



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS (DREM) – CAJAMARCA EN EL PERIODO - 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Autoras:

Mónica Soledad Urrunaga Ocón
Norfila Vargas Barboza

Asesor:

Mg. Sarai Nelly Samán Chingay

Cajamarca - Perú

2020

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón esta tesis a mi padre Felipe Urrunaga Peralta, pues sin él no hubiera logrado este sueño, siempre tuve a lo largo de mi vida su apoyo incondicional a mi madre Alejandrina Ocón Mendoza, a mis hijos Carlos, Anthony, Romina y Mateito por ser la fuente de inspiración mi motor y motivo que me ha orientado a seguir escalando en mi vida profesional y ser el orgullo y ejemplo para que sigan mis pasos y de esa manera poder lograr este anhelado proyecto.

Mónica Soledad Urrunaga Ocón

Primeramente, dedico el presente proyecto a Dios ya que gracias a su bendición estoy logrando mis objetivos propuestos, a mi esposo Jairo, mi hija Cielito y mis padres Estefanía y en memoria a mi padre Gregorio quién desde el cielo me guía para lograr esta meta trazada.

Norfila Vargas Barboza

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por guiarnos en este sueño, a nuestra profesora asesora

Lic. Saraí N. Samán Chingay, quién con mucha paciencia y dedicación a sabido
direccionarnos en este camino muy difícil pero no imposible, así como también a todas
aquellas personas que contribuyeron con un granito de arena en todo el tiempo que duró
este importante y significativo proyecto.

A la **Universidad Privada del Norte**, por aceptarnos en su distinguida Institución, a la vez
agradecer a cada uno de los docentes por compartir sus conocimientos y enseñanzas para
mejorar día a día y ser profesionales de gran éxito.

A la **Dirección Regional de Energía y Minas-Cajamarca**, por permitirnos desarrollar
nuestro proyecto de Investigación y fomentar la Investigación, al Ing. Rommel Iván García
Pérez, quién nos facilitó la documentación necesaria para llevar acabo la ejecución de la
tesis y a todos (as) los que trabajan en el área de Energía y Minas por guiarnos durante y
después de la investigación.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	18
CAPÍTULO III. RESULTADOS	24
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	35
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Relación de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca, 2019</i>	24
Tabla 2 <i>Relación de la Gestión Administrativa en su Dimensión de Planeación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019.</i>	25
Tabla 3 <i>Relación de la Gestión Administrativa en su Dimensión de Organización con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019, en la dimensión de la Organización</i>	26
Tabla 4 <i>Relación de la Gestión Administrativa en su Dimensión Dirección con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019, en la dimensión de la Dirección.</i>	27
Tabla 5 <i>Relación de la Gestión Administrativa en su Dimensión Control con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019, en la dimensión del Control.</i>	28
Tabla 6 <i>Correlación de la Gestión Administrativa en su dimensión Planeación Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca, 2019.</i>	29
Tabla 7 <i>Correlación de la Gestión Administrativa en su Dimensión Planeación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019.</i>	30
Tabla 8 <i>Correlación de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019, en la dimensión de la Organización.</i>	31
Tabla 9 <i>Correlación de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019, en la dimensión de la Dirección.</i>	32
Tabla 10 <i>Correlación de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019, en la dimensión de la Control.</i>	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diseño de la Investigación</i>	19
--	----

RESUMEN

La investigación tuvo como finalidad determinar la relación de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas de Cajamarca (DREM), 2019. La recolección de datos se obtuvo a través de dos encuestas por cuestionario con 17 ítems cada uno; estos fueron validados por tres expertos y luego se midió su confiabilidad. Se aplicó los cuestionarios a 25 colaboradores de la institución. Para el procesamiento de datos se hizo uso de análisis estadístico de correlación Pearson y así comprobar las hipótesis. Finalmente, los resultados obtenidos concluyen que existe una relación positiva moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Energía y Minas - DREM; según coeficiente de correlación de Pearson 0.495. Además, el 52% de las personas encuestadas manifiesta que, en su centro de labores, Casi siempre la gestión administrativa tiene relación con el desempeño laboral. Finalmente, en las dimensiones estudiadas también se encontró correlaciones positivas moderadas y altas; sin embargo, en algunas se obtuvo correlaciones positivas bajas como en la dimensión de la planificación y la organización.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, correlación de Pearson.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En los últimos años las empresas dan mayor importancia al capital humano, la sociedad notó que necesitaba de los esfuerzos grupales cuando las organizaciones empezaron a crecer (Koontz y Weihrich, 2004). Gradualmente, se ha ido adquiriendo conciencia de que, además de las remuneraciones, es transcendental reconocer a las necesidades de participación en la toma de decisiones y generar oportunidades de realización personal en todos los trabajadores (Cajo, 2018). De esa forma se puede lograr una verdadera gestión y conseguir el éxito en las instituciones públicas y privadas (Delgado y Ventura, 2008).

Para lograr que las instituciones sean eficientes con el servicio al ciudadano y transformar las clásicas administraciones públicas burocráticas, la administración es una de las actividades humanas más importantes que involucra la coordinación y supervisión de las actividades que ejecutan los colaboradores. Es así que, la gestión administrativa se convierte en una herramienta muy poderosa en la forma de integrar las organizaciones mediante procesos como: planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales (Louffat, 2015).

Las dimensiones de la gestión administrativa se dividen en; planeación, ésta establece metas y normas, elabora reglas y procedimientos, desarrolla planes y programas (Dessler y Valera, 2017). La planeación tiene como objetivo minimizar los riesgos a futuro para lograr la eficiencia (Münch y García, 2015). Por su parte, la organización asigna una tarea específica a cada trabajador, establece la estructura, delega funciones y determina canales de comunicación (Dessler y Valera, 2017). La dirección, se encarga de que los trabajadores cumplan con sus funciones, mantiene un

buen estado de ánimo y los motiva para conseguir los objetivos y metas de la organización. En suma, el control como etapa primordial en la administración; aunque una empresa cuente con las mejores estrategias, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar la situación real de la organización si no existe un mecanismo que informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos (Louffat, 2015).

Según Cajo (2018), afirma que la gestión administrativa es la puesta en marcha de los procedimientos administrativos, los cuales se evalúan en base a la planificación, organización, dirección, coordinación y control; cada uno de estos procesos están conformadas por actividades, funciones y eficaces tomas de decisiones que contribuyen al cumplimiento de objetivos propuestos.

Asimismo, Chiavenato (2011), señala que la gestión administrativa como la serie de actividades que se desarrollan con el objetivo de movilizar los recursos humanos, financieros, tiempo y materiales, tiene como propósito el cumplimiento de objetivos deseados, ello involucra planear, distribuir trabajos y compromisos, coordinación, evaluación de procedimientos, informar los resultados, por último, influye en la toma de decisiones y la solución de conflictos. En la gestión pública, la administración se encarga de alcanzar los fines colectivos de la sociedad, con la utilización bien gestionada de los instrumentos más adecuados, dentro de las restricciones políticas, presupuestarias y legales, así como lograr la garantía de que las políticas públicas resulten consistentes y creíbles en el tiempo (Albi y Onrubia, 2015).

La Teoría general de la administración comenzó con el énfasis en las tareas (actividades ejecutadas por los obreros en una fábrica) según la Administración

Científica de Taylor. Posteriormente, surgieron muchas otras teorías basadas en la respuesta a los problemas que surgieron en esa época. La administración se volvió fundamental en el manejo de la sociedad moderna, considerándose un medio para lograr que las cosas se realicen de la mejor manera, al menor costo y con la mayor eficiencia y eficacia; y estas a su vez, vendrían a ser dimensiones trascendentales del desempeño laboral.

Según Chiavenato (2011) precisa que, el desempeño laboral es la eficacia que presenta un trabajador dentro de una organización, laborando con satisfacción y motivación. Asimismo, según Romero y Urdaneta (2009) plantea que el desempeño está constituido por las habilidades, la motivación y la percepción que tiene la persona sobre su trabajo y esto se combina para generar un rendimiento específico, que en el caso de ser juzgadas como equitativas por el empleado originaran la satisfacción y el buen desempeño. Según Koontz y Weihrich (2004), señala que autores de manera específica como Peter Drucker destaca que el desempeño de un colaborador se puede medir en eficacia y eficiencia.

Por ello, el método de escala gráfica de puntuaciones, es el método más sencillo y popular para evaluar el desempeño. Esta escala, lista varias dimensiones laborales tales como: comunicación, trabajo en equipo, toma de decisiones y conocimientos técnicos (Dessler y Valera, 2017).

Existen diversas investigaciones, previas a las presentes que abordan el tema de gestión administrativa y desempeño laboral, estas parten desde la obtención de una muestra probabilística o censal y mediante la utilización de encuestas, cuestionarios

y/o entrevistas se miden dichas variables a fin de conocer la relación o incidencia de una variable sobre la otra.

En el ámbito internacional, en una investigación realizada por Bonilla y Díaz (2015), respecto al 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 - Ecuador. Este estudio tuvo como objetivo analizar la incidencia que tiene la gestión administrativa sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades “Ciudadela las Piñas”, para lo cual se utilizaron la encuesta y entrevistas a expertos en temas administrativos, para que puedan aportar con soluciones de mejora de la administración del hospital. La conclusión obtenida en esta investigación afirma que la administración llevada en la organización tuvo incidencia ya que efectivamente afectaba el desempeño laboral de los funcionarios y la baja del servicio hospitalario.

Asimismo, Yaguana (2017), en su investigación “Incidencia de la gestión administrativa del talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Pathsoil Cia Ltda. en la ciudad de Quito – Ecuador”, la problemática que abordaron la detallan en la falta del fortalecimiento del recurso humano debido a una ineficiente gestión administrativa del talento humano, la descoordinación entre los diferentes niveles de la organización y el descontento e insatisfacción del personal de la empresa, en la investigación aplicaron un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Además, se utilizó los métodos (inducción - deducción y análisis - síntesis). Para finalmente determinar que la gestión administrativa incide en el desempeño laboral del personal, recomendando que para mejorar la problemática se

debería elaborar un Plan estratégico enfocado en el mejoramiento de la gestión administrativa del talento humano de la organización.

A nivel nacional, la investigación desarrollada por Cárdenas y Lescano (2015) determinaron la relación existente entre gestión administrativa y desempeño laboral en el personal de la oficina general de seguridad y protección del Ministerio de Defensa, Lima-2015. Tomaron una población 62 personas a quienes aplicaron los Instrumentos: Cuestionario de Gestión administrativa, el cual estuvo constituido por 73 preguntas y el Cuestionario de Desempeño laboral, el cual estuvo constituido por 43 preguntas en la escala de Likert. Los resultados que obtuvieron determinaron un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.514, lo que representa un nivel de correlación alta entre las variables.

Asimismo, un estudio realizado por Cajo (2018), donde determinaron la influencia de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en el Ministerio de Agricultura y Riego, tuvo como población 60 trabajadores y la muestra fue determinada de manera probabilística obteniendo un resultado de 52 personas. Para la recolección de datos se eligió la técnica de la encuesta y se empleó como instrumento de recolección de datos un cuestionario el cual estuvo constituido por 18 ítems con escala de valoración de Likert. Finalmente, mediante la técnica estadística Chi cuadrado, demostró que la Gestión Administrativa se relaciona directa y positivamente con el Desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, llegando a la conclusión que las dimensiones de la variable gestión administrativa influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego.

En el ámbito local, a nivel de Cajamarca, la investigación realizada por Salaverry (2016), tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. Los resultados que obtuvieron fue que existía relación directa y significativa entre el Proceso administrativo y el desempeño laboral. Asimismo, concluyeron que el beneficio esperado de la estructura profesional y su gestión responde a una situación de gestión administrativa con rapidez de respuesta a las demandas de la misma, porque la fuerza de trabajo se dispone que ha de estar sujeta a las determinaciones de la producción y a la arbitrariedad de la gerencia.

Así como en la municipalidad provincial de Cajamarca, existen diversas instituciones públicas que cuentan con una gestión administrativa burocrática y esto indirectamente se ven reflejadas a nivel interno y externo. La Dirección Regional de Energía y Minas (DREM), es una entidad descentralizada que depende normativamente del Ministerio de Energía y Minas, y administrativamente de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional Cajamarca, encargada de promover y ejecutar las políticas del sector en el ámbito regional, propiciando el desarrollo de las actividades energéticas, mineras, de hidrocarburos, así como de la observancia de los aspectos medio ambientales acorde a la normatividad nacional y regional vigente.

Su principal actividad es la evaluación y aprobación de instrumentos de gestión ambiental en minería, hidrocarburos, minería y medio ambiente. Rescatando la Evaluación o Modificación de la Solicitud de Clasificación de Estudio Ambiental para Pequeño Productor Minero o Minero Artesanal, la Evaluación y Aprobación, de las Declaraciones de Impacto Ambiental (DIA) para Instalación de Establecimientos de

Venta al Público de Gas Natural Vehicular (GNV), la Evaluación de Estudio de Impacto Ambiental (EIA) para actividades eléctricas, supervisiones y fiscalizaciones a las empresas formalizadas y aquellas en proceso.

Tales actividades permiten ser fuente de importancia y su estudio en cuanto a la Gestión administrativa, así como el desempeño alcanzado por parte de quienes lo ejecutan. A nivel interno, la DREM presenta inconsistencias en los procesos administrativos que perjudican la gestión, tales como ineficiencia en el direccionamiento y control en la gestión de los presupuestos al inicio del año, la cual dificulta que se puedan cumplir los objetivos institucionales y limita el desempeño de los colaboradores. Por otro lado, no se tiene claro las funciones del personal afectando el desempeño en su área correspondiente.

En referencia a la justificación teórica, el estudio busca cómo aspectos teóricos pueden aplicarse a la práctica y realizar una reflexión sobre la situación actual de la gestión administrativa con respecto al desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, así también la finalidad es complementar aspectos teóricos en relación a las variables y brindar posibles soluciones a los principales problemas que atraviesa esta dependencia del estado peruano. Esto a su vez, permitirá ayudar a proponer soluciones prácticas que orienten su buen desempeño y atención eficiente al ciudadano.

Finalmente, el estudio es viable por el acceso a la información de fuentes primarias para la obtención de los datos a través de la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas. Asimismo, el uso de

fuentes secundarias como guías para la realización del estudio la cual facilita la viabilidad del presente.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019?

1.2.1. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión planeación y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión Organización y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión Dirección y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión Control y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la gestión administrativa en su dimensión planeación y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.
- Determinar la relación de la gestión administrativa en su organización y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.
- Determinar la relación de la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.
- Determinar la relación de la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

H0: No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.

H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en su dimensión Planeación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en su dimensión Organización y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en su dimensión Dirección y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.

Existe relación directa significativa entre la gestión administración en su dimensión Control y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación por su finalidad es básica pura, debido a que se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. Asimismo, busca modificar y/o corroborar teorías existentes a través de estudios realizados, ya que será base para próximos estudios relacionados (Rojas, 2015). Su objetivo es incrementar los conocimientos científicos (Muntané, 2010).

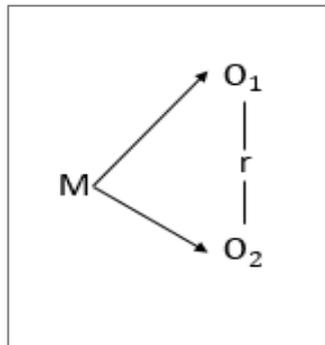
El enfoque que la investigación persigue es cuantitativo, el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población (Maita, 2016).

El tipo de investigación por su profundidad sería de alcance correlacional, porque se pretende conocer y explicar la relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral. Este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba (García, 2011).

El diseño de la investigación de tipo no experimental, puesto que se observan los fenómenos tal como se dan en un contexto natural para luego ser analizados, es decir, no se manipulan las variables deliberadamente. Y es de corte transversal ya que la recolección de datos se realizará solo en un momento determinado (Fernández, 2010).

Figura 1

Diseño de la Investigación



Nota: La figura muestra el diseño de la investigación del estudio

M: muestra de estudio

O1: variable gestión administrativa

r: relación entre ambas variables

O2: variable desempeño laboral

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población y la muestra de la presente investigación son 25 colaboradores de la DREM Cajamarca incluido el director. Se ha tomado una muestra no probabilística dado que la población es pequeña, además para la realización de este estudio se cuenta con el tiempo y los recursos necesarios para estudiar a toda la población. Al respecto, Fernández et. al. (2010) explican que no siempre, pero en la mayoría de las situaciones si se realiza el estudio en una muestra. Solo cuando queremos realizar un censo debemos incluir en el estudio a todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población. Las muestras se utilizan por economía de tiempo y recursos. (p. 172). Por lo expuesto, se empleó la muestra no probabilística censal, el

cual estudiará a toda la población del contexto laboral. Es decir, la muestra será la misma que la población.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica que se aplica en la investigación es la encuesta, es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante las cuales se recogen y analizan 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 (Monti, 2013).

Asimismo, el instrumento a utilizar es el cuestionario, que es una herramienta de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados (Fernández et al., 2010).

La fuente para la recolección de datos, aplicada por los autores de la presente investigación será una Encuesta por Cuestionario proporcionada a todos los colaboradores de la DREM Cajamarca. El resultado de ello, será una matriz de datos la cual, analiza, mide y relaciona las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

Para medir la gestión administrativa se utiliza la “Encuesta por Cuestionario - Gestión Administrativa” (Anexo N° 01), el cual consta de 17 ítems según la escala de Likert (Siempre; Casi Siempre; A veces; Casi nunca; Nunca). En cuanto a la variable desempeño laboral, se utiliza la “Encuesta por cuestionario – Desempeño Laboral” (Anexo N° 02), el cual consta de 17 ítems según la escala de Likert (Siempre; Casi Siempre; A veces; Casi Nunca; Nunca). Ambos instrumentos fueron elaborados y aplicados a los colaboradores de Dirección Regional Energía y Minas (DREM), las

cuales cumplieron con la validez respectiva de tres (3) expertos, así también se encontró el índice de confiabilidad.

2.4. Procedimiento

En primer lugar, para el desarrollo de la investigación se solicitó la autorización de la Dirección Regional Energía y Minas de Cajamarca, teniendo como director al Ing. Romel Iván García Pérez. Así como, la disposición de los colaboradores para cooperar en el desarrollo de la investigación.

Los cuestionarios fueron aplicados durante 45 minutos y de forma escrita a cada uno de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca, en las diferentes áreas. Una vez aplicados y obtenidos los 17 cuestionarios, se reiteró el agradecimiento a cada uno de los colaboradores de la DREM Cajamarca, para luego procesar los datos, construyendo así la matriz de resultados de cada uno de los cuestionarios de las variables en estudio. Esto ha permitido elaborar las tabulaciones por cada una de las preguntas de la dimensión del cuadro de Operacionalización de variables y sus respectivas tablas y figuras, éstas últimas se eligieron debido a que, ofrecen un análisis visual de información para un fácil entendimiento. Posteriormente, se utilizó el SPSS para analizar estadísticamente la relación y correlación de las variables.

Finalmente, en cuanto al análisis de datos, una vez obtenidas las respuestas de los cuestionarios aplicados, estos fueron codificados e insertados en una matriz de datos y mediante el programa SPSS se logró medir la relación de las variables en estudio. Los resultados se presentan en forma de tablas.

2.5. Validez y confiabilidad del instrumento

La validez corresponde al grado de satisfacción del instrumento que se pretende alcanzar mediante su medición (Fernández et al., 2010). Para la investigación se realizó la validación por parte de tres expertos, los cuales dispusieron de acuerdo a sus calificaciones el valor del instrumento. Las fichas de validación de los tres expertos se adjuntan en el anexo N° 03.

En cuanto a confiabilidad, para la investigación se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach para los dos instrumentos utilizados. Los resultados fueron los siguientes: para la variable Gestión Administrativa se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.831 y para la variable Desempeño Laboral 0.831. Indicando que tales instrumentos se encuentran “APTOS” lo que significa que están en un buen nivel de fiabilidad para su aplicación.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.831	2

2.6. Aspectos Éticos

Cabe indicar que, para la aplicación de estos instrumentos se cuenta con la autorización previa del Director Regional de Energía y Minas Cajamarca Ing. Romel Iván García Pérez y la disposición de todos los colaboradores en la aplicación de las encuestas.

La información y datos recolectados del estudio fueron recogidos por los mismos investigadores, a la vez ha sido procesado sin manipulación intencional. El estudio se realizó en la Dirección Regional de Energía y Minas, como se puede apreciar todas las

encuestas han sido anónimas, respetando la integridad de los trabajadores de la institución.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en función a los objetivos planteados.

La investigación presenta como objetivo general la relación de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca – 2019. Después de realizar un análisis correlacional. Se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 1

Relación de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca, 2019

		Gestión Administrativa											
		Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Casi Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Desempeño	A veces	0	0	0	0	2	8	7	28	1	4	10	40
Laboral	Casi siempre	0	0	0	0	0	0	6	24	7	28	13	52
	Siempre	0	0	0	0	0	0	0	0	2	8	2	8
	Total	0	0	0	0	2	8	13	52	10	40	25	100

Nota: Datos obtenidos según las encuestas por cuestionario aplicadas a los colaboradores de la DREM.

Del 100% de los colaboradores encuestados en la Dirección Regional de Energía y Minas de Cajamarca, el 52% manifiesta que Casi siempre la gestión administrativa tiene relación con el desempeño laboral, sin embargo, el 8% de encuestados indicó que A veces la gestión administrativa tiene relación con el desempeño laboral. Mientras que ninguna persona indicó que Nunca y Casi Nunca la gestión administrativa tiene relación con el desempeño laboral. Con ello se corroboró la relación que existe entre la variable gestión Administrativa y el Desempeño laboral de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca.

Asimismo, la investigación persigue como primer objetivo específico determinar la relación que existe entre la variable gestión Administrativa en su dimensión de Planificación y el Desempeño laboral de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca. Después de realizar un análisis correlacional. Se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 2

Relación de la Gestión Administrativa en su Dimensión de Planeación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019.

		Desempeño laboral											
		Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Planificación	Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Casi Nunca	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	1	4
	A veces	0	0	0	0	2	8	0	0	0	0	2	8
	Casi siempre	0	0	0	0	7	28	10	40	0	0	17	68
	Siempre	0	0	0	0	1	4	2	8	2	8	5	20

Total	0	0	0	0	10	40	13	52	8	8	25	100
--------------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	-----------	------------

Nota: Datos obtenidos según las encuestas por cuestionario aplicadas a los colaboradores de la DREM.

Del 100% de los colaboradores encuestados en la Dirección Regional de Energía y Minas de Cajamarca, el 52% opina que Casi siempre la Gestión Administrativa en su dimensión Planeación tiene relación con el desempeño laboral. Así también el 40 % indica que Casi siempre la dimensión de la Planeación tiene relación con el desempeño laboral. Por otro lado, el 8% de colaboradores indicó que Siempre la gestión administrativa tiene relación con el desempeño laboral. Con ello, se corrobora el primer objetivo específico.

Asimismo, la investigación persigue como segundo objetivo específico determinar la relación que existe entre la variable gestión Administrativa en su dimensión de Organización y el Desempeño laboral de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca. Después de realizar un análisis correlacional. Se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 3

Relación de la Gestión Administrativa en su Dimensión de Organización con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019, en la dimensión de la Organización

		Desempeño laboral											
		Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Organización	Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Casi Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	A veces	0	0	0	0	5	20	2	8	0	0	7	28

Casi siempre	0	0	0	0	0	0	5	20	0	0	5	20
Siempre	0	0	0	0	5	20	6	24	2	8	13	52
Total	0	0	0	0	10	40	13	52	2	8	25	100

Nota: Datos obtenidos según las encuestas por cuestionario aplicadas a los colaboradores de la DREM

Del total de encuestados, el 52% manifiestan que Casi siempre el desempeño laboral tiene relación con la dimensión de la Organización. De estos, el 20% indica que Casi siempre el desempeño laboral tiene relación con la dimensión de la Organización. No obstante, el 8% señala que Siempre el desempeño laboral tiene relación con la dimensión de la Organización. Con ello, se corrobora el segundo objetivo específico planteado.

Asimismo, la investigación persigue como tercer objetivo específico determinar la relación que existe entre la variable gestión Administrativa en su dimensión Dirección y el Desempeño laboral de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca. Después de realizar un análisis correlacional. Se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 4

Relación de la Gestión Administrativa en su Dimensión Dirección con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019, en la dimensión de la Dirección.

		Desempeño laboral											
		Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirección	Casi Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	A veces	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	7	0

Casi siempre	0	0	0	0	4	50	0	20	0	0	4	50
Siempre	0	0	0	0	3	37	1	12.5	0	0	4	50
Total	0	0	0	0	7	87	1	12.5	0	0	8	100

Nota: Datos obtenidos según las encuestas por cuestionario aplicadas a los colaboradores de la DREM

Del total de encuestados, el 87% señalan que A veces el desempeño laboral tiene relación con la dimensión de la dirección. De estos el 20% señalan que Casi siempre desempeño laboral tiene relación con la dimensión de la dirección. Sin embargo, el 12.5% señala que Casi siempre el desempeño laboral tiene relación con la dimensión de la Dirección. Con ello se corrobora el tercer objetivo específico planteado en la investigación.

Asimismo, la investigación persigue como cuarto objetivo específico determinar la relación que existe entre la variable gestión Administrativa en su dimensión Control y el Desempeño laboral de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca. Después de realizar un análisis correlacional. Se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 5

Relación de la Gestión Administrativa en su Dimensión Control con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019, en la dimensión del Control.

	Desempeño laboral											
	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Casi Nunca	0	0	0	0	3	12	1	4	0	0	4	16
A veces	0	0	0	0	7	28	11	44	2	8	20	80
Casi siempre	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	1	4

Siempre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	10	40	13	52	2	8	25	100

Nota: Datos obtenidos según las encuestas por cuestionario aplicadas a los colaboradores de la DREM.

Del 100% de los encuestados, el 52% opina que Casi siempre el desempeño laboral tiene relación con la dimensión del control. De estos, el 28 % manifiesta que A veces el desempeño laboral tiene relación con la dimensión del control. Con ello, se corrobora el cuarto objetivo planteado en la investigación.

Contrastación de la hipótesis:

- **H0:** No existe relación directa y significativa entre la gestión Administrativa y el Desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca.
- **H1:** Existe relación directa y significativa entre la gestión Administrativa y el Desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca

Tabla 6

Correlación de la Gestión Administrativa en su dimensión Gestión Administrativa con Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca, 2019.

Correlaciones de la gestión administrativa y el desempeño laboral			
Gestión Administrativa		Desempeño Laboral	
	Correlación de Pearson	1	0.495
Gestión Administrativa	Sig. (bilateral)	-	0.012
	N	25	25
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0.495	1

Sig. (bilateral)	0.012	-
N	25	25

La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral). Nivel de confianza 95%.

Nota: Datos obtenidos según las encuestas por cuestionario aplicadas a los colaboradores de la DREM

En la tabla 6, se observa el p valor (Sig. = 0.012) es menor que el nivel de significancia 0.05; por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. De la misma manera, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.495, es decir se encuentra entre (0.4 – 0.69) lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019. Con ello, se comprobó la hipótesis general planteada en la investigación.

La hipótesis específica uno de la investigación persigue determinar la relación directa que existe entre la variable gestión Administrativa en su dimensión Planeación y el Desempeño laboral de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca.

Tabla 7 Correlación de la Gestión Administrativa en su dimensión Planeación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019.

Correlación de la dimensión Planeación de la gestión administrativa en el desempeño laboral			
Planeación		Desempeño Laboral	
Planeación	Correlación de Pearson	1	0.226
	Sig. (bilateral)	-	0.277
	N	25	25
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0.226	1
	Sig. (bilateral)	0.227	-

N

25

25

La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral). Nivel de confianza 95%.

Nota: Datos obtenidos según las encuestas por cuestionario aplicadas a los colaboradores de la DREM

En la tabla 7, se observa el p valor (Sig. = 0.277) es mayor que el nivel de significación 0.05; por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa. De la misma manera, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.266, es decir que está entre (0.2 – 0.39), lo que significa que existe una correlación positiva baja entre la dimensión de la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019. Con ello, se comprobó la primera hipótesis específica planteada.

La hipótesis específica dos de la investigación persigue determinar la relación directa que existe entre la variable gestión Administrativa en su dimensión Organización y el Desempeño laboral de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca.

Tabla 8

Correlación de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en su dimensión Organización con los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019, en la dimensión de la Organización

Correlación de la dimensión Organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral			
	Organización	Desempeño Laboral	
	Correlación de Pearson	1	0.348
Organización	Sig. (bilateral)	-	0.088
	N	25	25
	Correlación de Pearson	0.348	1
Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	0.088	-
	N	25	25

La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral). Nivel de confianza 95%.

Nota: Datos obtenidos según las encuestas por cuestionario aplicadas a los colaboradores de la DREM

En la tabla N° 8, se observa el p valor (Sig. = 0.088) es mayor que el nivel de significación 0.05; por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa. De la misma manera, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.2348, es decir está entre (0.2 – 0.39), lo que significa que existe una correlación positiva baja entre la dimensión de la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019. Con ello, se comprobó la segunda hipótesis específica planteada.

La tercera hipótesis específica de la investigación persigue determinar la relación directa que existe entre la variable gestión Administrativa en su dimensión Dirección y el Desempeño laboral de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca.

Tabla 9

Correlación de la Gestión Administrativa en su dimensión Dirección con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019, en la dimensión de la Dirección.

Correlación de la dimensión Organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral			
	Organización	Desempeño Laboral	
Dirección	Correlación de Pearson	1	0.761
	Sig. (bilateral)	-	0.000
	N	25	25
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0.761	1
	Sig. (bilateral)	0.000	-
	N	25	25

La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral). Nivel de confianza 95%.

Nota: Datos obtenidos según las encuestas por cuestionario aplicadas a los colaboradores de la DREM

En la tabla 9, se observa el p valor (Sig. = 0.000) es menor que el nivel de significación 0.05; por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. De la misma manera, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.761, es decir está entre (0.7 - 0.89), lo que significa que existe una correlación positiva alta entre la dimensión de la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019. Con ello, se comprobó la tercera hipótesis específica planteada.

La cuarta hipótesis específica que la investigación persigue es determinar la relación directa que existe entre la variable gestión Administrativa en su dimensión control y el Desempeño laboral de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca.

Tabla 10

Correlación de la Gestión Administrativa en su dimensión Control con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019, en la dimensión de la Control.

Correlación de la dimensión Organización de control y el desempeño laboral			
	Organización	Desempeño Laboral	
Control	Correlación de Pearson	1	0.494
	Sig. (bilateral)	-	0.012
	N	25	25
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0.494	1
	Sig. (bilateral)	0.012	-
	N	25	25

La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral). Nivel de confianza 95%.

Nota: Datos obtenidos según las encuestas por cuestionario aplicadas a los colaboradores de la DREM

En la tabla N° 10, se observa el p valor (Sig. = 0.012) es menor que el nivel de significación 0.05; por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. De la misma manera, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.494, es decir está entre (0.4 – 0.69), lo que significa que existe una *correlación positiva moderada* entre la dimensión de control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2020. Con ello, se comprobó la cuarta hipótesis específica planteada.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La investigación buscó determinar la relación entre la Gestión Administrativa con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, (DREM), Cajamarca -2019. En los resultados obtenidos, del 100% de los colaboradores encuestados en la DREM el 52% manifiesta que Casi siempre la gestión administrativa tiene relación con el desempeño laboral, así también con respecto a la hipótesis planteada en el capítulo I, la cual presupone una relación directa y significativa entre ambas variables. Luego de la aplicación del análisis estadístico se obtuvo como resultado la existencia de tal relación, el coeficiente de Pearson fue de: $(r) = 0,495$, la cual se corroboró la existencia de una relación directa positiva moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Similares resultados obtuvieron Cárdenas y Lescano (2015), donde determinaron que la correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el personal de la oficina general de seguridad y protección del Ministerio de Defensa, Lima 2015; es alta, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.514; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, la cual representa un nivel de correlación alta.

Con respecto a la relación entre la Gestión Administrativa en su dimensión planeación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, (DREM), Cajamarca -2019. El 52% opina que Casi siempre la Gestión Administrativa en su dimensión Planeación tiene relación con el desempeño laboral. Así también el 40 % indica que Casi siempre la dimensión de la Planeación

tiene relación con el desempeño laboral, posteriormente luego de la aplicación del análisis estadístico se obtuvo como resultado el coeficiente de correlación de Pearson, la cual fue de 0.266, es decir se encuentra entre (0.2 – 0.39), lo que significa que existe una correlación positiva baja.

En referencia a la relación entre la Gestión Administrativa en su dimensión organización y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, (DREM), Cajamarca -2019. El 52% manifiestan que Casi siempre el desempeño laboral tiene relación con la dimensión de la Organización, así también el 20% indica que Casi siempre el desempeño laboral tiene relación con la dimensión de la Organización. No obstante, el 8% señala que Siempre el desempeño laboral tiene relación con la dimensión de la Organización. Luego de la aplicación del análisis estadístico se obtuvo como resultado la existencia de tal relación, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0.2348, es decir se encuentra entre (0.2 – 0.39), lo que significa que existe una correlación positiva baja.

En referencia a la relación entre la Gestión Administrativa en su dimensión Dirección y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, (DREM), Cajamarca -2019. El 87% señalan que A veces la dimensión de la dirección tiene relación con el desempeño laboral. De este porcentaje el 20% señalan que Casi siempre desempeño laboral tiene relación con la dimensión de la dirección. Sin embargo, el 12.5% señala que Casi siempre el desempeño laboral tiene relación con la dimensión de la Dirección. El coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.761, es decir se encuentra entre (0.7 - 0.89), lo que significa que existe una correlación positiva alta.

Con respecto a la relación entre la Gestión Administrativa en su dimensión control y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, (DREM), Cajamarca -2019, el 52% opina que Casi siempre la dimensión del control tiene relación con Desempeño Laboral. De estos, el 28 % manifiesta que A veces el desempeño laboral tiene relación con la dimensión del control, se planteó la hipótesis la cual presupone una relación entre ambas variables. Luego de la aplicación del análisis estadístico se obtuvo como resultado la existencia de tal relación, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.494, es decir se encuentra entre (0.4 – 0.69), lo que significa que existe una correlación positiva moderada.

Por otro lado, Salaverry (2016), en su investigación sobre la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, concluye que existe una relación directa y significativa entre las variables. Se utilizaron otros parámetros estadísticos a comparación de los utilizados en la investigación (Pearson). Sin embargo, los resultados no varían mucho puesto que, en su tabla de contingencia de las variables en estudio señalan que el 38,8% de los encuestados perciben que el nivel de Gestión administrativa es Adecuado por lo que el nivel de Desempeño laboral es de nivel Medio.

Al contrastar con el presente, con respecto a los objetivos específicos se notó que la correlación positiva alta se da en la Dimensión Dirección, seguida de la correlación positiva moderada en la Dimensión Control. Ello indica que, los

trabajadores de la DREM Cajamarca sienten que la Dirección afecta mucho a su desempeño laboral.

Por otro lado, se identifica que existe una correlación positiva baja en la Dimensión Planeación, así también en la Dimensión Organización, ello quiere decir, que los colaboradores no consideran que estas dimensiones afecten del todo su desempeño. Lo descrito lo reafirma Bonilla y Díaz (2015), quienes mencionan en su investigación respecto a la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades “Ciudadela las Piñas” del Cantón Milagro – Ecuador, los autores señalaron que el escaso nivel de desarrollo institucional que ha tenido el hospital es bajo debido a la toma de decisiones inadecuadas llevada por la alta gerencia que efectivamente afecta el desempeño laboral de los trabajadores, resultando así, la baja en la calidad del servicio prestado, y por ende la insatisfacción de sus pacientes.

Para Yaguana (2017), quién estudió la incidencia de la gestión administrativa del talento humano, en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Pathsoil Cía Ltda en la ciudad de Quito – Ecuador; señala que la organización afecta a la gestión administrativa siendo uno de los principales la desorganización y la falta de participación del personal en la planificación de trabajo y de las actividades que desarrolla la compañía.

Sus resultados difieren un poco de los encontrados; teniendo en cuenta que no todas las organizaciones tienen la misma problemática, en la DREM la

planificación y organización no son factores muy significativos, pero que deben tomarse en cuenta para la toma de decisiones por la dirección.

Con respecto a las limitaciones encontradas en la investigación, en la misma se observa que los resultados obtenidos no poseen profundidad considerable en relación a cada una de las dimensiones de las variables de estudio.

4.2 Conclusiones

- Se determinó que la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas 2019; el 52% manifiesta que Casi siempre la gestión administrativa tiene relación con el desempeño laboral, así también con respecto a la hipótesis planteada se obtuvo como resultado la existencia de tal relación, el coeficiente de Pearson fue de: $(r) = 0,495$, la cual se corroboró la existencia de una relación directa positiva moderada.
- Se concluye que la relación de la gestión administrativa en la dimensión de la planeación y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca 2019, es positiva baja, según coeficiente de correlación de Pearson 0.266. Además, el 52% opina que, en su centro de labores, Casi siempre la dimensión de la Planeación tiene relación con el desempeño laboral.

- Se concluye que la relación de la gestión administrativa en la dimensión de la organización y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca 2019, es positiva baja, según coeficiente de correlación de Pearson 0.2348. Además, el 52% manifiesta que, en su centro de labores, Casi siempre la dimensión de la organización tiene relación con el desempeño laboral.

- Se concluye que la relación de la gestión administrativa en la dimensión de la dirección y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca 2019, es positiva alta, según coeficiente de correlación de Pearson 0.761. Además, el 87% señala que, A veces la dimensión de la dirección tiene relación con el desempeño laboral.

- Se concluye que la relación de la gestión administrativa en la dimensión del control y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca 2019, es positiva moderada, según coeficiente de correlación de Pearson 0.494. Además, el 52% manifiesta que, en su centro de labores, Casi siempre la dimensión del control tiene relación con el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Albi Ibañez, E. y Onrubia Fernández, J. (2015). *Economía de la Gestión Pública*. Madrid, España: Ramon Areces.
- Arellano Romero, J. D. (2018). *Gestión Administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*. Pasco, Perú. (Tesis de pos grado). Universidad César Vallejo.
- Rojas Cairampoma, Marcelo (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria, 16 (1), 1-14. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=636/63638739004>
- Bonilla Castro , K. M. y Díaz Villamar , B. M. (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*. Milagro, Ecuador. (Tesis de pre grado). Universidad Técnica de BabaHoyo
- Cajo Escudero, L. D. (2018). *Influencia De La Gestión Administrativa En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Ministerio De Agricultura Y Riego, Lima, 2018*. Lima. (Tesis de pre grado). Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Cárdenas Mendoza, J. J., y Lescano López, G. S. (2015). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal de la oficina general de seguridad y protección del Ministerio de Defensa, Lima-2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Vol. VI). México: McGraw-Hill/Ínter Americana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (Novena ed.). México: Mc Graw Hill.
- Delgado Gonzáles, S., y Ena Ventura, B., (2008). *Gestión Administrativa del Personal*. Madrid: Thonsom Editores Paraninfo, S.A.
- Dessler, G., y Valera, R. (2017). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (Sexta ed., Vol. VI). México: Pearson Educación de México, S.A.
- Fernández Collado, C., Hernández Sampieri, R., y Pilar Batista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Ferrer Salaverri, M. E. (2016). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César vallejo.
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2004). *Administración. Una Perspectiva Global*. México: MCGraw-Hill Interaamericana.
- Romero, F. J., & Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. REDHECS, 7(4), 66-79.
- Vega, M. M. C., & Hidalgo, J. F. O. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. Contaduría y administración, 58(2), 39-60.
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo* (Cuarta ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning Argentina.
- Münch, L., y García Martínez, J. (2015). *Fundamentos De Administración*. México: Trillas.

Robbins, S. P., y Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava ed.). México: Peason Educación.

Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Adiministración* (décima ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Stoner, J., y Freeman , E. (1994). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Weihrich, H., Cannice, M., y Koontz, H. (2017). *Administración. Una perspetiva global, empresarial y de innovación*. (decimoquinta ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A de C.V.

Yaguana Salazar, M. A. (2017). *La Incidencia De La Gestión Administrativa Del Talento Humano En El Desempeño Laboral. Caso Empresa Pathsoil Cia. Ltda. Quito - Ecuador*. (Tesis de pre grado). Universidad Central del Ecuador.

ANEXOS

ANEXO N.º 1. Encuesta de la gestión administrativa en la DREM Cajamarca 2019.

CUESTIONARIO PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión administrativa según los trabajadores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión administrativa. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

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

DATOS DEL ENCUESTADO:

1.1 Sexo:

1.3 Tiempo de servicio:

1.2 Edad:

1.4 Grado de instrucción

Nº	Gestión Administrativa	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
DIMENSIÓN: PLANEACIÓN						
1	¿Conoce la visión y misión de la institución donde labora?					
2	¿Son claros los objetivos y metas de la institución donde labora?					
3	¿Cumple Ud. con el cronograma de la institución donde labora?					
4	¿Le parece adecuado el presupuesto de la organización donde labora?					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN						
5	¿Conoce el organigrama de la institución donde labora?					
	¿se han establecido claramente las jerarquías?					
6	¿Considera que se puede mejorar los manuales de organización y funciones?					
7	¿cumple usted con las normas y reglas internas de la institución donde labora?					
8	¿La institución cuenta con las condiciones (ambiente, tecnología) para el desarrollo de sus actividades?					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN						
9	¿El liderazgo directivo influye en el logro de objetivos?					
10	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de objetivos?					
11	¿La dirección promueve el trabajo equipo en el ámbito laboral?					
12	¿la institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
13	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
14	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?					
DIMENSIÓN: CONTROL						
15	¿la gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
16	¿La organización aplica acciones correctivas oportunas a los problemas detectados?					
17	¿Colabora Ud. en los ciclos de retroalimentación laboral del personal?					

¡Muchas gracias!

ANEXO N.º 2. Encuesta del Desempeño Laboral en la DREM Cajamarca, 2019

CUESTIONARIO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión administrativa según los trabajadores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión administrativa. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

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

DATOS DEL ENCUESTADO:

1.3 Sexo:

1.3 Tiempo de servicio:

1.4 Edad:

1.4 Grado de instrucción

Nº	Desempeño Laboral	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
DIMENSIÓN: EFICACIA						
1	¿Es fácil cumplir con los objetivos establecidas por la institución en los tiempos adecuados?					
2	¿El tiempo que utiliza para realizar sus actividades es suficiente?					
3	¿Es fácil cumplir con las metas establecidas por la institución en los tiempos adecuados?					
DIMENSIÓN: EFICIENCIA						
4	¿Es fácil cumplir con los objetivos menos del tiempo indicado?					
5	¿Su rendimiento ha sido mejor de lo esperado por la institución?					
6	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?					
7	¿Recibe comentarios continuos que ayuden a mejorar su rendimiento?					
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL						
8	¿Está de acuerdo con el salario que recibe de acuerdo al puesto que ocupa?					
9	¿Se siente contento(a) con el sistema de remuneración que le brinda la institución?					
10	¿Considera que la transferencia de tareas ayuda a alcanzar los objetivos y metas en su institución?					
DIMENSIÓN: HABILIDADES TÉCNICAS						
11	¿Cree usted que las personas que le rodean son idóneas para el cargo que ocupan?					
12	¿La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?					
13	¿Considera que el desempeño de sus funciones determina su rendimiento en el trabajo?					
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES						
14	¿Ud. Trata de alcanzar las metas previstas por la institución?					
15	¿Su nivel de producción está de acorde a lo establecido por la empresa?					
16	¿Existe una cultura de apoyarse entre todos los colaboradores?					
17	¿Se siente involucrado en la labor que realiza?					

ANEXO N.º 3. Ficha para Validación de los Instrumentos.

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO

GESTION ADMINISTRATIVA

Estimado(a) experto(a): Isaiás Armando Montenegro Cabrera

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estamos realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el nivel de cooperativismo. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 17 ítems en cinco criterios en Escala de Likert: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, y Nunca. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. DATOS GENERALES

Nombre y Apellido	ISAIÁS ARMANDO MONTENEGRO CABRERA		
Sexo:	Varón (X)	Mujer ()	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)			
Grado académico:	Licenciado (a)	Magister ()	Doctor (X)
Área de Formación académica	Clinica ()	Educativa (X)	Social ()
	Organizacional (X)	Otro: Administración de la Educación	
Áreas de experiencia profesional			
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 Años ()	5 a 10 años ()	10 años a más (X)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Isaias Armando Montenegro Cabrera
- 1.2. Grado académico y/o título: Doctor
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad Privada del Norte.
- 1.4. Título de la investigación: “Relación de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección regional de energía y minas (DREM) – Cajamarca en el periodo - 2019”
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario respecto a la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral.
- 1.6. Autor del instrumento: Mónica Soledad Urrunaga Ocón y Norfila Vargas Barboza.
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1 Experto: Isaias Armando Montenegro Cabrera
- 2.1. Especialidad: Administración de Empresas.
- 1.2 Cargo Actual: Docente
- 2.2. Grado Académico: Doctor en Administración de la Educación.
- 1.3 Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.4 Tipo de Instrumento: Encuesta por Cuestionario.
- 1.5 Lugar y Fecha: Cajamarca, 24 de noviembre del 2020.

II. TABLA DE VALORIZACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	Evidencias	Valorización				
		5	4	3	2	1
1	Pertinencia de indicadores					
2	Formulación con lenguaje apropiado	X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X			
4	Facilita la prueba de hipótesis	X				
5	Suficiente para medir la variable	X				
6	Facilita la interpretación del instrumento	X				
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología		X			
8	Expresado en hechos perceptibles	X				
9	Tiene secuencia lógica	X				
10	Basado en aspectos teóricos	X				
	TOTAL					

Coefficiente de valoración porcentual: 86%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES



 Firma

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Felicita Esperanza Latorraca Rios
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad Privada del Norte.
- 1.4. Título de la investigación: “Relación de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección regional de energía y minas (DREM) – Cajamarca en el periodo - 2019”
- 1.5. Nombre del instrumento: Encuesta por Cuestionario respecto a la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral.
- 1.6. Autor del instrumento: Mónica Soledad Urrunaga Ocón y Norfila Vargas Barboza.
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1 Experto: Felicita Esperanza Latorraca Rios
- 2.1 Especialidad: Administración de Empresas.
- 1.2 Cargo Actual: Docente
- 2.2 Grado Académico: Magister.
- 1.3 Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.4 Tipo de Instrumento: Encuesta por Cuestionario.
- 1.5 Lugar y Fecha: Cajamarca, 24 de noviembre del 2020.

II. TABLA DE VALORIZACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	Evidencias	Valorización				
		5	4	3	2	1
1	Pertinencia de indicadores					
2	Fomulación con lenguaje apropiado					
3	Adecuado para los sujetos en estudio					
4	Facilita la prueba de hipótesis					
5	Suficiente para medir la variable					
6	Facilita la interpretación del instrumento					
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología					
8	Expresado en hechos perceptibles					
9	Tiene secuencia lógica					
10	Basado en aspectos teóricos					
	TOTAL					

Coefficiente de valoración porcentual:

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES



Firma y sello

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Erika Karina Terrones Becerra
- 1.2. Grado académico y/o título: Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano.
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad Privada del Norte.
- 1.4. Título de la investigación: “Relación de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Dirección regional de energía y minas (DREM) – Cajamarca en el periodo - 2019”
- 1.5. Nombre del instrumento: Encuesta por Cuestionario respecto a la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral.
- 1.6. Autor del instrumento: Mónica Soledad Urrunaga Ocón y Norfila Vargas Barboza.
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1 Experto: Erika Karina Terrones Becerra
- 2.1. Especialidad: Administración de Empresas.
- 1.2 Cargo Actual: Docente
- 2.2. Grado Académico: Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano.
- 1.3 Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.4 Tipo de Instrumento: Encuesta por Cuestionario.
- 1.5 Lugar y Fecha: Cajamarca, 24 de noviembre del 2020.

II. TABLA DE VALORIZACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	Evidencias	Valorización				
		5	4	3	2	1
1	Pertinencia de indicadores	X				
2	Formulación con lenguaje apropiado	X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X				
4	Facilita la prueba de hipótesis	X				
5	Suficiente para medir la variable	X				
6	Facilita la interpretación del instrumento	X				
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología	X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X			
9	Tiene secuencia lógica	X				
10	Basado en aspectos teóricos	X				
TOTAL				45		

Coefficiente de valoración porcentual:

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES


Firma y sello

ANEXO N° 04. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión administrativa en su dimensión planeación y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión administrativa en su dimensión Organización y el desempeño de los</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación de la gestión administrativa en su dimensión planeación y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.</p> <p>Determinar la relación de la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño de los colaboradores de la</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en su dimensión Planeación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.</p>	Variable: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Planeación	<p>Misión y visión</p> <p>Objetivos y metas</p> <p>Cronograma</p> <p>Presupuesto</p> <p>Organigrama</p>	1,2,3,4	<p>Escala:</p> <p>(1) Siempre</p> <p>(2) Casi siempre</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi Nunca</p> <p>(5) Nunca</p>	
Organización	<p>Manuales organizacionales</p> <p>Condiciones organizacionales</p>	5,6,7,8	<p>Escala:</p> <p>(1) Siempre</p> <p>(2) Casi siempre</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi Nunca</p> <p>(5) Nunca</p>				

<p>colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión administrativa en su dimensión Dirección y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión administrativa en su dimensión Control y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019?</p>	<p>Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.</p> <p>Determinar la relación de la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.</p> <p>Determinar la relación de la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en su dimensión Organización y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca - 2019.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en su dimensión Control y el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca - 2019.</p>	<p>Liderazgo Toma de decisiones</p>		
	<p>Dirección</p>	<p>Comunicación Motivación Clima laboral</p>	<p>9,10,11, 12,13,14</p>	<p>Escala: (1) Siempre (2) Casi siempre (2) A veces (4) Casi nunca (5) Nunca</p>	
		<p>Trabajo en equipo</p>			
	<p>Control</p>	<p>Indicadores de cumplimiento</p>	<p>15,16,17</p>	<p>Escala: (1) Siempre (2) Casi siempre (3) A veces (4) Casi nunca (5) Nunca</p>	
		<p>Retroalimentación</p>			
	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p>				
	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de valores</p>	<p>Niveles o rangos</p>
	<p>Eficacia</p>	<p>Cumplimiento de objetivos</p>	<p>1,2,3</p>	<p>Escala: (1) Siempre (2) Casi siempre (3) A veces (4) Casi Nunca (5) Nunca</p>	
		<p>Cumplimiento de metas</p>			
	<p>Eficiencia</p>	<p>Nivel de dominio y conocimientos de funciones</p>	<p>4,5,6,7</p>	<p>Escala: (1) Siempre</p>	
		<p>Puesto de trabajo</p>			

				Minimización de recursos		(2) Casi siempre (3) A veces (4) Casi Nunca (5) Nunca	
			Satisfacción laboral	Sistemas de recompensa	8,9,10	Escala:	
				Transferencia de tareas Experiencia profesional		(1) Siempre (2) Casi siempre (3) A veces (4) Casi nunca (5) Nunca	
			Habilidades técnicas	Capacitaciones de potencial desarrollo	11,12,13	(1) Siempre (2) Casi siempre (3) A veces (4) Casi nunca (5) Nunca	
			Relaciones interpersonales	Productividad Integración	14,15,16,17	(1) Siempre (2) Casi siempre (3) A veces (4) Casi nunca (5) Nunca	
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos				Estadística a utilizar	

<p>Tipo: Básico Diseño: No experimental Método: Cuantitativo</p>	<p>Población: Trabajadores de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico y por conveniencia</p> <p>Tamaño de muestra: Muestra 24 director y personal de la Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca</p>	<p>Variable 1: Gestión Administrativa</p> <p><i>Técnica:</i> Encuesta <i>Instrumento:</i> Cuestionario <i>Monitoreo:</i> 45 minutos <i>Ámbito de Aplicación</i> Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca <i>Forma de Administración:</i> Escrita</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p><i>Técnicas:</i> Encuesta <i>Instrumentos:</i> Cuestionario <i>Monitoreo:</i> 45 minutos <i>Ámbito de Aplicación</i> Dirección Regional de Energía y Minas Cajamarca <i>Forma de Administración:</i> Escrita</p> <p>Año: 2019</p>	<p>DESCRIPTIVA: Excel</p> <p>Variable 1: Gestión Administrativa Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>INFERENCIAL: Paquete estadístico SPS 24</p> <p>Correlación de las variables 1 y 2</p>
---	--	---	--

Ilustración 1

ANEXO N° 05. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Gestión administrativa</p>	<p>Es la forma de integrar las organizaciones mediante procesos como: planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2006).</p>	<p>Planeación</p>	<p>Nivel de ejecución del proceso de planificación</p>
			<p>Nivel de sincronización entre objetivos, estrategias políticas, programas y presupuestos.</p>
		<p>Organización</p>	<p>Nivel de conocimiento de la visión o misión de la organización</p>
			<p>Nivel de sincronización entre la organización y la planificación</p>
		<p>Dirección</p>	<p>Grado de entendimiento o comunicación efectiva con el personal a cargo.</p>
			<p>Nivel de aceptación como líder del equipo</p>
		<p>Control</p>	<p>Cantidad de estándares o parámetros de control definidos.</p>
			<p>Frecuencia con la que se mide el desempeño.</p>
<p>Desempeño laboral</p>	<p>Según Chiavenato (2011), precisa que el desempeño laboral es la eficacia que presenta un trabajador dentro de una organización, laborando con satisfacción y motivación. También, dependerá del comportamiento que presente, así como los factores que influyen en el puesto que ocupa.</p>	<p>Eficacia</p>	<p>Cumplimiento de objetivos</p>
			<p>Cumplimiento de metas</p>
		<p>Eficiencia</p>	<p>Minimización de recursos</p>
			<p>Puesto de trabajo</p>
		<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Sistemas de recompensa Transparencia de tareas Experiencia profesional</p>

		Habilidades técnicas	Capacitaciones Potencial de desarrollo
		Relaciones interpersonales	Productividad Integración