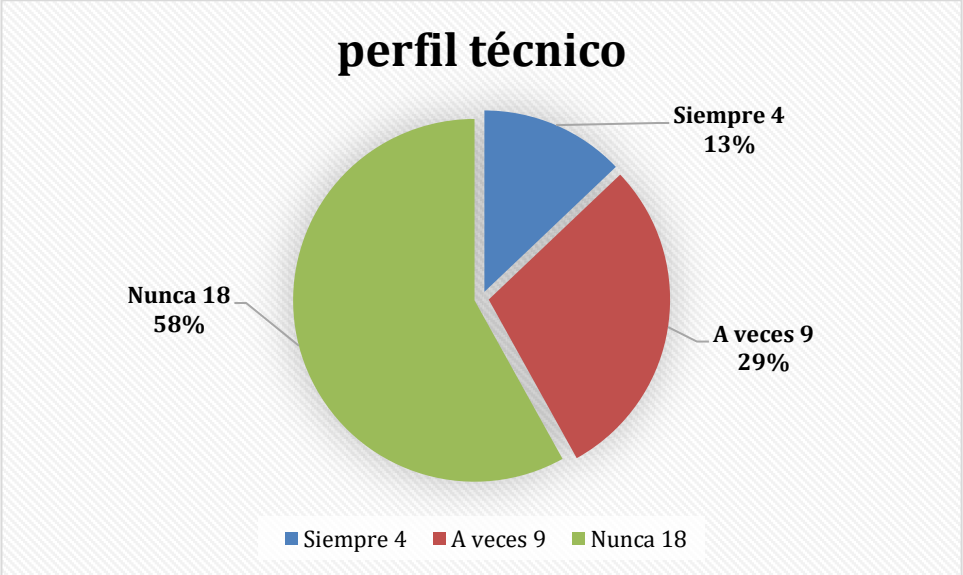
Tabla N° 8. Octava pregunta

Usted percibe que, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el personal administrativo cumple con el perfil técnico de acuerdo al área donde labora.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	4	13 %
A veces	9	29 %
Nunca	18	58 %
TOTAL DE LA MUESTRA	**31**	**100 %**

Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Grafico N° 8

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES



Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Análisis. -

Aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) el 13 % califica como Siempre, el 29 % califica como A veces y un 58 % califica como Nunca.

Interpretación. -

Se aprecia que el personal administrativo de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, el mayor porcentaje se centra en la alternativa Nunca con un 58 %.

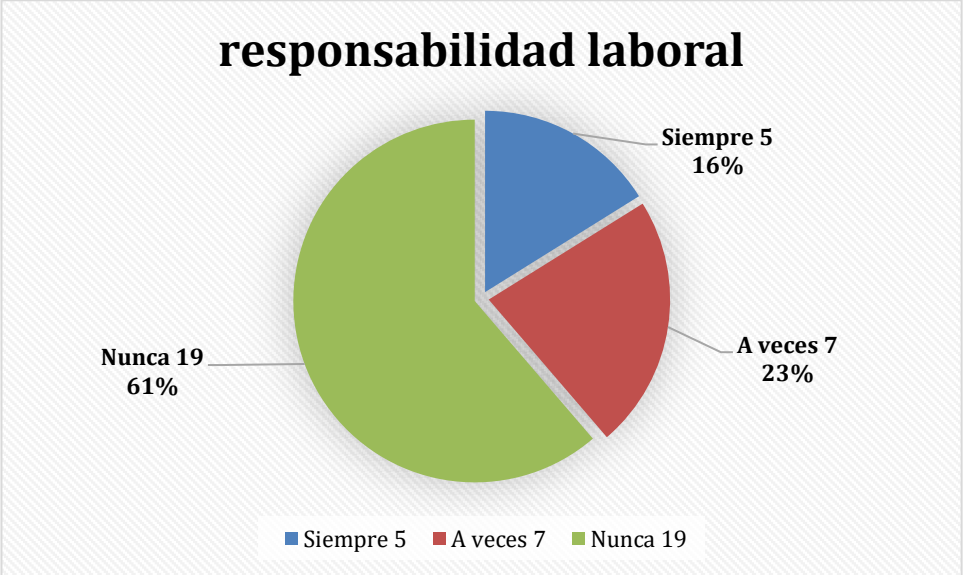
Tabla N° 9. Novena pregunta

Usted percibe que, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, existe la responsabilidad laboral de los administrativos para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	16 %
A veces	7	23 %
Nunca	19	61 %
TOTAL DE LA MUESTRA	**31**	**100 %**

Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Grafico N° 9

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES



Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Análisis. -

Aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) el 16 % califica como Siempre, el 23 % califica como A veces y un 61 % califica como Nunca.

Interpretación. -

Se aprecia que el personal administrativo de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, el mayor porcentaje se centra en la alternativa Nunca con un 61 %.

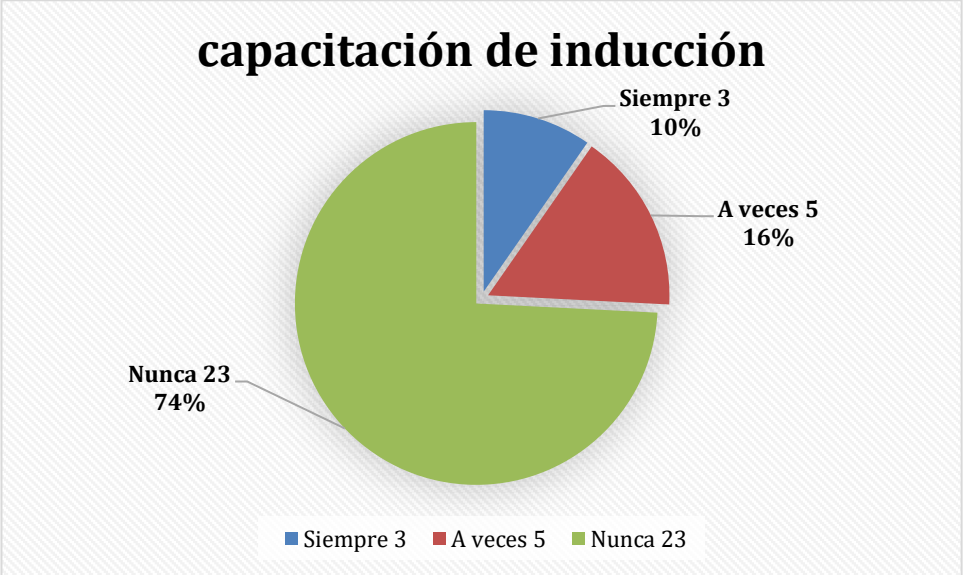
Tabla N° 10. Decima pregunta

En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo el personal nuevo que ingresa a desarrollar actividades administrativas se les brinda capacitación de inducción.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	10 %
A veces	5	16 %
Nunca	23	74 %
TOTAL DE LA MUESTRA	**31**	**100 %**

Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Grafico N° 10

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES



Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Análisis. -

Aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) el 10 % califica como Siempre, el 16 % califica como A veces y un 74 % califica como Nunca.

Interpretación. -

Se aprecia que el personal administrativo de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, el mayor porcentaje se centra en la alternativa Nunca con un 74 %.

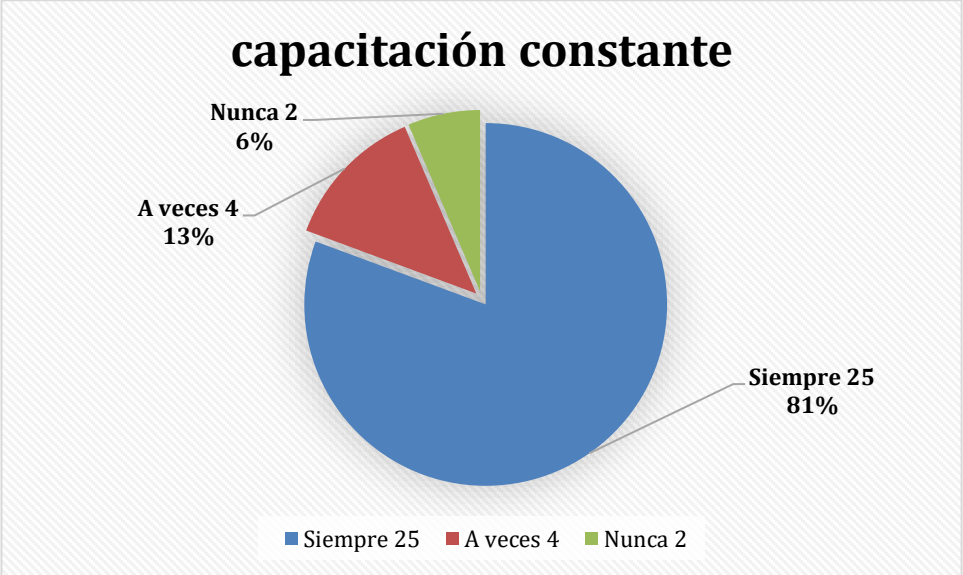
Tabla N° 11. Onceava pregunta

Usted está de acuerdo que, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, la capacitación debería ser constante para poder lograr cumplir con las metas institucionales.	**FRECUENCIA**	**PORCENTAJE**
Siempre	25	81 %
A veces	4	13 %
Nunca	2	6 %
TOTAL DE LA MUESTRA	**31**	**100 %**

Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Grafico N° 11

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES



Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Análisis. -

Aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) el 81 % califica como Siempre, el 13 % califica como A veces y un 6 % califica como Nunca.

Interpretación. -

Se aprecia que el personal administrativo de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, el mayor porcentaje se centra en la alternativa Siempre con un 81 %.

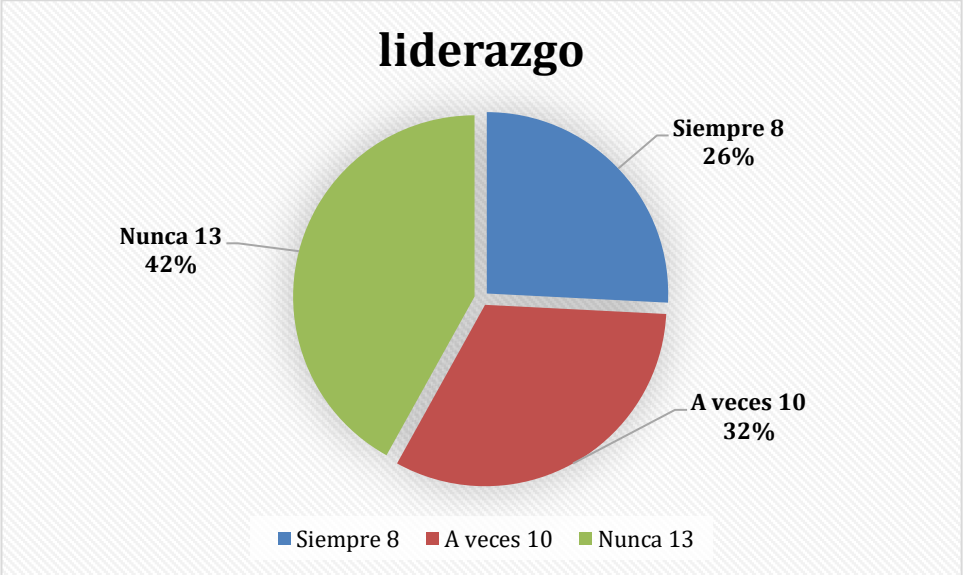
Tabla N° 12. Doceava pregunta

Usted percibe que el personal que ostenta un cargo directivo (jefe o director) en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, presenta liderazgo mediante la toma de decisiones acertadas.	**FRECUENCIA**	**PORCENTAJE**
Siempre	8	26 %
A veces	10	32 %
Nunca	13	42 %
TOTAL DE LA MUESTRA	**31**	**100 %**

Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Grafico N° 12

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES



Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Análisis. -

Aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) el 26 % califica como Siempre, el 32 % califica como A veces y un 42 % califica como Nunca.

Interpretación. -

Se aprecia que el personal administrativo de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, el mayor porcentaje se centra en la alternativa Nunca con un 42 %.

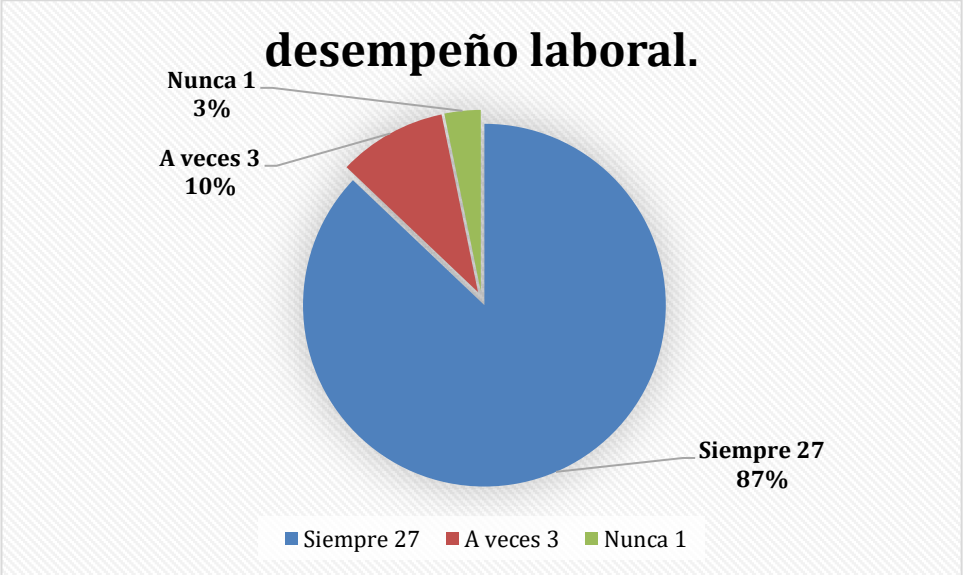
Tabla N° 13. Primera pregunta

Usted percibe que la remuneración económica de un trabajo eficiente en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, promueve un mejor desempeño laboral.	**FRECUENCIA**	**PORCENTAJE**
Siempre	27	87 %
A veces	3	10%
Nunca	1	3 %
TOTAL DE LA MUESTRA	**31**	**100 %**

Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Grafico N° 13

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES



Fuente. - Cuestionario
Elaboración. - propia

Análisis. -

Aplicado el instrumento de investigación (cuestionario) el 87% califica como Siempre, el 10 % califica como A veces y un 3 % califica como Nunca.

Interpretación. -

Se aprecia que el personal administrativo de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, el mayor porcentaje se centra en la alternativa Siempre con un 87 %.

4.2. Discusión de resultados

La investigación se propuso determinar como la gestión administrativa publica incidió en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, donde se utilizó un instrumento que consto de 13 preguntas teniendo relación con el desempeño laboral, teniendo mucha relevancia la pregunta N° 13 donde se le pregunta a la muestra en estudio que si percibe que la remuneración económica de un trabajo eficiente en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, promueve un mejor desempeño laboral, dando como resultado y mayor porcentaje a la alternativa de siempre, visto que el rendimiento o desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco es de un rendimiento bajo, por ende no se motiva y no se llega compensar económicamente a un trabajo eficiente del personal administrativo, más al contrario se debería valorar el trabajo arduo que se lleva a cabo en dicha institución para lograr las metas y objetivos institucionales que se trazan cada año, esta investigación tiene mucha relación con la tesis de Villacís, Liliana (2013) desarrollo la investigación titulada "La estructura administrativa y su incidencia en el nivel del desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito "credi servicios" del cantón Pangua provincia de Cotopaxi", en ella establece como objetivo general: Desarrollar una estructura administrativa para que contribuya a mejorar el nivel del desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito "CREDI SERVICIOS", llegando a concluir que el talento humano que se desempeña en la cooperativa "CREDI SERVICIOS" del cantón Pangua provincia de Cotopaxi se encuentra desmotivado en el momento de realizar las funciones de su trabajo, con lo expuesto se puede determinar que es un factor por el cual el personal tiene un bajo desempeño laboral, estas dos investigaciones realizadas en diferentes tiempos guardan mucha relación ya que están estrechamente relacionados con el bajo rendimiento que tienen por la desmotivación al momento de desarrollar sus actividades administrativas.

4.3. Aporte de la investigación

El aporte científico que se da en la investigación desarrollada fue en contribuir al desarrollo de las capacidades del personal administrativo proporcionando una visión integral de la gestión y administración pública, también nos permitió conocer que la gestión administrativa se conforma de un conjunto de formas, acciones y mecanismos que permiten utilizar los recursos humanos, materiales y financieros de una institución, a fin de alcanzar los objetivos y metas institucionales propuesto. Se apreció que la falta de motivación conlleva a un trabajo menos eficiente, menos productividad, un deficiente desempeño laboral y al uso incorrecto de los recursos.

Este trabajo servirá para las demás investigaciones como un antecedente sobre el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco y finalizando que la gestión administrativa es primordial para la organización, ya que conforma las bases sobre las cuales se van a ejecutar las tareas propias del grupo, conformando además una red orientada a cumplir los objetivos empresariales.

CONCLUSIONES

- La gestión administrativa pública incidió en un desempeño laboral pésimo de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, evidenciándose que no reciben motivación económica ni reconocimiento laboral frente a un trabajo eficiente.

- El personal administrativo eficiente no influyo en el cumplimiento de metas de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, teniendo en cuenta que no existe una exigencia estricta para el cumplimiento de las metas institucionales por parte de los superiores.

- La capacitación continua al personal administrativo no influyo en el desarrollo correcto de sus funciones específicas de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, porque se evidencio que no existe dichas capacitaciones.

- El liderazgo de los superiores no influyo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, reflejándose que no existe un control debido por parte de los superiores a sus funciones que desarrollan los trabajadores.

RECOMENDACIONES

- Recomendar al director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, realizar motivación mediante el reconocimiento laboral de trabajadores eficiente.

- Recomendar al director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, poner más empeño y seguir estrictamente las metas el cumplimento de metas que se rigen para cada año.

- Recomendar al jefe de personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, realizar actividades de capacitación continua a los trabajadores referente al desempeño laboral y productividad.

- Recomendar al jefe de personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, realizar actividades de capacitación continua a los trabajadores, referente al desempeño de sus funciones específicas dentro de su área de labores.

- Recomendar al jefe de personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, realizar actividades de capacitación de inducción a trabajadores nuevos que entren a laboral a dicha institución.

- Recomendar a todos los superiores que ostentan cargos de jefes y directores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, tener mayor comunicación con su personal a cargo para el cumplimento fiel de sus funciones y cumplimiento de metas institucionales.

REFRENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS

Alpuche, E. y Bernal, J. 2015. La Institución y la Organización: un análisis centrado en el actor. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-49642015000200002

Arnold, Erik (2007). «Gobernando la Infraestructura del Conocimiento en un Mundo de Sistemas de Innovación». pp. 9-10.

Builes (2016). «El líder de producción». C&E.

Bonilla, Kerly y Díaz Betzy. 2015. "Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de especialidades "Ciudadela Las Piñas" del Cantón Milagro, periodo 2012-2014". Universidad Estatal de Milagro. Ecuador. 2015

Blinder, F. 2013. La responsabilidad en el trabajo. Recuperado de https://maestrofinanciero.com/la-responsabilidad-en-el-trabajo/

Cabral, J. 2013. RRHH formación personal. Recuperado de https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/04/rr-hh-formacion-de-personal/

Cajo, Licia. 2018. Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, 2018. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima Perú.

Cárdenas, Milagros. 2015. Diferencias del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores entre CORPAC Tingo María y CORPAC Huánuco. Universidad Nacional Agraria de la Selva. Huánuco. 2015

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. 2017. Guía para el Planeamiento Institucional. Primera edición. Lima.

Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. Revista INNOVAR, 16, (28). 7-32. Recuperado de http://www.theibfr.com/archive/riaf-v5n4-2012.pdf en la base de datos Thompson Gale.

Corvo, Helmut. 2018. Gestión Administrativa: Funciones y Procesos. Recuperado de https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/

Diez, Manuel Marías (1977). Manual de Derecho Administrativo. Buenos Aires: Plus Ultra.

El Instituto de formación e innovación comercial. 2019. ¿Cómo canalizar la energía humana hacia la efectividad personal? Recuperado de http://www.ific.es/blog/como-canalizar-la-energia-humana-hacia-la-efectividad-personal/

Gordillo, A. 1964. Tratado de derecho administrativo y obras selectas. Tomo 4, El procedimiento administrativo. 1ª edición, Buenos Aires.

Guzmán, C. 2008. La Cosa Pública. Recuperado de http://blog.pucp.edu.pe/blog/christianguzmannapuri/2008/02/20/la-competencia/

Hermogenes, M. 1918. Organización administrativa de la Republica de el Salvador. Universidad Nacional Premio José Mariano Méndez. Imprenta Nacional San Salvador.

Kawata, P (2009). DESARROLLO DE LIDERAZGO. Recuperado de https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf

Kukuieff, G. (2011) Motivación del Personal en la Administración Pública. Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5174/kukuieffmotivaciondelpersonalap.pdf

López M., E. (2013). La importancia del liderazgo en las organizaciones. Recuperado el 26 de agosto, 2014 de: http://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf

Ley N° 29158 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. 2007. El congreso de la república. Perú

Presentación, Gaby y Lucas, Luz. 2015. CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO HUÁNUCO – 2015. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco.

Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). Administración. Un empresario Competitivo. Mexico: Pearson Educación, México.

Rodríguez, R. 2005. PLAN NACIONAL DE COMPETITIVIDAD: Recuperado de https://www.mef.gob.pe/competitiv/documentos/Plan_Nacional_de_Competitividad_Documento_Plan.pdf

Rose, R. 1998. El Gran Gobierno, una aproximación al análisis de Programas Fondo de Cultura.

Ruiz, Kerly. 2015. El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del Recurso Humano del Área de Infraestructura en el Gobierno Regional de Cajamarca. Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.

Shepherd, Geoffrey (1999). «Administración pública en América Latina y El Caribe: en busca de un paradigma de reforma».

Sistema de Consulta de los Programas de los Planes de Desarrollo. 2014. Administración y Finanzas Públicas. Recuperado de http://www.ocaribe.org/pdcaribe/planeacion-institucional

Tello, P. 2009. GESTIÓN PÚBLICA. Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral - IDEA Internacional. Perú.

Villacís, Liliana. 2013. “La estructura administrativa y su incidencia en el nivel del desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito “CREDI SERVICIOS” del cantón Pangua provincia de Cotopaxi”. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

ANEXO

Anexo 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PUBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO HUÁNUCO - 2019.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones e indicadores	Población y muestra
Problema general ¿De qué manera la gestión administrativa publica incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019? Problemas específicos ¿De qué manera el personal administrativo eficiente influye en el en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019? ¿En qué media la capitación continua al personal administrativo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019? ¿De qué manera desempeño laboral de los trabajadores influye en el cumplimiento de metas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019?	Objetivo general ¿De qué manera la gestión administrativa publica incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019? Objetivos específicos ¿De qué manera el personal administrativo eficiente influye en el en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019? ¿En qué media la capitación continua al personal administrativo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019? ¿De qué manera desempeño laboral de los trabajadores influye en el cumplimiento de metas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019?	Hipótesis general Hi. La gestión administrativa pública incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019. Ho. La gestión administrativa pública no incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019. Hipótesis específicos Hi1. El personal administrativo eficiente influye en el en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019. Ho1. El personal administrativo eficiente no influye en el en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019. Hi2. La capitación continua al personal administrativo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019. Ho2. La capitación continua al personal administrativo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019. Hi3. El desempeño laboral de los trabajadores influye en el cumplimiento de metas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019. Ho3. El desempeño laboral de los trabajadores no influye en el cumplimiento de metas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019.	**Variables Dependientes** ● La gestión administrativa publica **Variables Independiente** ● Desempeño laboral	**Dimensiones** Formación institucional **Indicadores** Organización institucional Organización administrativa Personal eficiente **Dimensiones** Competencias administrativas **Indicadores** Liderazgo de superiores Motivación institucional Comunicación fluida de áreas	La población en la presente investigación estará conformada por 40 profesionales de las diferentes áreas que laboran en calidad de personal administrativo en la Dirección Regional Trabajo Y promoción de Empleo, en el periodo del año 2019. La muestra estará constituida por 31 personas que laboran en calidad de personal administrativo que son de las áreas de órgano de dirección, asesoramiento y apoyo, órgano de línea, dirección de prevención y solución de conflictos y órgano desconcentrado, haciendo un total de 31 personas considerando que son pocos el elemento de estudio, se trabajara con la misma población que constituirá la muestra de estudio., así mismo firmaran voluntariamente un consentimiento informado

ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación:

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO HUÁNUCO - 2019

Objetivo:

Determinar como la gestión administrativa pública incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco – 2019.

Investigador

Deisy Melissa CABELLO SIPION

_____

Firma del encuestado

Su participación en este estudio de investigación es de forma voluntaria donde su identidad y respuestas que usted nos proporcione en la aplicación del cuestionario es totalmente confidencial, teniendo conocimiento y finalidad desarrollo del trabajo de investigación brinde su consentimiento informado plasmando su firma para autorizar su participación .

ANEXO 03. INSTRUMENTOS

ENCUESTA

Título de la investigación. - **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO HUÁNUCO - 2019.**

INSTRUCCIONES: Tenga Ud. un buen día, en la presente investigación se requiere de su colaboración mediante sus respuestas verídicas hacia las preguntas planteadas.

Nombre y Apellidos...Karima Patricia Rondon Yera.....

Área donde labora.....Conciliación.....

1.- Usted percibe que en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo existe la organización institucional, expresado en coordinada comunicación entre áreas

(a) Siempre

(b) A veces

(c) Nunca

2.- Usted percibe que en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo existe organización administrativa, expresado en una coordinada comunicación entre lo supriores y el personal administrativo

(a) Siempre

(b) A veces

(c) Nunca

3.- Usted percibe que, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el personal administrativo es eficiente en cuanto a dar trámite a una solicitud en los términos y plazos establecidos por ley.

(a) Siempre

(b) A veces

(c) Nunca

4.- El personal administrativo que labora en Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, cumplen con las metas institucionales que se trazan cada año.

(a) Siempre
(b) A veces
(c) Nunca

5.- Usted percibe que el personal administrativo cumple con la productividad laboral que se exige en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.
(a) Siempre
(b) A veces
(c) Nunca

6.- Cree usted que, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, existe competitividad institucional frente a las otras institucionales del estado en relación de brindar atención rápida.
(a) Siempre
(b) A veces
(c) Nunca

7.- Usted puede percibir que, en Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el personal administrativo cumple con sus funciones de acuerdo a lo que se contrató.
(a) Siempre
(b) A veces
(c) Nunca

8.- Usted percibe que, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el personal administrativo cumple con el perfil técnico de acuerdo al área donde labora.
(a) Siempre
(b) A veces
(c) Nunca

9.- Usted percibe que, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, existe la responsabilidad laboral de los administrativos para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

(a) Siempre

(b) A veces

(c) Nunca

10.- En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo el personal nuevo que ingresa a desarrollar actividades administrativas se les brinda capacitación de inducción.

(a) Siempre

(b) A veces

(c) Nunca

11.- Usted está de acuerdo que en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, la capacitación debería ser constante para poder lograr cumplir con las metas institucionales.

(a) Siempre

(b) A veces

(c) Nunca

12.- Usted percibe que el personal que ostenta un cargo directivo (jefe o director) en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, presenta liderazgo mediante la toma de decisiones acertadas.

(a) Siempre

(b) A veces

(c) Nunca

13.- Usted percibe que la remuneración económica de un trabajo eficiente en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, promueve un mejor desempeño laboral.

(a) Siempre

(b) A veces

(c) Nunca

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
consentimiento.docx
HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

Nombre del experto: Mg. Alan Manuel Rubin Robles Especialidad: Gestión Pública / Estadística

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión administrativa	¿Usted percibe que en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo existe la organización institucional, expresado en coordinada comunicación entre áreas?	4	4	4	4
	¿Usted percibe que en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo existe la organización institucional, expresado en coordinada comunicación entre áreas?	4	4	4	4
	¿Usted percibe que, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el personal administrativo es eficiente en cuanto a dar trámite a una solicitud en los términos y plazos establecidos por ley?	4	4	3	4
Personal eficiente	¿El personal administrativo que labora en Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, cumplen con las metas institucionales que se trazan cada año?	4	4	3	3
	¿Usted percibe que el personal administrativo cumple con la productividad laboral que se exige en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?	4	4	3	3
	¿Cree usted que, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, existe competitividad institucional frente a las otras institucionales del estado en relación de brindar atención rápida?	4	4	4	3
Personal capacitado	¿Usted puede percibir que, en Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el personal administrativo cumple con sus funciones de acuerdo a lo que le corresponde?	4	4	4	3

	¿Usted percibe que, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el personal administrativo cumple con el perfil técnico de acuerdo al área donde labora??	3	4	3	4
	¿Usted percibe que, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, existe la responsabilidad laboral de los administrativos para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales?	2	4	4	4
Competencias administrativas	¿Usted está de acuerdo que, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, la capacitación debería ser constante para poder lograr cumplir con las metas institucionales?	3	4	4	3
	¿Usted percibe que el personal que ostenta un cargo directivo (jefe o director) en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, presenta liderazgo mediante la toma de decisiones acertadas?	3	4	4	4
	¿Usted percibe que la remuneración económica de un trabajo eficiente en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, promueve un mejor desempeño laboral?	4	4	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

Firma y Sello del juez

DECISIÓN DEL EXPERTO:

Alan Manuel Rubin Robles
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
MG GESTIÓN PÚBLICA

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

NOTA BIOGRÁFICA

DEISY MELISSA CABELLO SIPION

Nací el 12 de junio de 1988, en Trujillo – La Libertad. Hija de Narciso Cabello Pino y Deisy Maribel Sipion Rengifo. Mis estudios de educación primaria lo realice en el Colegio Nacional Juana Moreno de Huánuco; estudios de educación secundaria en el Colegio Mixto Bilingüe Blas Pascal de Quito – Ecuador. De profesión Administradora, egresada de la Universidad Alas Peruanas. Magister en Gestión Pública para el Desarrollo Social. Cargo desempeñado como Técnico Administrativo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco (2015 – 2019). Actualmente laboro como docente en el Instituto de Educación Superior Privado Fibonacci (2020 – 2022).

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD
Huánuco – Perú
ESCUELA DE POSGRADO
Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **18:00h,** del día viernes **19 DE MARZO DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Mg. Jimmy Grover FLORES VIDAL	Presidente
Mg. Alberto SALDAÑA PANDURO	Secretario
Mg. Hanonver Jonathan DIAZ JORGE	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Andy Williams CHAMOLI FALCON (Resolución N° 0199-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Doña Deisy Melissa CABELLO SIPION.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO – HUÁNUCO 2019".**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

a) Presentación personal.
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:
.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestrista la Nota de.....DIECIOCHO..... (18)
Equivalente a .....MUY BUENO....., por lo que se declara .....APROBADO.....
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las.....19.30..... horas de 19 de marzo de 2021.

.....
PRESIDENTE
DNI Nº .....22272461.....

.....
SECRETARIO
DNI Nº .....22908969.....

.....
VOCAL
DNI Nº .....45831118.....

Leyenda:
19 a 20: ExcelenteS
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución Nº 0407-2021-UNHEVAL/EPG)

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: ***LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO HUÁNUCO – 2019,*** *realizado por la Maestrista en Gestión Pública para el Desarrollo Social* ***Deisy Melissa CABELLO SIPION,*** *cuenta con un* ***índice de similitud de 10%*** *verificable en el Reporte de Originalidad del software* ***Turnitin****. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor de 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.*

Cayhuayna, 25 de febrero de 2022.

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" ESCUELA DE POSGRADO DIRECTOR HUÁNUCO

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: Deisy Melissa Cabello Sipion

DNI: 45925235 **Correo electrónico:** deisytamel@gmail.com

Teléfono de casa: **Celular:** 984006376 **Oficina:**

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	**Gestión Pública para el Desarrollo Social**

Grado obtenido:

MAESTRO EN GESTÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

Título de la tesis:

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO HÚANUCO - 2019

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.
En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

( ) 1 año ( ) 2 años ( ) 3 años ( ) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 01/03/2022

Firma del autor