



Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias

Zoica Mora Ardiles

zmoraardiles@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8239-3298>

Magister en Gestión Pública

Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú

RESUMEN

La capacidad gerencial de quienes lideran las instituciones en el sector educación contribuyen a la mejora en la gestión de estas y el desempeño de sus colaboradores. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión administrativa, las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en una de las provincias de la Región Lima. Método: Por su tipo, la investigación fue aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y alcance transversal. La muestra 59 trabajadores de la Unidad. El instrumento un cuestionario con 70 preguntas estandarizadas por la investigadora evaluadas mediante escala de Likert Resultado: El 84.75% de los encuestados consideraron que hay control en la gestión administrativa. Respecto a las habilidades gerenciales, para el 69.49% los directivos conocen los valores y principios institucionales teniendo una adecuada comunicación y respecto al desempeño laboral y el 50.80% evidenció que poseían las destrezas y conocimientos para desempeñar sus labores. Conclusión: Se determinó que las habilidades gerenciales de quienes toman de decisiones contribuyen al mejor desempeño laboral de los colaboradores habiendo relación entre la Gestión Administrativa y los factores actitudinales de los trabajadores que en conjunto contribuyen a un mejor desempeño organizacional.

Palabras clave: *eficacia organizacional; eficacia del desempeño; factores actitudinales; factores operativos; gestión directiva; liderazgo.*

Correspondencia: zmoraardiles@gmail.com

Artículo recibido: 15 junio 2022. Aceptado para publicación: 29 junio 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Mora Ardiles, Z. (2022) Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4) 602-617. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2606

Administrative management, managerial skills and job performance in Ugel, Lima provinces region

ABSTRACT

The managerial skills of those who lead public institutions contribute to their greater efficiency and, in the education sector, those who lead them must contribute to a better work performance of the entity's collaborators. The objective of the study was to determine the influence of administrative management, managerial skills and job performance in the workers of a local Educational Management Unit in one province of Lima's region. The type of research applied with correlational level, non-experimental design with a quantitative approach and a cross-sectional scope. The sample consisted of 59 employees of this Local Education Management Unit, the instrument was a questionnaire with 70 questions standardized by the researcher and evaluated by means of a Likert scale. Result: 84.75% of the respondents considered that there is administrative management control. Regarding management skills, 69.49% indicated that the managers demonstrate knowledge and respect the values and principles of the Institution through an adequate communication, and with respect to work performance, 50.80% showed that they had the skills and knowledge to perform their duties. Conclusion: It was determined that the managerial skills of decision-makers contribute to a better job performance of employees and there is a relationship between administrative management and attitudinal factors of workers contributing to a better organizational performance.

Keywords: *organizational effectiveness; performance effectiveness; attitudinal factors; operational factors; managerial management; leadership*

INTRODUCCIÓN

En el Perú, la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) es el ente de gestión más cercano a los centros educativos que operativiza las políticas y objetivos del sector y la prestación del servicio en los centros educativos dentro de su ámbito jurisdiccional. La gestión administrativa de las UGEL se aboca a la planificación, ejecución y control de las estrategias para alcanzar las metas educativas siendo el aporte de sus trabajadores importantes en el logro de estos objetivos; sin embargo, las rutinas en la actividad generan en el personal situaciones que inciden en su disposición hacia el trabajo afectando a la eficiencia de la organización, así como el desempeño laboral de estos. Ello incide tanto en los usuarios internos y externos de la entidad. Por otro lado, la calidad de la gestión por las dotes de quienes tienen a su cargo estas tareas no deja de ser importante; sin embargo, en ocasiones, la falta de competencias y habilidades directrices no muy bien cimentadas con la formación académica y experiencia profesional de quienes lideran estas dependencias también contribuyen a afectando tanto al desempeño laboral, así como a la gestión administrativa.

La investigación se planteó como propósito identificar la relación entre la gestión administrativa, las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima a efectos de demostrar la incidencia de las variables gestión administrativa y habilidades gerenciales en el desempeño de sus colaboradores.

La gestión administrativa es una función básica pues posibilita trabajar de forma eficiente por el uso óptimo de los recursos aprovechando el talento humano con el que cuenta la organización. Así pues son las personas los artífices en el desarrollo de las actividades y que permiten materializar el logro de los objetivos, (Mendoza et al., 2018) refiriéndose a la gestión administrativa, la define como la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles; para (Torres, 2018), son procesos que implican la planeación, control, dirección y organización para el uso debido de cada recurso que posee la institución para lograr metas. (p. 19) y según (Robbins y Judge, 2013) implica realizar actividades de manera eficiente con personas y por medio de ellas. Desde una perspectiva teórica, para (Rodríguez – Marulanda, 2019), el desempeño laboral es el cumplimiento de funciones de los trabajadores dentro de una institución, (Alles, 2007) lo asocia con el desarrollo

profesional del trabajador y los resultados de su labor; para (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019), es la relación con el comportamiento del trabajador para lograr los objetivos y como señalan (Robbins y Judge, 2013), es el grado de eficiencia con el cual los colaboradores desarrollan sus funciones.

En términos macro, una gestión administrativa de calidad, por ejemplo, permite a los países no solo su desarrollo económico sino, además, brinda a sus habitantes mejores oportunidades y condiciones de vida en lo económico, social, político, salud y seguridad dado que su ordenamiento normativo legal les posibilita direccionar sus acciones en beneficio de la ciudadanía gestionando de modo eficiente sus procesos y recursos (Idrovo et.al., 2020).

Respecto al liderazgo para (Van y Dicke, 2008), el asumirlo en una institución pública, implica manejar una comunicación adecuada con el personal, generar confianza en los mismos, conocer la manera de motivarlos. De lo anterior tenemos que la gestión administrativa y el liderazgo que le imprima quien dirige a la organización son claves para lograr un buen desempeño laboral que conduce al logro de los objetivos de la organización.

Con relación al desempeño laboral Schermerhorn (2003) señala que es la cantidad y calidad en el cumplimiento de tareas sea por un individuo o grupo y es la adecuada selección del personal la que trae a personas con la capacidad adecuada para ocupar un puesto. La capacitación y desarrollo mantienen actualizadas las habilidades de las personas y posibilitan un alto desempeño laboral. Conjugando el factor de capacidad y prácticas en la gestión del talento humano, los gerentes pueden contribuir al desarrollo del desempeño laboral.

REFERENTES CONCEPTUALES

Gestión Administrativa

Las teorías de la gestión administrativa de enfoque clásico están asociadas con los primeros estudios acerca de la administración los que enfatizan tanto en el aspecto racional y la parte organizativa a fin de lograr la máxima eficiencia. Para (Munch, 2013). la gestión administrativa científica incorpora los métodos científicos a fin de determinar la mejor forma de realizar su función

(Carro y Caló, 2012), estiman que la administración se complementa con disciplinas como la psicología, antropología, la sociología, entre otras, que desde la perspectiva de

comprender a las personas como eje de la organización buscan contribuir a aumentar su eficiencia desde el punto de vista científico. Por otro lado, (Robbins y Coulter, 2014) postulan que la teoría general de la administración centra su atención en quienes dirigen la institución y la forma como estos contribuyen a una buena práctica de la administración.

Respecto a cómo está articulada sus actividades, la gestión administrativa conduce de forma y modo racional las acciones en una entidad mediante cuatro procesos: planificar, organizar, dirigir, controlar (Chiavenato, 2007).

Sus principios, a pesar del tiempo transcurrido siguen vigentes, se fundamentan en la división del trabajo, en función de las necesidades, objetivos y organización de la empresa (Louffat, 2012), la disciplina y respeto por las normas de la organización, la unidad de mando, la centralización para mantener la unidad del grupo, la jerarquía de poderes y la equidad en cuanto al trato (Estupiñan, 2015). Ello corrobora lo que señalan (Robbins y Judge, 2013), quienes precisan que este proceso involucra la ejecución de actividades de forma eficiente a través de las personas mediante la disposición y organización de recursos para conseguir un logro (Vargas y Aldana, 2014)

Se puede decir pues que estamos ante nuevos estilos y tendencias acerca de una gestión administrativa para mejorar la calidad. Por ello, como refiere (Bonilla, 2011), en el mundo laboral la gestión administrativa involucra a las actividades a desarrollar siguiendo el proceso administrativo recomendándose a las instituciones que contribuyan a la planificación, organización, ejecución y control con ello el proceso trasciende en la construcción de una nueva gestión administrativa, que favorezca a los trabajadores, y la sociedad en general.

Dimensiones del Proceso Administrativo

Respecto a las dimensiones del proceso administrativo, (Chiavenato, 2018) señala que la planificación determina las metas y objetivos organizacionales a lograr como producto de planes y estrategias. Es el fundamento básico en el que descansan las demás funciones del proceso. La organización, como sostiene (Koontz, 2018), es la estructuración de las relaciones entre las funciones, niveles y actividades de quienes conforman un organismo para lograr la máxima eficiencia en un ambiente propicio para el desempeño de sus tareas. La función de dirección según (Chuck, 2013), se basa en el liderazgo que ejerce en su equipo quien lo conduce a fin de motivarlos e inspirarlos para que su trabajo busque

realizar los objetivos institucionales y como menciona (Tamay, 2017), una vez que se ha constituido el grupo social, el tema es que funcione en interés de la empresa. Finalmente, el control, de acuerdo a (Chiavenato, 2012), está asociado con el monitoreo y acompañamiento para evaluar el trabajo realizado. Lo que se busca es se cumplan las tareas asignadas para alcanzar los objetivos. Lo anterior se complementa con lo que señala (Arbaiza, 2014), quien refiere que el control debe ser una forma de evaluar lo planificado, pero con aceptación de las áreas y de los trabajadores, de esa manera todo queda claro y las personas trabajarán de manera autónoma pero coordinada.

Desempeño Laboral

Desde una perspectiva teórica, para (Peña Estrada, 2015), el desempeño laboral, es el cumplimiento de funciones de los trabajadores dentro de una institución y según (Alles, 2017) consiste en el desarrollo profesional del trabajador y los resultados de su labor, por otro lado, (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019) lo definen como la relación con el comportamiento del trabajador para lograr los objetivos y para (Robbins y Judge, 2013), es el grado de eficiencia con la que los colaboradores desarrollan sus funciones.

Detrás del desempeño laboral está la motivación que mueve a los trabajadores en el desempeño de sus tareas habiendo diversas teorías que pretenden explicarla. Según la teoría de la motivación de McClelland, son las necesidades de logro, poder y afiliación las que estimulan nuestro comportamiento (Lussier y Achua, 2010). El logro toma como referencia plantearse metas y por esfuerzo propio se busca conseguirlas haciendo un buen trabajo tomando riesgos moderados. El Poder: Se asocia con la necesidad de las personas de ocupar puestos de autoridad y tienen confianza en ellos mismo, buscan influir en los demás y poco les interesa lo que los demás piensen de ellos. Afiliación: Es la preocupación del ser humano por relacionarse con las personas cercanas; quienes presentan una necesidad muy fuerte de afiliación quieren agradar a los demás, tener amigos, les preocupa lo que los demás piensen de ellos.

Como se refiere en (Chiavenato, 2011), la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, se basa en las diferentes necesidades del ser humano organizadas piramidalmente. Estas son, a saber: Fisiológicas: Son aquellas innatas al ser humano, conocidas también como necesidades biológicas y se requieren satisfacerlas para garantizar la supervivencia del sujeto. Seguridad: Protección del ser humano ante algún peligro. Sociales: Necesidad de ser aceptado dentro de una sociedad y participar en ella. Estima: Relacionada a la forma

en la que una persona se aprecia y valora, es decir a la autoevaluación y autoestima.

Autorrealización: Es el desarrollo constante del individuo a través de propósitos y cumplimiento de metas.

Por otro lado, la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg, se basa es una perspectiva extrovertida de dos factores de trabajo que pueden generar o no insatisfacción en el trabajador, los factores higiénicos como: la remuneración, la relación entre jefe y personal, los beneficios sociales, estabilidad laboral, relación con los compañeros y los factores Motivacionales: Relacionado con las funciones del puesto, al nivel de satisfacción que produzcan al ejecutarlos, ello, dependiendo de las posibilidades de ascenso, uso de sus habilidades, ampliación del puesto.

Asumir el liderazgo en una institución pública, implica manejar una comunicación adecuada con el personal, generar confianza en los mismos, conocer la manera de motivarlos (Van y Dicke,2016). En esa medida, las habilidades directivas es lo que diferencia a quien gerencia del que solo da órdenes. Ello caracteriza a quienes gestionan procesos administrativos y que, por sus actitudes, las acciones que toman y las motivaciones que los mueve contribuyen al bienestar de sus colaboradores y al clima de la organización. (Ruiz, 2016). Para (Robbins y Coulter, 2014) las competencias que contribuyen a que un gerente consolide sus habilidades gerenciales son: Habilidades de dirección, Servicio al cliente, efectividad interpersonal y tomas de Decisiones, desarrollo de personas, Trabajo en equipo, liderazgo, pensamiento estratégico, capacidad de negociación, orientación al logro.

MATERIALES Y MÉTODOS

Por las características del diseño metodológico, la investigación fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo y alcance transversal. Por su nivel de profundización correlacional. La población, los 59 trabajadores de la UGEL, teniéndose como criterio de inclusión para el estudio a los colaboradores de ambos sexos de la institución. La muestra fue similar a la población siendo el muestreo no probabilístico. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado un cuestionado de 70 preguntas estandarizas desglosadas en tres bloques utilizados para recoger información de las dimensiones de las variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral siendo evaluadas mediante categoría a través de una escala de Likert. La validez del instrumento se corroboró mediante el juicio de expertos quienes se pronunciaron respecto a la claridad,

pertinencia, coherencia adecuación y comprensión de los contenidos del cuestionario. Para evaluar el que los diferentes ítems estuviesen correlacionados se determinó el índice del alfa de Cronbach; este fue de 0,87 lo que lo hace válido y altamente fiable. El procesamiento y los análisis descriptivo e inferencial de los resultados se realizó con el programa SPSS versión 25 en español. La recolección de datos se realizó en el 2021

RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Tabla 1 *Prom Gestión Administrativa (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	15,3	15,3	15,3
	Alto	50	84,7	84,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

El análisis descriptivo de los 28 ítems para las 4 dimensiones y 14 indicadores de la variable gestión administrativa encontró que para el 84.75% de los encuestados esta tenía un nivel alto y solo para 15.25% era de nivel medio pues no se brindada adecuada información en aspectos de gestión administrativa.

Tabla 2 *Prom Habilidades Gerenciales (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	18	30,5	30,5	30,5
	Alto	41	69,5	69,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Para la variable habilidades gerenciales la encuesta tuvo 22 ítems para las 3 dimensiones y 12 indicadores establecidos. el 69.5% de los encuestados calificó como alto el conocimiento de los directivos y el respeto a los valores y principios de la Institución, en tanto que el 30.51 % los calificó de nivel medio pues estos no muestran una buena comunicación como para establecer buenas relaciones

Tabla 3 *Prom Desempeño Laboral (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	29	49,2	49,2	49,2
	Alto	30	50,8	50,8	100,0

Total	59	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Para la variable desempeño laboral, los 20 ítems de la encuesta evaluaron 3 dimensiones y 10 indicadores. El 50.80% de los encuestados calificó como alta la destreza y conocimiento en el desempeño de sus labores, mientras el 49.20 %, aun cuando no se mostraban preocupados por el control del trabajo que realizan; sin embargo, presentan problemas para solucionar alguna dificultad en resolverlos.

Análisis Inferencial

Respecto al análisis inferencial se efectuó la contrastación de la hipótesis general respecto a determinar la existencia de una relación significativa entre la gestión administrativa, habilidades gerenciales y el desempeño laborales los trabajadores en la Unidad de gestión educativa local de una Provincia de la Región Lima así como el de las hipótesis específicas de las variables gestión administrativa y habilidades gerenciales respecto a las dimensiones factores actitudinales, factores operativos y eficacia del desempeño de los trabajadores de la UGEL en referencia.

Contrastación de la Hipótesis General

Dado que se tenían más de 30 datos, la determinación de la normalidad de los datos se hizo mediante el estadígrafo de kolmogorov – Smirnov, y al ser la significancia 0,000 los datos no provenían de una distribución normal siendo su comportamiento no paramétrico.

Tabla 4. *Contrastación de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,438	59	,000
Habilidades Gerenciales	,441	59	,000
Desempeño Laboral	,444	59	,000

Para contrastar de la hipótesis general se utilizó el estadígrafo de kolmogorov y el coeficiente de Rho Spearman para establecer la correlación entre las variables

Tabla 5. *Correlación entre variables Gestión administrativa, Habilidades gerenciales y Desempeño laboral*

Estadística	Prueba Variables	Coeficiente	Gestión Administrativa	Habilidades Gerenciales	Desempeño Laboral
-------------	------------------	-------------	------------------------	-------------------------	-------------------

Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,605**	,001
		Sig. (bilateral)	.	,001	,000
		N	59	59	59
	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	,605**	1,000	,537
		Sig. (bilateral)	,001	.	,000
		N	59	59	59
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,001	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,001	.
		N	59	59	59

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

El coeficiente de correlación de las variables fue de 0.605 con un nivel de significancia de 0.000. por lo que se rechazó la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna que evidencia la correlación entre las variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Lima provincia.

Hipótesis Específica 1

Tabla 6. Correlación entre variables Gestión administrativa, Habilidades gerenciales y dimensión Factores actitudinales

Estadística	Prueba Variables	Coeficiente	Gest	Habilid	Factores
			Administ	Gerenc	Actitudinales
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,612**	,001
		Sig. (bilateral)	.	,001	,000
		N	59	59	59
	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	,612**	1,000	,537
		Sig. (bilateral)	,001	.	,000
		N	59	59	59
	Factores Actitudinales	Coeficiente de correlación	,001	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,001	.
		N	59	59	59

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

Fuente: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS 25

Los resultados con el SPSS 25 mostraron que la correlación de las variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión Factores actitudinales fue de 0.612 con una significancia de 0.000, evidenciando la correlación entre las variables de gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión factores actitudinales en el desempeño laboral de los trabajadores en una Unidad de Gestión Educativa Local de la

Región Lima Provincias aceptándose la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 2

Tabla 7. *Correlación variables: Gestión administrativa, habilidades gerenciales y dimensión factores operativos*

Estadística	Prueba Variables Coeficiente		Gest .Administ	Habilid Gerenc.	Factores Operativos
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	de 1,000	,615**	,001
		Sig. (bilateral)	.	,001	,000
		N	59	59	59
	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	de ,615**	1,000	,537
		Sig. (bilateral)	,001	.	,000
		N	59	59	59
	Factores Operativos	Coeficiente de correlación	de ,001	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,001	.
		N	59	59	59

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

Fuente: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS 25

La correlación de las variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión factores operativos, en el sistema SPSS versión 25, mostró un valor de 0.615, y el nivel de significancia fue de 0.000, por lo que la H1 es aceptada, además se muestra que la correlación entre las variables de gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión factores operativos es buena la correlación de la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima provincia, 2021.

Hipótesis Específica 3

Tabla 8. *Correlación variables Gestión administrativa, Habilidades gerenciales y dimensión eficacia de la organización*

Estadística	Prueba Variables Coeficiente	Gestión Administ	Habilid Gerenc	Eficacia organizac
-------------	------------------------------------	---------------------	-------------------	-----------------------

Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	de 1,000	,618**	,001
		Sig. (bilateral)	.	,001	,000
		N	59	59	59
	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	de ,618**	1,000	,537
		Sig. (bilateral)	,001	.	,000
		N	59	59	59
	Eficacia de la organización	Coeficiente de correlación	de ,001	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,001	.
		N	59	59	59

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

Fuente: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS 25

La correlación de las variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión eficacia de la organización, arrojó una correlación de 0.618 con un nivel de significancia de 0.000, aceptándose la hipótesis alterna que señalaba que se tiene una correlación entre las variables de gestión administrativa, habilidades gerenciales y la dimensión eficacia de la organización en la Unidad de Gestión Educativa Local Región Lima Provincias.

DISCUSIÓN

La prueba de la hipótesis general respecto la existencia de una relación significativa entre la gestión administrativa, habilidades gerenciales y el desempeño laborales los trabajadores en la Unidad de gestión educativa local de una Provincia de la Región Lima mostro una correlación de 0.605, y el nivel de significancia fue de 0.000, por lo que se aceptó la hipótesis alterna H1 rechazándose la hipótesis nula

Los resultados obtenidos, demostraron que el 84.75% de los encuestados consideraron se tiene un alto nivel respecto la gestión administrativa en tanto que el 15.25% consideraba que esta era de nivel medio pues la entidad pública no ofrecía adecuada información acerca de la gestión administrativa. Estos hallazgos se asocian con los obtenidos por Tapia y Loaiza (2019) quienes además de calificar la gestión administrativa como eficiente en un 78.8% identificaron una relación directa entre la dimensión, planificación y desempeño laboral con un coeficiente de 0,451 y señalan que la misma se ve soportada por factores internos como la planificación de acciones, la organización de

funciones, ejecución de actividades y control. Estimamos que quien toma decisiones debe contar la capacidad suficiente como para ejercer influencia y dirigir al grupo humano a su cargo a efectos de que estos contribuyan al logro de las metas de la organización y del grupo; se puede decir que, como se hace evidente en las organizaciones exitosas, la eficiencia del gerente en la dirección es un factor importante en el logro de los objetivos y el éxito de la empresa como producto de una efectiva gestión de las diferentes funciones del Proceso administrativo: Planificación, organización dirección y control.

Respecto a la variable de habilidades gerenciales el 69.49% de los encuestados las calificó como alto; ello evidencia que los directivos las poseen y respetan los valores y principios de la Institución; en tanto que para el 30.51 % esta es de nivel medio pues fallas en las comunicaciones no contribuyen al establecimiento de buenas relaciones. Los resultados obtenidos se relacionan también con los hallazgos de Olivos (2018) quien demostró la existencia de relación entre la habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal del personal docente de un I.S.T. en Lima Norte, dando cuenta de una relación $r = 0,798$ y un valor $p = 0,000$ lo que ratifica que el nivel de correlación entre las variables es alta evidenciando que las habilidades gerenciales de los directivos asociadas con la autoestima, la comunicación asertiva, la participación de todo el personal, el desempeño dentro de la institución y el liderazgo son destrezas muy favorables que van asociadas a las habilidades técnicas, conceptuales y humanas que contribuyen a un mejor desempeño laboral.

Con relación a los resultados respecto a la variable desempeño laboral los que se evaluaron por 3 dimensiones y 10 indicadores, el 50,8% de los encuestados consideraron evidenciar las destrezas y el conocimiento suficientes para desempeñar sus labores por lo que, a nuestro entender, le imprimen interés y creatividad a su actividad cotidiana, en tanto que el 49.20 % las considera como de nivel medio y consideran sentirse preocupados respecto al control en el desarrollo de sus tareas de trabajo. Estimamos que ello afecta la eficacia en su labor y puede involucrar falta de voluntad y compromiso en el desarrollo de sus actividades.

Podeos asociar los hallazgos con los obtenidos por (Tapia y Loayza, 2019) quienes señalan que la gestión administrativa está basada en la planificación de las acciones a fin de lograr eficiencia en las instituciones, donde se manifestó una relación directa entre la

dimensión, planificación y desempeño laboral. De igual manera (Koontz, 2018) señala que el lograr la eficiencia en una organización y lograr las metas propuestas se debe capacitar de forma constante al personal para que puedan llevar a cabo todas las tareas asignadas.

CONCLUSIÓN

Podemos concluir que la Gestión Administrativa, las habilidades gerenciales y los factores actitudinales en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Lima Provincia guardan correlación habiéndose identificado que el 84.75% de los directivos tienen un adecuado control de la gestión administrativa a su cargo generado una atmosfera de confianza en el persona para el desempeño de sus tareas requiriéndose mejorar los aspectos de comunicación por la baja percepción (15.5%) del personal respecto a la información acerca de las acciones de gestión administrativa por parte de la institución; por otro lado los resultados acerca de los factores actitudinales de los colaboradores muestran que un 83.10% los colaboradores a trabajadores muestran una falta de compromiso para con el desarrollo de las actividades y solo el 16.60% sienten motivación para poder realizar sus proyectos en sus áreas

Con relación a la influencia de la gestión administrativa, habilidades gerenciales y los factores operativos de los trabajadores de la UGEL de la Región Lima provincia, los hallazgos del 84,75% respecto al control administrativo, el 69,49% para las habilidades gerenciales y el 66,10% para los factores operativos se ve reflejada en el interés, creatividad y el trabajo en equipo para la ejecución de lass labores encomendadas aunque no se debe de dejar de recocer que un 30.51% de los directivos carecen del conocimiento adecuado y capacidad de comunicación que posibiliten construir un ambiente cooperativo con los colaboradores.

De los hallazgos tenemos pues que se hace evidente que la conjugación de el conocimiento del proceso administrativo, las habilidades gerenciales conceptuales, técnicas y humanas contribuyen a la construcción de una visión compartida sobre los objetivos organizacionales. Podría decirse que estas habilidades no solo son un bueno predictor respecto a la percepción de los subordinados sobre qué tan adecuado es el directivo para el puesto de trabajo, la gestión de la calidad en su desempeño y el respeto

que se han ganado que son algunos de los indicadores de legitimidad propuestos en la literatura. Por otro lado, el dominio conceptual de los alcances y lo que involucra la gestión articulada con las estrategias que implemente el responsable de la gestión le permitirá cumplir eficaz y eficientemente las acciones de los procesos administrativos, planificación, organización, dirección y control que no solo funciones inherentes al cargo y que además contribuyen a impulsar políticas y objetivos del sector en los centros educativos del ámbito jurisdiccional de su competencia

Respecto al desempeño laboral aun cuando se ha evidenciado la correlación con la gestión administrativa y las habilidades gerenciales, los menores resultados probablemente aun c están asociados, a nuestro entender, a factores extrínsecos evidenciados de ls encuestas a la organización, como el nivel remunerativo de la administración pública que no ve satisfechas sus necesidades, Por ello, el desarrollo de políticas que fomenten la capacitación y desarrollo del personal respecto a mejorar los aprendizajes, considerar en la asignación de las posiciones el perfil profesional, las competencias conceptuales, técnicos y sociales contribuyen a potencializar las habilidades personales, interpersonales y grupales del personal. La socialización del plan estratégico y sus propósitos estratégicos así como la visión, misión y valores institucionales y el conocimiento y desarrollo de las fortalezas y las oportunidades así como las debilidades y amenazas del entorno permitirá que se puedan enfocar en los puntos débiles y lograr mejores resultados lo que contribuirán a una mejor comunicación con el personal administrativo.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias*. Evaluación de 360° Editorial Granica S.A Buenos Aires, Argentina:
- Alles, M. (2007). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias. Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. Ediciones Gránica S.A.
- Arbaiza, L. (2014). *Administración y organización: Un enfoque contemporáneo*. Cengage Learning, Buenos Aires
- Bonilla, K. (2011). *Gestión administrativa basada de los procesos gerenciales*. [Teis Maestria], Universidad Centroamericana de Administración , San José de Costa Rica, San José de Costa Rica

- Carro, F. y Caló, A. (2012). *La Administración científica de Frederick Taylor: Una lectura contextualizada*. VII Jornadas de sociología. 5 al 7 de diciembre del 2012
<http://repositoriodigital.uns.edu.ar/handle/123456789/4435>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9na ed.). México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración* (10ma ed.). México: McGraw-Hill.
- Chuck, W. (2013). *ADMON Administración* (6ta. ed.). Cengage Learning Editores SA de CV. México
- Idrovo -Toala, R., Allauca-Amagua M (2020) *Sistema de gestión de calidad en las organizaciones gubernamentales. Parámetro de la gestión pública* Polo del conocimiento. Vol. 5, No 50, num 10, octubre 2020, pp. 118-133
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659397>
- Koontz, H., Weihrich, H, y Cannice M (2018). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*. Mc Graw Hill /interamericana editores S.A. DE C.V,
- Estupiñan, R. (2015). *Control interno y fraudes* (2ª ed.): Ecoe Ediciones. Bogotá, Colombia
- Lussier, R. y Achua, C. (2010). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (4ta ed.) Cengage Learning Editores, S.A. México
- Louffat, E. (2012). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Tercera edición, Cengage Learning, Buenos Aires:
- Mendoza-Zamora, W., García-Ponce, T., Delgado-Chávez, M., Barreiro-Cedeño, I. (2018) *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. Dominio de las Ciencias Vol. 4, núm.4., pp. 206-240
- Munch, L. (2013). *Planeación estratégica: El rumbo hacia el éxito*. Editorial Trillas.
- Olivos Valenzuela Silvia (2018) *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal docente de un I.S.T. en Lima Norte*, 2016 [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14619>
- Peña – Estrada, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales motivación en el trabajo: teoría y práctica*. Pontificia

- Universidad de Comillas [Tesis título]
<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Ramírez-Vielma, Raúl., & Nazar, Gabriela. (2019). *Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral*. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, Vol 19, num 4, pp. 791-799. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (12a ed.). Pearson editores México
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2014). *Administración* (15a ed.). México: Pearson.
- Rodríguez-Marulanda, K, y Lechuga-Cardozo, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. *Revista EAN*, Vol 87 Julio - diciembre de 2019 pp. 79-101 <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Ruiz, E, Gago, M., Gacia, C. y López, S. (2016). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativo* McGraw- Hill, Madrid:
- Schermerhorn, Jr. John R. *Organizational Behavior* Seventh Edition Copyright 2011 © John Wiley & Sons, Inc.
- Tamay, J. (2017). *La Gestión Administrativa y su influencia en el desempeño laboral*. [Tesis licenciatura] Universidad Señor de Sipán <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4141>.
- Tapia, A, y Loaiza, V. (2019). La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas UGEL 01 - Maynas - 2014. [Tesis maestría]. Universidad Nacional de la Amazonia. [http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4304/Ana_Tesis_Maestr%
c3%ada_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4304/Ana_Tesis_Maestr%c3%ada_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torre, Z. (2019). *Teoría General de la Administración*. Grupo Editorial Patria,
- Van Wart ,M. y Dicke L (2008) *Administrative Leadership in the Public Sector* Published July 22, 2015 by Routledge, 464 Pages
- Vargas, M. y Aldana, L. (2014). *Calidad y servicio, conceptos y herramientas* (3ª ed.): Ecoe Ediciones. Bogotá, Colombia.