



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACION

MENCIÓN GESTIÓN EMPRESARIAL



TESIS

**“EL PROCESO ADMINISTRATIVO Y LA OPTIMIZACIÓN DE
RESULTADOS EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL –
CHINCHA, PERIODO 2019 - 2020”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACION**

AUTOR

Lic. Adm. INJANTE AGUADO MAXIMO ALFREDO

ASESOR

DR. MANUEL ANTONIO ACASIETE APARCANA

ICA – PERÚ

2021

LINEA DE INVESTIGACION

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLITICAS PUBLICAS Y
AMBIENTALES**

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres que siempre me impulsaron a lograr mis metas y enseñarme con su ejemplo una vida de honradez y estar a mi lado siempre en el momento adecuado.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personas que me dieron su apoyo en esta etapa de mi vida en especial a mi familia, mi esposa, mis hijos que hicieron posible que lograra concretar esta meta que me había propuesto.

ÍNDICE

	Pág.
Línea de Investigación.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	v
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción.....	xii
 CAPÍTULO I	
 MARCO	
TEÓRICO.....	13
1.1. Antecedentes de la Investigación.....	13
1.1.1. Antecedentes internacionales.....	13
1.1.2. Antecedentes nacionales.....	14
1.1.3. Antecedentes regionales / locales.....	15
1.2. Bases Teóricas.....	16

1.2.1. Proceso Administrativo.....	16
1.2.2. Optimización de resultados.....	26
1.3. Marco Conceptual.....	27
 CAPÍTULO II	
 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	
2.1. Situación problemática.....	29
2.2. Formulación del problema.....	30
2.2.1. Problema General.....	30
2.2.2. Problemas Específicas.....	30
2.3. Justificación e Importancia de la Investigación.....	31
2.3.1. Justificación.....	31
2.3.2. Importancia.....	32
2.4. Objetivos de Investigación.....	32
2.4.1. Objetivo General.....	32
2.4.2. Objetivos Específicos.....	32
2.5. Hipótesis de Investigación.....	33
2.5.1. Hipótesis General.....	33

2.5.1. Hipótesis Específicas.....	33
2.6. Variables de investigación.....	33
2.6.1. Identificación de variables.....	33
2.6.2. Operacionalización de las variables.....	34
 CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.1. Tipo, nivel y diseño de Investigación.....	35
3.2. Población y Muestra.....	36
 CAPÍTULO IV	
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	37
4.1. Técnicas de recolección de datos.....	37
4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	37
4.3. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados.....	37
 CAPÍTULO V	
CONTRASTACION DE HIPOTESIS.....	39

5.1. Comprobación de Hipótesis	
General.....	39
5.2. Comprobación de Hipótesis	
Específicas.....	42
CAPÍTULO VI	
PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE	
RESULTADOS.....	48
6.1. Presentación e interpretación de	
resultados.....	48
6.2. Discusión de	
resultados.....	81
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	84
FUENTES DE	
INFORMACIÓN.....	85
ANEXOS.....	88

RESUMEN

El objetivo de la presente tesis fue: determinar la influencia de la aplicación del proceso administrativo en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020. Por lo tanto, el trabajo se fundamentó con los enfoques pertinentes a la problemática.

Por lo consiguiente, la investigación fue de tipo Básica, cuantitativa y fáctica; en cuanto al nivel fue descriptiva- explicativa y el diseño corresponde al no experimental. En relación a la población y muestra se consideró a los 77 trabajadores de la UGEL – CHINCHA.

Para recolectar datos se consideró las técnicas: observación, encuesta y el análisis documental; mientras que el procesamiento, análisis e interpretación de resultados se efectuó mediante las técnicas: organización de datos, tabulación de datos, cuadros y representaciones estadísticas y el chi – cuadrado para comprobación estadísticas de las hipótesis.

Entonces, realizada la comprobación al 95% de confiabilidad y 5% de margen de error, se llegó a la siguiente conclusión general: La eficaz aplicación del proceso administrativo en sus fases de: planeación, organización, dirección y control, incluida las estrategias influye en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Chincha.

Palabras claves: Proceso administrativo, funciones administrativas, optimización de resultados, maximización de resultados, eficacia organizacional.

ABSTRACT

The objective of this thesis was: to determine the influence of the application of the administrative process in the optimization of results in the Local Educational Management Unit (UGEL) - Chincha, period October 2019 to June 2020. Therefore, the work It was based on the pertinent approaches to the problem.

Therefore, the investigation was Basic, quantitative and factual; Regarding the level, it was descriptive-explanatory and the design corresponds to the non-experimental one. In relation to the population and sample, the 77 workers of UGEL - CHINCHA were considered.

To collect data, the following techniques were considered: observation, survey and documentary analysis; while the processing, analysis and interpretation of results was carried out using the techniques: data organization, data tabulation, tables and statistical representations and the chi-square for statistical verification of the hypotheses.

Then, after the verification at 95% reliability and 5% margin of error, the following general conclusion was reached: The effective application of the administrative process in its phases of: planning, organization, direction and control, including strategies influences optimization of results in the Local Educational Management Unit (UGEL) - Chincha.

Keywords: Administrative process, administrative functions, optimization of results, maximization of results, organizational effectiveness.

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACION

MENCIÓN GESTIÓN EMPRESARIAL

TESIS

**“EL PROCESO ADMINISTRATIVO Y LA OPTIMIZACIÓN DE
RESULTADOS EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL – CHINCHA, PERIODO 2019 - 2020”**

AUTOR

Lic. Adm. INJANTE AGUADO MAXIMO ALFREDO

ASESOR

DR. MANUEL ANTONIO ACASIETE APARCANA

INTRODUCCION

Los cambios que se vienen suscitando a nivel mundial exige adaptarse a ellos y en algunos casos cambiar de paradigmas, que conlleven al desarrollo y éxito de las entidades. Por lo tanto, los nuevos retos educativos que se enmarcan a nivel mundial corresponden a mejorar la calidad educativa para desarrollar país, organizaciones y sociedad en su conjunto.

De tal manera, que la globalización del mercado trae consigo cambios económicos, políticos, sociales, tecnológicos, culturales y especialmente educativos. Todo ello implica, que la UGEL CHINCHA dentro de los parámetros que emite el Ministerio de Educación, debe asumir el compromiso de mejorar la calidad educativa, donde la parte administrativa tiene un rol importante que debe estar relacionada con las metas de carácter académico; en tal sentido, la aplicación del proceso administrativo en sus fases de: planeación, organización, dirección y control son elementos fundamentales para optimizar resultados de la gestión educativa de la UGEL en estudio.

Por las razones expuestas y en función a la realidad, la tesis contiene 6 capítulos que fundamentan la parte teórica, metodológica y de campo, además de las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y los anexos correspondientes.

El autor

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

1.1.1. Antecedentes internacionales

- ◆ Flores S. (2015); realizó en Matagalpa - Nicaragua, la tesis titulada: Proceso Administrativo y Gestión Empresarial en Comprobabas Jinotega 2010- 2013; llegando a las siguientes conclusiones: En base a los resultados obtenidos en la presente investigación y de acuerdo a los instrumentos utilizados, se concluye que: El proceso Administrativo y Gestión Empresarial de la Cooperativa de Producto de Alimentos Básicos RL, se lleva a cabo de forma parcial ya que no se llevan de forma correcta las funciones del proceso administrativo. La Gestión empresarial en la Cooperativa, se ve limitada por los pobres conocimientos administrativos de los órganos directivos que trabajan en base a su experiencia y el poco compromiso de alguno de ellos. (p. 146)

<https://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>, recuperado 08 – 10 – 2021.

- ◆ Osorio I. (2014); realizó en Quetzaltenango - Guatemala, la tesis titulada: *El Proceso Administrativo y sus efectos en los establecimientos Educativos Privados en la Ciudad de Quetzaltenango*; llegando a la siguiente conclusión: Se presenta como válida la hipótesis alterna, en donde los establecimientos educativos privados utilizan incorrectamente el Proceso Administrativo; y de los cuales se presentan efectos negativos como:

poco ingreso de alumnos cada año, una deserción preocupante y no hay utilidades que cubran los gastos que realizan. Asimismo, se rechaza la hipótesis nula. (p. 81)

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Osorio-Imelda.pdf>,
recuperado 08 – 09 – 2021.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

- ◆ **Calderón, G.** (2017); realizó en Lima - Perú, la tesis titulada: *La gestión administrativa en el proceso educacional del Centro Educación Básica Alternativa Túpac Amaru de Villa María del Triunfo – Lima 2016*; llegando al siguiente conclusión: Falta una planificación adecuado en el PAT y la gestión de recursos de parte de la dirección para responder las necesidades que manifiestan los docentes como dificultad la infraestructura, mobiliario y los talleres, para los estudiantes la dificultad es la falta de materiales en los talleres de aprendizaje, ausencia de práctica de acuerdo a sus necesidades en el Área de EPT, con relación al CEBA hay ausencia de organización, faltan mobiliarios adecuados, biblioteca sin libros, faltas continuas de algunos docentes y ausencia de material didáctico por parte de los docentes. (p. 102)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4376/Calder%c3%b3n_PG.pdf?sequence=1&isAllowed=y, recuperado
09-10-2021

- ◆ **Fernández, D.** (2017); realizó en Lima - Perú, la tesis titulada: *Proceso administrativo y su relación con la gestión de calidad en*

la Municipalidad Provincial de Huaraz, para el 2017; llegando a la conclusión:

Se consideró el tipo no experimental con un diseño correlacional, el cual se llega a la conclusión que la gestión del proceso administrativo se realiza de manera eficiente siguiendo los lineamientos establecidos por la Municipalidad, esto impactará en la gestión de calidad que se brinda a los usuarios que acuden a la comuna provincial, además de aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. (p. 98)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11959/fern%C3%A1ndez_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y

1.1.3. Antecedente Local

Rodríguez, E. (2016); realizaron en Chincha - Ica, la tesis titulada: **Gestión de procesos administrativos y clima laboral en una empresa textil de la región Ica, 2016**; llegando a la conclusión: Se determinó que para el estudio en los trabajadores de la empresa textil, la gestión de procesos administrativos se relaciona con el clima laboral, con un valor de $r=0.772$ correlación positiva muy fuerte (Correlación de Spearman), podemos concluir que existe una condición significativa entre ambas variables (p. 49)

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/957/1/RODRIGUEZ%20MALLMA%20EDDY%20NEPTALI.pdf>, recuperado 10 – 10 – 2021.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Proceso Administrativo

a) Aspectos generales

Las organizaciones hoy en día requieren de un proceso organizado y controlado para desarrollar sus actividades, asimismo necesitan contar con trabajadores eficientes que tengan conocimientos y sean proactivos en las funciones que desempeñan, como es el caso de la UGEL – CHINCHA, quien cumple sus funciones basadas en el trabajo en equipo para contribuir a la calidad educativa, fortaleciendo el proceso aprendizaje de sus estudiantes, mediante docentes capacitados que garanticen una formación del estudiante para desarrollar organización y sociedad en su conjunto.

En tal sentido Fayol, define el acto de administrativo como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Para Chiavenato I. (2006); determina que los elementos del proceso administrativo, se encuentran en cualquier actividad del administrador y en cualquier nivel o área de actividad de la organización. En otras palabras, el director, el gerente, el jefe, el supervisor, o el encargado (cada quien en su nivel) desempeñan actividades de planeación, organización, dirección, coordinación y control, siendo consideradas las actividades administrativas fundamentales en toda organización (p. 71)

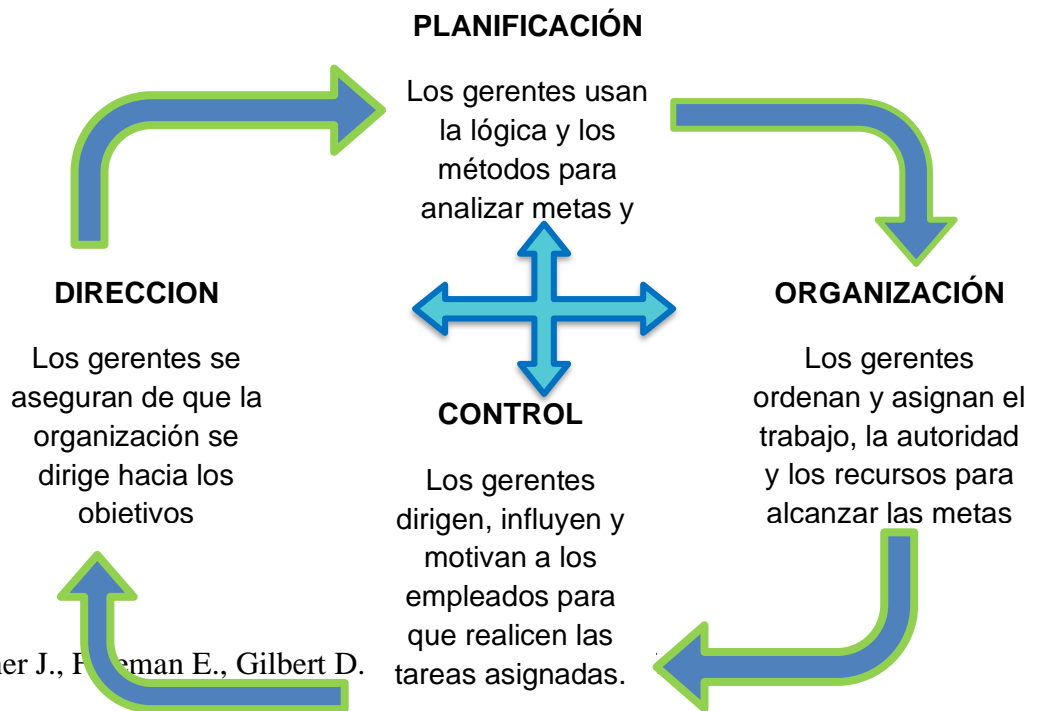
Por lo tanto, cabe determinar que la administración es el proceso que involucra; planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización, asimismo administrar los recursos

organizacionales con los que cuenta, con el propósito de alcanzar las metas establecidas para la organización.

Entonces, se entiende que un proceso es una forma sistemática de realizar las actividades, para ello en las entidades, los directores desarrollan sus aptitudes y conocimientos, para cumplir con actividades que se encuentren relacionadas con el fin de lograr los objetivos, lo que implica que la gestión institucional comprende el conjunto de acciones para constituir, gobernar y estructurar adecuadamente las organizaciones, enmarcadas en logros de objetivos y metas, que contribuyen a la productividad y competitividad organizacional.

Razón por la cual, en grafica se expresa interactividad del proceso administrativo.

La naturaleza interactiva del proceso administrativo



Fuente: Stoner J., Freeman E., Gilbert D.

b) Etapas del proceso administrativo

b.1.Planeación

Koonts H., Weihrech H., Cannice M., (2012). En las entidades la tarea principal de un administrador es asegurar que los trabajadores comprendan los objetivos y los métodos para alcanzarlos. En ese sentido, la **planeación** consiste en determinar las actividades a realizar, objetivos y decidir sobre las acciones necesarias para lograrlos; requiere tomar decisiones, analizando las diversas posibilidades y adoptar la más conveniente para el desarrollo de la entidad, para alcanzar los objetivos establecidos en su oportunidad. (p, 108)

Elementos de Planes

- i. Misiones o propósitos.-* Son las que identifican la función o las tareas básicas de una organización, es decir cuál es la finalidad y que propósitos se espera alcanzar.
- ii. Objetivos o metas.-* Comprende el propósito que persiguen las organizaciones.
- iii. Estrategias.-* Es un modelo que conlleva a lograr el propósito de la entidad.
- iv. Políticas.-* Se constituyen como los lineamientos, mecanismos, etc; que orientan como llevar a cabo las operaciones en la entidad.
- v. Procedimientos.-* Es la forma de ejecutar las tareas establecidas en las entidades.
- vi. Reglas.-* Son las que establecen acciones específicas necesarias, para evitar que existan desviaciones.
- vii. Programas.-* Comprende metas, políticas, procedimientos, reglas, tareas, entre otros elementos básicos para efectuar un evento.
- viii. Presupuestos.-* Se realiza en base a los ingresos y egresos en una entidad (p.p., 111- 113)

Pasos de la planeación

Koontz H., Weihrich H., (2012); considera lo siguiente:

1. Estar atentos a las oportunidades

Los directivos de las entidades deben analizar y aprovechar las oportunidades que se presentan, según fortalezas para desarrollarse o solucionar los problemas institucionales.

2. Establecer objetivos

Implica que debe lograrse como entidad y en cada uno de los niveles de la misma.

3. Desarrollar las premisas

Permite que los colaboradores de las entidades conozcan y comprendan los supuestos ambientales sobre los cuales deben laborar.

4. Determinar cursos alternativos

Este paso permite buscar diversos caminos a seguir, para cumplir con las actividades asignadas.

5. Evaluar cursos alternativos

Después de buscar cursos alternativos y examinar sus fortalezas y debilidades.

En diversas situaciones se dan cursos alternativos, variables y limitaciones a considerar.

6. Formular planes derivados.

En cada situación cuando se toma una decisión se necesitan planes derivados para apoyar el plan básico.

7. Cuantificar los planes mediante presupuestos

Después de que se han tomado las decisiones y establecido los planes, el paso final es cuantificarlos y convertirlos en presupuestos (p.p. 116-117).

b.2. Organización

Koontz H., Weihrich H., (2012); Una organización es un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes. Estas metas son producto de los procesos para tomar decisiones.

Este primer paso para organizar, es el proceso de **diseño organizacional**, mientras que el patrón específico de relaciones que los gerentes crean en este proceso se llama **estructura organizacional**.

Entonces, la estructura organizacional se determina como el marco que preparan los gerentes para dividir y coordinar las actividades de los miembros de una organización. (p, 345)

Louffat E. (2015), La organización es el segundo elemento del proceso administrativo y se encarga de diseñar el ordenamiento interno de una institución, es decir definir cuatro aspectos esenciales. Lo **primero** es plantear el modelo organizacional, **Segundo** se trata de definir el organigrama. En **tercer** lugar, corresponde al desarrollo de los manuales organizacionales y en **cuarto** lugar se encuentran los condicionantes y componentes organizacionales: estrategia, el ambiente, la tecnología y la cultura organizacional. (p, 38).

Cuatro Piedras Angulares

Koontz H., Weihrich H., (2012); Organizar es un proceso gerencial permanente. Las estrategias se pueden modificar, el entorno organizacional puede cambiar y la eficacia y eficiencia de las actividades de la organización no están siempre al nivel que los gerentes quieren.

Es por ello que en las organizaciones se determinan cuatro pasos básicos cuando empiezan a tomar decisiones para organizar.

- i. Dividir la carga de trabajo, por personas o grupos.
- ii. Combinar las tareas en forma lógica y eficiente, por departamentalización.
- iii. Especificar quién depende de quién en la organización: Jerarquía
- iv. Establecer mecanismos de coordinación para integrar las actividades de los departamentos en un todo congruente
(p.p. 349- 351)

Tipos de Estructuras Organizacionales

Koontz H., Weihrich H., (2012); La *estructura organizacional* comprende la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las tareas de la entidad en cuanto a las relaciones entre los gerentes y los colaboradores, entre gerentes y gerentes y entre colaboradores y trabajadores.

Los departamentos de una organización se pueden estructurar, formalmente, en tres formas básicas:

1.- Organización Funcional

La organización por funciones reúne, en un departamento, a todos los que se dedican a una actividad o a varias relacionadas.

2.- Organización Por Producto/Mercado

Llamada organización por *división*, reúne en una unidad de trabajo a todos los que participan en la producción y comercialización de un producto/servicio.

3.- Organización Matricial.- Trata de combinar los beneficios de los dos tipos de diseño señalados anteriormente. (pp.363- 364)

b.3. Dirección

Fase dinámica del proceso administrativo, debido a la interactividad que existe entre las personas miembros de un equipo de trabajo y su gerente.

Bernal Torres C. A. (2007), La dirección es el proceso cuyo desarrollo resulta más complejo para las directivas de las organizaciones. La razón es que involucra directamente la relación con las personas de la organización, y para una efectiva orientación del talento humano hacia el logro de los fines organizacionales se requiere contar con una excelente formación en todo aquello que concierne al comportamiento humano. Toda gestión directiva se reduce a la gestión del comportamiento humano, puesto que es a través del comportamiento humano que las organizaciones ejecutan sus actividades. (p. 118)

Competencias de la función de Dirección

✓ **Liderazgo.**

Se basa en inspirar y guiar a los colaboradores hacia el logro de los objetivos de la entidad. Un buen liderazgo es el rasgo más relevante de los administradores en el nuevo ambiente de las empresas.

Koontz H., Weihrich H., (2012); El principio del liderazgo fundamental es: ya que los trabajadores tienden a seguir a los que, desde su punto de vista, les ofrecen un medio para satisfacer sus metas personales (p. 415)

✓ **Motivación**

Bernal Torres C. A., (2007), se entiende por motivación a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos institucionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad. La administración moderna afirma que un adecuado estilo de dirección promueve y facilita las condiciones necesarias para que las personas se automotiven y autocontrolen (p, 121)

Es por ello, que gracias a este factor se busca lograr una mejor calidad de vida en el ámbito laboral, un mejor desarrollo humano en las organizaciones y por ende una mayor productividad y competitividad

✓ **Comunicación**

Stoner J., Freeman E., Gilbert D. (1996); Se entiende por comunicación al proceso mediante el cual las personas pretenden compartir significados por medio de la transmisión de mensajes simbólicos.

La comunicación efectiva es muy importante para los gerentes por tres motivos primordiales.

- En primer lugar, la comunicación representa el quehacer de las funciones administrativas.
- En segundo lugar, las habilidades efectivas para la comunicación permiten a los directivos conocer la capacidad de sus colaboradores.
- En tercer lugar, los gerentes interactúan permanentemente con sus colaboradores (p. 575).

✓ **Trabajo en equipo**

Stoner J., Freeman E., Gilbert D. (1996), permite que los colaboradores se interrelacionen e interactúen entre sí, con el propósito de alcanzar un objetivo común.

En las entidades, existen dos tipos de equipos: los formales (gerente y sus colaboradores) y los informales (reunión de colaboradores con regularidad. (p. 547)

✓ **Manejo de conflictos**

El conflicto implica un desacuerdo en cuanto a la asignación de recursos escasos. De tal manera que la mayoría de los conflictos que se suscitan surgen de la forma en que comunicamos nuestros anhelos, necesidades y valores a los demás. Por lo tanto, es importante la negociación, porque permitirá ayudar a manejar conflictos de todo tipo (p. 590).

b.4. Control

Stoner J., Freeman E., Gilbert D. (1996); Se entiende por control al proceso que permite garantizar la correcta realización de las tareas en la entidad, sirve para identificar las deficiencias y al mismo tiempo poder corregirlas. (p. 610)

Enfoques del Control Administrativo

Bernal Torres C. A., (2007), Las organizaciones pueden diseñar e implementar indicadores de control para antes, durante o después de un proceso o evento ocurra, para ello lo clasificamos en:

a) *Control anticipado o preventivo.*

Este tipo de control es el más deseable para los administradores y se realiza antes de que los procesos o eventos se implementen. Su propósito es evitar que se presenten problemas antes de que las actividades planeadas se ejecuten.

b) *Control durante o concurrente*

Este tipo de control se realiza mediante la ejecución de una determinada actividad.

c) *Control posterior o de retroalimentación*

El control de retroalimentación se realiza sobre actividades o procesos ya ejecutados e informa sobre la eficacia en el logro de los resultados respecto de lo previsto. (p. 133)

Proceso de Control de Retroalimentación

Es importante saber cómo se realiza este proceso para su mejor aprovechamiento, sin embargo, se recomienda tener en cuenta los siguientes pasos para un adecuado control que permita a la organización alcanzar excelentes resultados:

- ✓ Establecer indicadores de desempeño
- ✓ Medir el desempeño

- ✓ Comparar el desempeño con los índices de los indicadores
- ✓ Tomar medidas correctivas
- ✓ Implementar las acciones correctivas y reiniciar el ciclo del control.

1.2. Optimización de Resultados

Permite orientar a las organizaciones a rediseñar sus procesos de sus tareas, con el propósito de disminuir sus costos e incrementar el uso adecuado de los recursos, dando como beneficio la mejora continua en el quehacer laboral y organizacional.

La gestión por resultados es el mejor incentivo para que el trabajador sea más competitivo, eficiente y eficaz ,no solo se busca cumplir con los beneficios personales, sino también el beneficio de la entidad logrando sus objetivos en los plazos que ya se han establecidos llegando a ser más competitivos en el ámbito donde se desarrolla, mediante los nuevos conocimientos de sus trabajadores gracias a las capacitaciones realizadas y finalmente lograr ser una institución moderna que cumpla con los estándares de desarrollo social y ambiental, como resultado de la aplicación de las políticas institucionales.

Objetivos de la Gestión por Resultados

- Proveer un enfoque de gerencia que defina los roles de cada colaborador que integre la organización, definiendo cada puesto y sus funciones para cumplir con las metas establecidas.
- Implementar un marco institucional con incentivos que recompense el alcance de los resultados alcanzados.

- Asegurar un monitoreo continuo de cada ejecución de programas y proyectos para poder proceder inmediatamente con los ajustes si fueran necesarios durante el desarrollo.
- Evaluar los programas para mejorar los efectos y los impactos sobre los grupos meta para mejorar sus condiciones de vida.

Elementos de la Optimización de Resultados

Se encuentra compuesta por 5 elementos esenciales:

- a) Planeamiento Estratégico.*
- b) Presupuesto por Resultados*
- c) Gestión Financiera.*
- d) Gestión de Programas y Proyectos.*
- e) Monitoreo y Evaluación.*

1.3.Marco Conceptual

- ✓ **Desempeño.-** Es el rendimiento de un colaborador en su ámbito laboral o personal.
- ✓ **Estrategia.-** Está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación.
- ✓ **Eficacia.-** Implica la maximización de rendimiento del colaborador.
- ✓ **Proceso Administrativo.** Comprende la utilización adecuada de los recursos en sus diversas etapas, con la finalidad de elaborar un producto o brindar un servicio de forma eficaz.
- ✓ **Productividad.-** Es la relación entre la cantidad de productos obtenidos y los recursos utilizados para tal fin.
- ✓ **Resultados.-** Comprende la consecuencia al ejecutar una actividad u operación.

- ✓ **Toma de decisión.-** Es un proceso que atraviesan las personas cuando deben elegir entre distintas opciones, la que mejor beneficio otorgue a la organización o de forma personal
- ✓ **UGEL.-** Significa Unidad de Gestión Educativa Local

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Situación problemática

La problemática educativa a nivel nacional, tiene ciertas ventajas y controversias para el logro de metas en el ejercicio o año educativo. De tal forma, que las entidades tienen dificultades por la inadecuada gestión de la institución educativa como en las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL).

Por lo consiguiente, la problemática de estudio se centra en la UGEL de Chincha; que orienta su accionar por las directivas que promueve el Ministerio de educación, a pesar de ello, persisten problemas en dicha UGEL, ya sea en la parte Administrativa como el área Pedagógica, lo que afecta los resultados a lograr dentro del contexto del fortalecimiento de la Gestión Educativa durante el año escolar.

Por tal razón, se observan deficiencias en la planeación de los colaboradores para el área Administrativa como del área Académica. Razón por la cual, el adecuado requerimiento y selección según necesidades de la entidad, ya que a nivel nacional el Ministerio de Educación exige logro de metas, que involucra a funcionarios, trabajadores administrativos, de servicios, directores, funcionarios, docentes y padres de familia, que deben asumir el compromiso de apoyar por una educación cada día mejor, en beneficio de la formación de sus hijos.

Entonces, en los lineamientos de modernización de la gestión educativa, se exige mayor desempeño, orientada a obtener los mejores resultados, al brindar servicios educativos de calidad, cuyo enfoque comprenda herramientas modernas de gestión, siendo una de las prioritarias la mejora continua, que comprenda los criterios básicos de calidad.

En efecto, se hace necesario el estudio de las otras funciones administrativas tendiente a una eficaz gestión educativa en la UGEL – Chíncha; siendo fundamental conocer como se aplica la organización, referente a las responsabilidades, nivel de autoridad, delimitación de funciones, estructura orgánica, entre otros factores; también urge analizar las estrategias de dirección y las reglas de control que se aplica en la UGEL de Chíncha.

2.2. Formulación de Problemas

2.2.1. Problema general

¿Cómo influye la aplicación del proceso administrativo en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Chíncha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020?

2.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera influye la planificación en la optimización de resultados en la UGEL – Chíncha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020?
- ¿Cómo influye la organización en la optimización de resultados en la UGEL – Chíncha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020?
- ¿De qué manera influye la dirección en la optimización de resultados en la UGEL – Chíncha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020?
- ¿De qué manera influye el control en la optimización de resultados en la UGEL– Chíncha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020?
- ¿Cómo influyen las estrategias de gestión en la optimización de resultados en la UGEL– Chíncha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020?

2.2.3. Delimitación del Problema

- ◆ **Delimitación Geográfica.-** El estudio se realizó dentro del contexto de funcionamiento de la UGEL - CHINCHA

- ◆ **Delimitación Temporal.-** Para una óptima confiabilidad, el estudio comprendió el periodo octubre de 2019 a junio de 2020
- ◆ **Delimitación Social.-** Considerando la validez científica, los resultados benefician directamente a la UGEL - CHINCHA y trabajadores administrativos de la entidad de estudio.
- ◆ **Delimitación Conceptual.-** Al respecto, la investigación trata de determinar la relación causa – efecto, referente al **proceso administrativo**, el mismo que se entiende como el cumplimiento de las funciones administrativas en sus fases mecánica (planeación y organización) y dinámica (dirección y control) con el propósito de lograr objetivos y un mejor funcionamiento de la entidad. En tanto, la **optimización de los resultados** a nivel de la UGEL – CHINCHA implica utilizar adecuadamente los recursos, para lograr lo deseado, que se refleja en la productividad organizacional.

2.3. Justificación e Importancia de la Investigación

2.3.1. Justificación

La problemática se justifica, porque en el sector educación no se están logrando las metas propuestas para fortalecer la calidad educativa. Entonces, en la UGEL – CHINCHA debe mejorarse el accionar y compromiso de los colaboradores, directivos y docentes para efectos de brindar mejores servicios educativos y de calidad.

Ello implica, ir progresivamente disminuyendo las deficiencias para reemplazarlas por resultados eficaces, que permitan analizar la forma como se utilizan las funciones administrativas, con el propósito de optimizar los resultados educativos.

2.3.2. Importancia

Como se puede entender, el progreso de los pueblos depende de la educación que se imparte para al educando, acorde con las exigencias de los escenarios políticos, sociales, educativos, culturales, tecnológicos y económicos de la sociedad.

Entonces, la investigación es relevante porque los resultados obtenidos permitieron conocer la problemática de la UGEL – CHINCHA, referente a la aplicación de las funciones administrativas, para maximizar los resultados en la gestión educativa, para mejorar la calidad de vida del educando y del pueblo en general.

2.4. Objetivos de investigación

2.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la aplicación del proceso administrativo en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020.

2.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar la influencia de la planificación en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020
- Analizar la influencia de la organización en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020
- Determinar la influencia de la dirección en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020
- Analizar la influencia del control en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020

- Determinar la influencia de las estrategias de gestión en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020.

2.5. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.5.1. Hipótesis general

La adecuada aplicación del proceso administrativo influye significativamente en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020.

2.5.2. Hipótesis Especificas

- La planificación influye directamente en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020
- La organización influye significativamente en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020
- La dirección influye directamente en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020
- El control influye favorablemente en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020
- Las estrategias de gestión influyen directamente en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020

2.6.VARIABLES DE INVESTIGACION

2.6.1. Identificación de variables

- ◆ **Variable independiente (X):** Proceso Administrativo
- ◆ **Variable dependiente (Y):** Optimización de Resultados UGEL – CHINCHA

2.6.2. Operacionalización de las variables

Variable independiente (X): Indicadores

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control
- Estrategias de gestión

Variable dependiente (Y): Indicadores

- Objetivos
- Metas
- Productividad
- Desempeño / rendimiento
- Eficiencia y eficacia

CAPITULO III

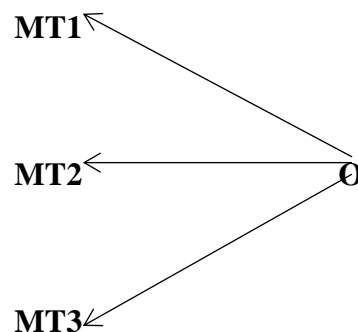
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo.- En función a la naturaleza la investigación es Básica, en tanto se analizó el conocimiento para comprender la problemática. Según procesamiento de los datos fue de tipo cuantitativa, considerando la ciencia, la investigación es de tipo fáctica, ya que se trabajó con hechos concretos de la realidad de estudio.

3.1.2. Nivel.- Acorde a las exigencias metodológicas y científicas, el trabajo fue de nivel descriptivo – explicativo, ya que permitió entender los factores que originan la problemática, así como explicar sus causas y efectos.

3.1.3. Diseño.- El diseño que orienta la investigación es no experimental, específicamente de corte transversal, lo que permite analizar las variables sin manipulación alguna. En tal sentido, dicho diseño tiene el siguiente diagrama por grupo ocupacional:



Dónde: **MT** representa la muestra de estudio, según grupo ocupacional

O representa a la observación realizada.

3.2.Población y Muestra

3.2.1. Población

Estuvo constituida por los colaboradores de la UGEL – CHINCHA; cuyos segmentos son los siguientes: 56 trabajadores del régimen 276, del régimen CAS 15 trabajadores y por locación de servicio comprende 6 trabajadores. Siendo un total de 77 trabajadores. Fuente UGEL CHINCHA.

3.2.2. Muestra

Para efectos, de recolectar y procesar los datos se consideró como muestra el total de la población, por ser relativamente pequeña; dentro del parámetro de confiabilidad 95% y un nivel de significación de los resultados de 5%. Siendo un total de 77 trabajadores.

CAPITULO IV

TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

4.1. Técnicas de recolección de datos

Para efecto de la confiabilidad y validez de los datos recolectados, las técnicas utilizadas fueron:

- **Observación.-** Permitió obtener los datos primarios acerca de la problemática de estudio.
- **Encuesta.-** Técnica que permitió recolectar los datos en función a los objetivos, considerando para ello opiniones, sugerencias, entre otros aspectos de la problemática de estudio.
- **Análisis documental.-** Se constituye como la técnica que conlleva a revisar la literatura y documentos acerca de la investigación, con el fin de realizar el sustento teórico de la problemática de estudio.

4.2. Instrumentos de recolección de datos

- ◆ **Ficha de Observación.-** Genero datos relevantes para conocer y proponer alternativas de solución a la realidad materia de investigación.
- ◆ **Cuestionario.-** Instrumento que contiene las preguntas, basadas en las variables, indicadores y objetivos de investigación.
- ◆ Libros, revistas, leyes, documentos de gestión organizacional, entre otros relacionados a la tesis.

4.3. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

- **Organización de datos.-** Técnica que conlleva a agrupar los datos en función a las variables e indicadores.

- **Tabulación de datos.-** Su aplicación conlleva a efectuar el conteo de los datos en forma mecánica y sistematizada (utilización de programas estadísticos para procesar datos), lo que trae como consecuencia la distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales del caso.
- **Cuadros y representaciones estadísticas.-** Técnica que permitió representar los resultados y elaborar las gráficas pertinentes.
- **Chi – cuadrado.-** La técnica en mención permito comprobar estadísticamente las hipótesis acorde a los resultados arribados.

CAPITULO V

CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS

5.1. Comprobación de la Hipótesis General

La adecuada aplicación del proceso administrativo influye significativamente en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020.

Hipótesis Nula

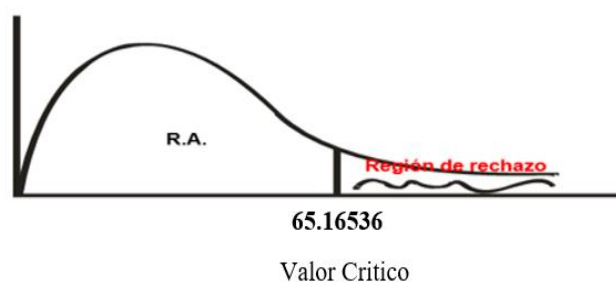
La adecuada aplicación del proceso administrativo no influye significativamente en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020

Entonces, para comprobar la hipótesis según resultados obtenidos se consideró como nivel de confianza el 95% y margen de error 5%. Por lo tanto, se aplicó la prueba estadística del Chi – cuadrado, mediante la siguiente formula:

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Acto seguido se determinaron los grados de libertad, que resultaron de las filas por columnas, ambos menos uno: $(25 - 1) (3 - 1) = 24 \times 2 = 48$, obteniendo como valor crítico: 65.16536

En efecto, en grafica se determina la Región de aceptación (R.A) y la Región de rechazo (R.R).



APLICACIÓN DE CHI – CUADRADO EN RELACION A LOS RESULTADOS

OBTENIDOS

FÓRMULA:
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde: x^2 = CHI CUADRADO

f_o = Frecuencias Observadas

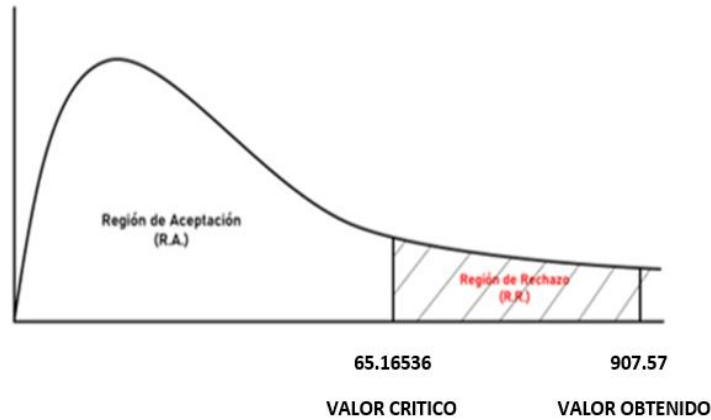
f_e = Frecuencias Esperadas

Respuet a Nº Tabla	1			2			3			Total
	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	
1	11	40.32	21.32	60	28.76	33.93	6	7.92	0.46	77
2	38	40.32	0.13	32	28.76	0.36	7	7.92	0.11	77
3	72	40.32	24.89	4	28.76	21.32	1	7.92	6.05	77
4	74	40.32	28.13	3	28.76	23.07	0	7.92	7.92	77
5	50	40.32	2.32	26	28.76	0.26	1	7.92	6.05	77
6	21	40.32	9.26	26	28.76	0.26	30	7.92	61.56	77
7	52	40.32	3.38	19	28.76	3.31	6	7.92	0.46	77
8	12	40.32	19.89	57	28.76	27.73	8	7.92	0	77
9	63	40.32	12.76	13	28.76	8.64	1	7.92	6.05	77
10	56	40.32	6.10	18	28.76	4.02	3	7.92	3.06	77
11	37	40.32	0.27	8	28.76	14.98	32	7.92	73.21	77
12	59	40.32	8.65	14	28.76	7.58	4	7.92	1.94	77

13	12	40.32	19.89	58	28.76	29.73	7	7.92	0.11	77
14	11	40.32	21.32	31	28.76	0.17	35	7.92	92.59	77
15	56	40.32	6.10	16	28.76	5.66	5	7.92	1.08	77
16	51	40.32	2.83	22	28.76	1.59	4	7.92	1.94	77
17	12	40.32	19.89	57	28.76	27.73	8	7.92	0	77
18	48	40.32	1.46	20	28.76	2.67	9	7.92	0.15	77
19	44	40.32	0.34	29	28.76	0	4	7.92	1.94	77
20	51	40.32	2.83	25	28.76	0.49	1	7.92	6.05	77
21	18	40.32	12.36	42	28.76	6.10	17	7.92	10.41	77
22	21	40.32	9.26	54	28.76	22.15	2	7.92	4.42	77
23	60	40.32	9.61	15	28.76	6.58	2	7.92	4.42	77
24	8	40.32	25.91	66	28.76	48.22	3	7.92	3.06	77
25	71	40.32	23.34	4	28.76	21.32	2	7.92	4.42	77
Total	1008		292.24	719		317.87	198		297.46	1925

$$X^2 = 292.24 + 317.87 + 297.46 = 907.57$$

Entonces, el resultado arribado de 907.57 supera al valor crítico de 65.16536, lo que motivo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, que establece: La adecuada aplicación del proceso administrativo influye significativamente en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020.



5.2. Comprobación de las hipótesis específicas

Se aplicó la siguiente formula:
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

5.2.1. Hipótesis específica 1

La planificación influye directamente en la optimización de resultados en la UGEL

– Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020

Hipótesis nula

La planificación no influye directamente en la optimización de resultados en la UGEL

– Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020

Grados de libertad: $(9 - 1) (3 - 1) = 8 \times 2 = 16$, valor critico 26.2962

Respuest a Nº Tabla	1			2			3			Total
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
3	72	43.89	18	4	26.67	19.27	1	6.44	4.60	77
4	74	43.89	20.66	3	26.67	21.01	0	6.44	6.44	77
5	50	43.89	0.85	26	26.67	0.02	1	6.44	4.60	77

6	21	43.89	11.94	26	26.67	0.02	30	6.44	86.19	77
21	18	43.89	15.27	42	26.67	8.81	17	6.44	17.32	77
22	21	43.89	11.94	54	26.67	28.01	2	6.44	3.06	77
23	60	43.89	5.91	15	26.67	5.11	2	6.44	3.06	77
24	8	43.89	29.35	66	26.67	58	3	6.44	1.84	77
25	71	43.89	16.75	4	26.67	19.27	2	6.44	3.06	77
Total	395		130.67	240		159.52	58		130.17	693

$$X^2 = 130.67 + 159.52 + 130.17 = 420.36$$

En relación a la comprobación estadística de la hipótesis, el resultado de 420.36 sobrepasa al valor crítico de 26.2962; lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1

5.2.2. Hipótesis específica 2

La organización influye significativamente en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020

Hipótesis nula

La organización no influye significativamente en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020

Grado de libertad: $(8 - 1)(3 - 1) = 7 \times 2 = 14$, valor crítico 23.6848

Respuest a Nº Tabla	1			2			3			Total
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
7	52	38.12	5.05	19	33.75	6.45	6	5.12	0.15	77

8	12	38.12	17.90	57	33.75	16.02	8	5.12	1.62	77
9	63	38.12	16.24	13	33.75	12.76	1	5.12	3.32	77
21	18	38.12	10.62	42	33.75	2.02	17	5.12	27.56	77
22	21	38.12	7.69	54	33.75	12.15	2	5.12	1.90	77
23	60	38.12	12.56	15	33.75	10.42	2	5.12	1.90	77
24	8	38.12	23.80	66	33.75	30.82	3	5.12	0.88	77
25	71	38.12	28.36	4	33.75	26.22	2	5.12	1.90	77
Total	305		122.22	270		116.86	41		39.23	616

$$X^2 = 122.22 + 116.86 + 39.23 = 278.31$$

El resultado arribado de 278.31 supera al valor crítico de 23.6848. Por lo consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

5.2.3. Hipótesis específica 3

La dirección influye directamente en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020

Hipótesis nula

La dirección no influye directamente en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020

Grados de libertad: $(9 - 1) (3 - 1) = 8 \times 2 = 16$, valor crítico 26.2962

Respuest a N° Tabla	1			2			3			Total
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
10	56	38	8.53	18	31	5.45	3	8	3.12	77
11	37	38	0.03	8	31	17.06	32	8	72	77
12	59	38	11.60	14	31	9.32	4	8	2	77
13	12	38	17.79	58	31	23.52	7	8	0.12	77
21	18	38	10.53	42	31	3.90	17	8	10.12	77
22	21	38	7.60	54	31	17.06	2	8	4.5	77
23	60	38	12.74	15	31	8.26	2	8	4.5	77
24	8	38	23.68	66	31	39.52	3	8	3.12	77
25	71	38	28.66	4	31	23.52	2	8	4.5	77
Total	342		121.16	279		147.61	72		103.98	693

$$X^2 = 121.16 + 147.61 + 103.98 = 372.75$$

La comprobación estadística de la hipótesis permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3, ya que el resultado obtenido de 372.75 supera al valor crítico de 26.2962

5.2.4. Hipótesis específica 4

El control influye favorablemente en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020

Hipótesis nula

El control no influye favorablemente en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020

Grados de libertad: $(9 - 1) (3 - 1) = 8 \times 2 = 16$, valor critico 26.2962

Respuest a Nº Tabla	1			2			3			TOT AL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
14	11	34.22	15.76	31	34.11	0.28	35	8.67	79.96	77
15	56	34.22	13.86	16	34.11	9.62	5	8.67	1.55	77
16	51	34.22	8.23	22	34.11	4.30	4	8.67	2.52	77
17	12	34.22	14.43	57	34.11	15.36	8	8.67	0.05	77
21	18	34.22	7.69	42	34.11	1.82	17	8.67	8.00	77
22	21	34.22	5.11	54	34.11	11.60	2	8.67	5.13	77
23	60	34.22	19.42	15	34.11	10.71	2	8.67	5.13	77
24	8	34.22	20.09	66	34.11	29.81	3	8.67	3.71	77
25	71	34.22	39.53	4	34.11	26.58	2	8.67	5.13	77
Total	308		144.12	307		110.08	78		111.18	693

$$X^2 = 144.12 + 110.08 + 111.18 = 365.38$$

La aplicación del Chi – cuadrado, permitió arribar al resultado de 365.38, superando al valor critico de 26.2962, razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis especifica 4.

5.2.5. Hipótesis especifica 5

Las estrategias de gestión influyen directamente en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020

Hipótesis nula

Las estrategias gestión no influyen directamente en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020.

Grados de libertad: $(8 - 1) (3 - 1) = 7 \times 2 = 14$, valor crítico 23.6848

Respuest a N° Tabla	1			2			3			Total
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
18	48	40.12	1.55	20	31.88	4.43	9	5	3.2	77
19	44	40.12	0.38	29	31.88	0.26	4	5	0.2	77
20	51	40.12	2.95	25	31.88	1.48	1	5	3.2	77
21	18	40.12	12.20	42	31.88	3.21	17	5	28.8	77
22	21	40.12	9.11	54	31.88	15.35	2	5	1.8	77
23	60	40.12	9.85	15	31.88	8.94	2	5	1.8	77
24	8	40.12	25.72	66	31.88	36.52	3	5	0.8	77
25	71	40.12	23.77	4	31.88	24.38	2	5	1.8	77
Total	321		85.53	255		94.57	40		41.6	616

$$X^2 = 85.53 + 94.57 + 41.6 = 221.7$$

El resultado de 221.7 supera al valor crítico de 23.6848; motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5

CAPITULO VI
PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE
RESULTADOS

6.1. Presentación e interpretación de resultados

TABLA N° 1

Las organizaciones como la UGEL - CHINCHA, aplica adecuadamente el proceso administrativo para una gestión eficaz

RESPUESTA	N°	%
Frecuentemente	11	14
A veces	60	78
Desconozco	6	8
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Las respuestas indican, que gran parte de los colaboradores involucrados en el trabajo, las mismas que están representadas por el 78% manifiestan que en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Chincha, A veces se aplica de forma adecuada el proceso administrativo para maximizar los resultados, debido a los escenarios que se suscitan por la política de Gobierno Central y del Ministerio de Educación, en cambio el 14% refiere que los lineamientos y reglas de dirección de la UGEL de Chincha permite optimizar las funciones administrativas con la finalidad de lograr las metas, las mismas que reflejan los

resultados alcanzados en los últimos 5 años de gestión y el 8% desconoce la requerido para opinar.

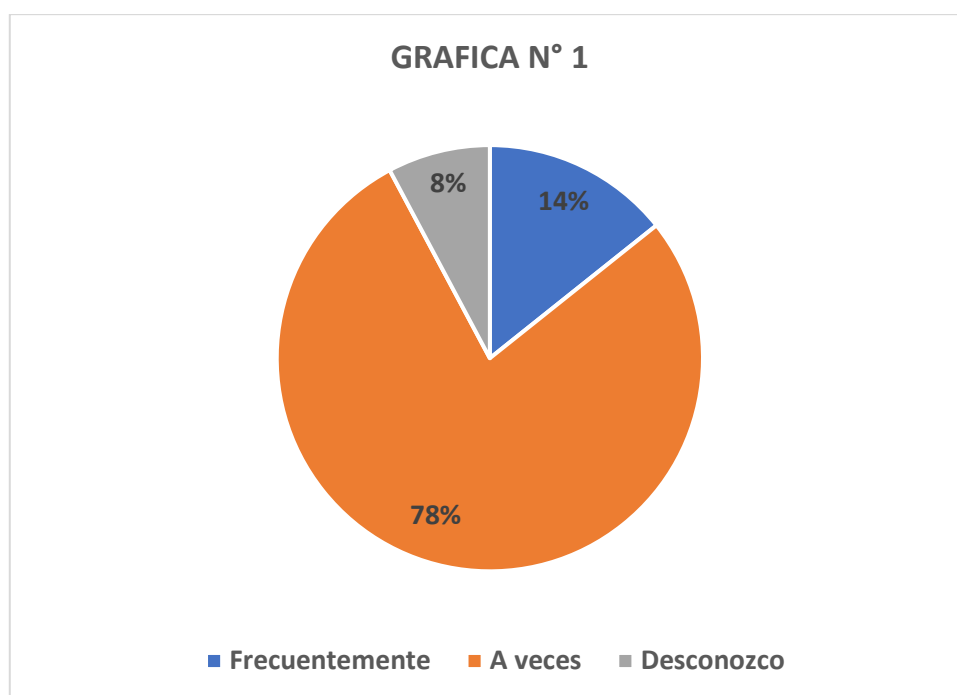


TABLA N° 2

Para la marcha eficiente de la UGEL – CHINCHA, se establecen las estrategias de dirección oportunamente

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	38	49
Indeciso	32	42
En desacuerdo	7	9
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

El 49% de los encuestados responden que las estrategias de dirección, establece la metodología pertinente para lograr los objetivos institucionales basados en planes de la UGEL en la provincia de Chíncha; en tanto el 42% está indeciso para opinar sobre reglas de dirección y el 7% está en desacuerdo, manifestando que las estrategias de dirección no son las adecuadas para maximizar resultados, ya que los recursos no se asignan oportunamente, mucha burocracia y excesivos procedimientos para darle solución a los requerimientos.

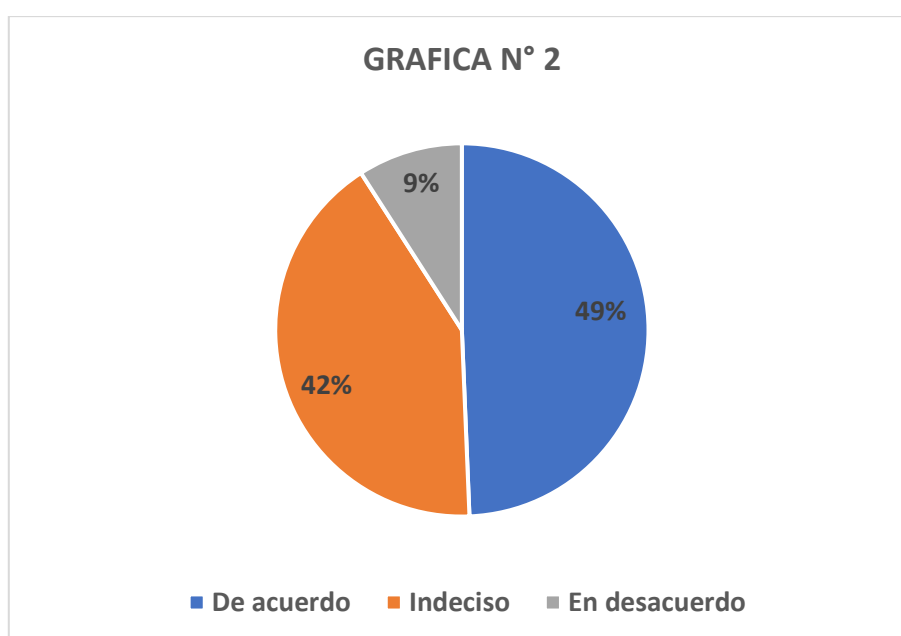


TABLA N° 3

Es importante la planeación para maximizar los resultados en la UGEL - CHINCHA

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	72	94
Indeciso	4	5
En desacuerdo	1	1
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Las respuestas son contundentes, ya que el 94% de implicados en el estudio expresan que la Buena labor de la UGEL – CHINCHA depende de una adecuada planificación, donde se indica las actividades u operaciones a realizar, las metas, objetivos, políticas, entre otros aspectos que orientan el funcionamiento de la entidad; en cambio el 5% está indeciso y el 1% responde estar en desacuerdo, porque las actividades asignadas no se planifican oportunamente, se trabaja sobre los requerimientos de la región y lo que se establece a nivel del Ministerio de Educación por la emergencia sanitaria.

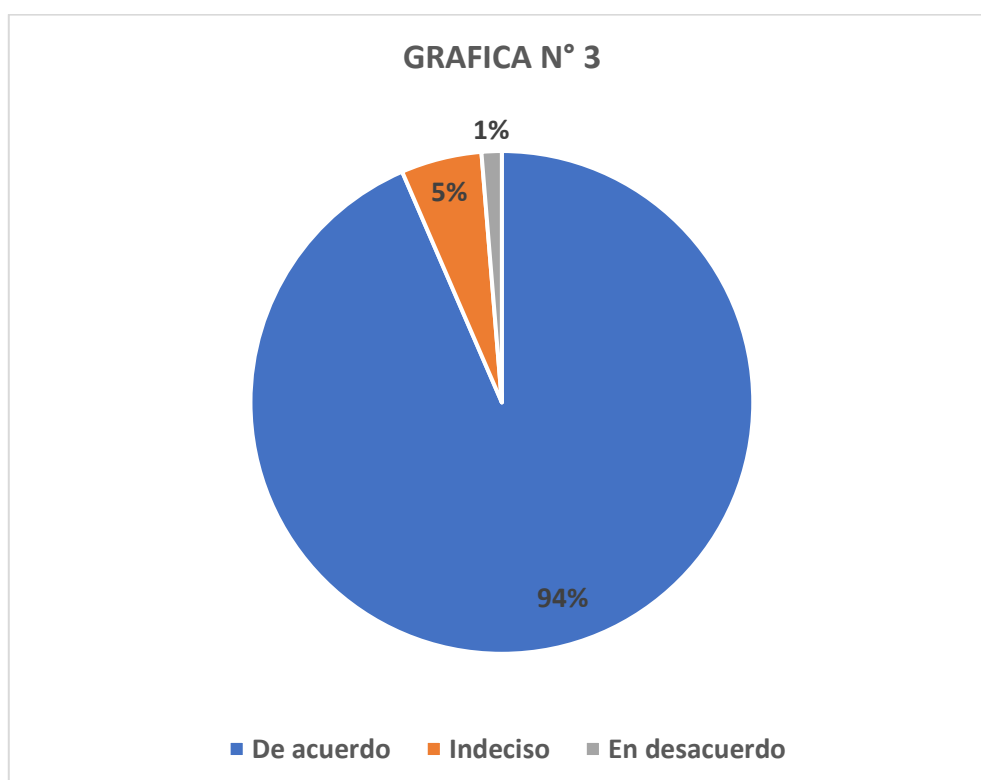


TABLA N° 4

Los trabajadores de la UGEL – CHINCHA deben conocer los elementos de la planeación, tales como: misión, visión, políticas, procedimientos, programas, etc, para optimizar los resultados

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	74	96
Indeciso	3	4
En desacuerdo	0	0
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Para el conjunto de colaboradores de la UGEL – CHINCHA, en un 96% es importante conocer los componentes de la planeación, con el fin de ordenar las actividades cuyo efecto sea la maximización de los resultados en beneficio de la juventud estudiantil y sociedad en general y el 4% de involucrados en el trabajo está indeciso, por no tener los datos que le permite opinar sobre lo requerido.



TABLA N° 5

La planeación les permite conocer los cursos de acción a realizar en el tiempo, los objetivos y metas a lograr

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	50	65
Indeciso	26	34
En desacuerdo	1	1
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

El buen funcionamiento de las entidades depende de una eficaz planeación. En tal sentido, el 65% de encuestados requiere conocer la programación de las operaciones a desarrollar, metas a lograr, lo que se observa en los resultados obtenidos por la UGEL – CHINCHA. En tanto, el 34% no opina sobre lo solicitado, indicando que ellos solo se limitan a cumplir su labor y el 1% está en desacuerdo, manifestando que en ciertas circunstancias no se planifica oportunamente, lo que conlleva a no lograr lo previsto en la entidad de trabajo.

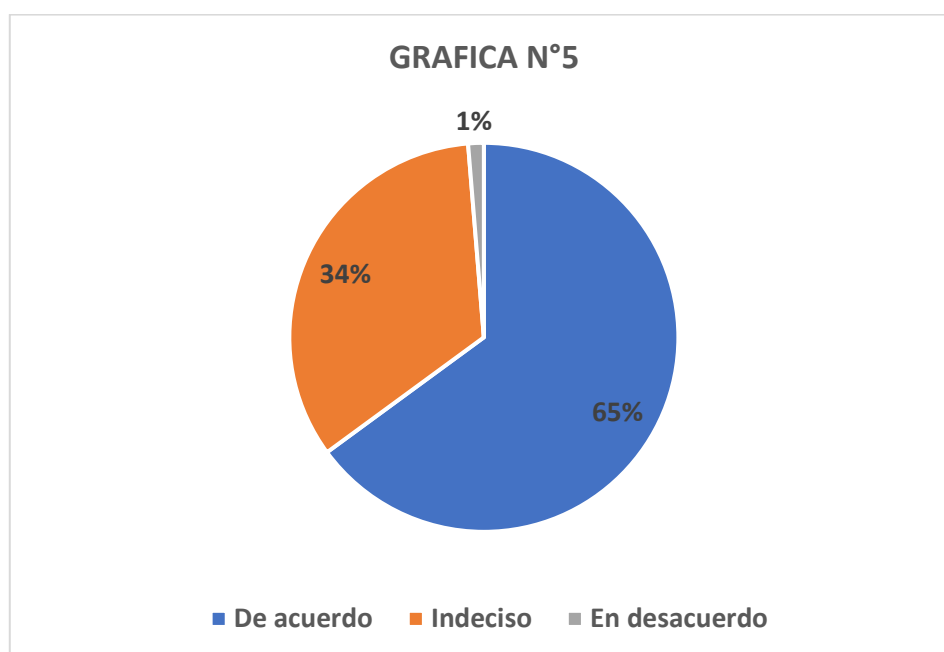


TABLA N° 6

La planeación les permite evaluar su desempeño y logros a nivel De la UGEL – CHINCHA

RESPUESTA	N°	%
Siempre	21	27
A veces	26	34
Nunca	30	39
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

El 39% de colaboradores de la UGEL – CHINCHA, manifiestan que la planeación no les permite evaluar su rendimiento, ello pertenece como función específica a Recursos Humanos para conocer su rendimiento, en cambio el 34% indica que A veces es importante la planeación para conocer el actuar y logros del trabajador, ya que se programa el periodo de evaluación del colaborador para conocer su capacidad y limitaciones, lo que permite elaborar planes de capacitación, entrenamiento, evento de motivación y reconocimiento al esfuerzo que realiza cada trabajador y de esa manera mejorar el rendimiento del colaborador en la entidad de trabajo, y el 27% precisa que en toda entidad es necesario la programación de las tareas, que tiene como agente dinámico para el cumplimiento al colaborador, por lo consiguiente la planeación tiene que vincularse con el departamento de recursos humanos, porque se planifica y se ubica al trabajador en el lugar pertinente, por capacidad, destrezas y vocación de servicio.

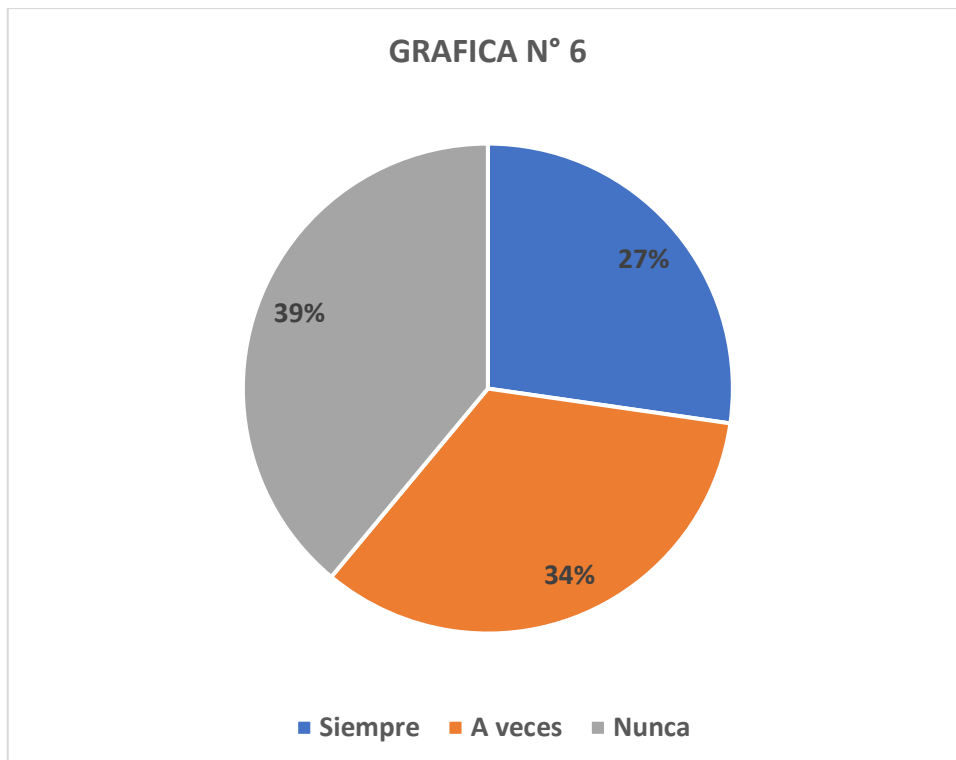


TABLA N° 7

Es adecuada la aplicación de la organización como elemento del proceso administrativo en la UGEL CHINCHA para optimizar resultados

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	52	67
Indeciso	19	25
En desacuerdo	6	8
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

El 67% de encuestados aprecian que la organización como función administrativa es muy importante para que el trabajador pueda realizar su labor, ya que ello permite asignar funciones, determinar responsabilidades, nivel de autoridad, determina estructura orgánica, entre otros componentes que la integran, cuyo propósito es maximizar los resultados en la entidad. Por otro lado, el 25% de personas inmersas en la problemática están indecisas para dar respuesta a lo solicitado, por desconocer el rol de la organización en el funcionamiento de la UGEL – CHINCHA, y el 8% está en desacuerdo, indicando limitaciones para una oportuna organización de las tareas y responsabilidades pertinentes, para cumplir con el propósito de la entidad laboral.

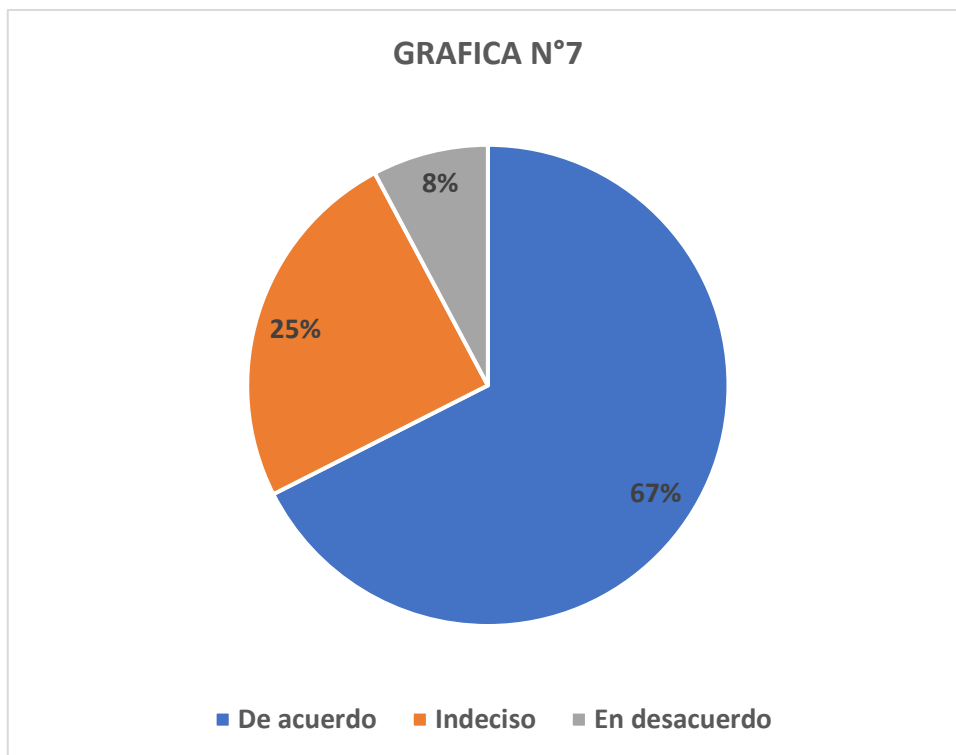


TABLA N° 8

Acorde a los resultados esperados se asignan eficazmente las funciones según puesto de trabajo

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	12	16
Indeciso	57	74
En desacuerdo	8	10
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Los resultados muestran, que el 74% de encuestados están indecisos, por no saber precisar la forma como se asignan funciones, en cambio el 16% manifiesta que según el puesto, capacidad y habilidades del colaborador en la UGEL – Chincha se asignan las operaciones a realizar, para un mejor cumplimiento de las reglas educativas en beneficio de la sociedad y el 10% indica estar en desacuerdo porque en la entidad laboral no se asignan las actividades de manera técnica, lo que conlleva a ciertas limitaciones para lograr los resultados esperados.

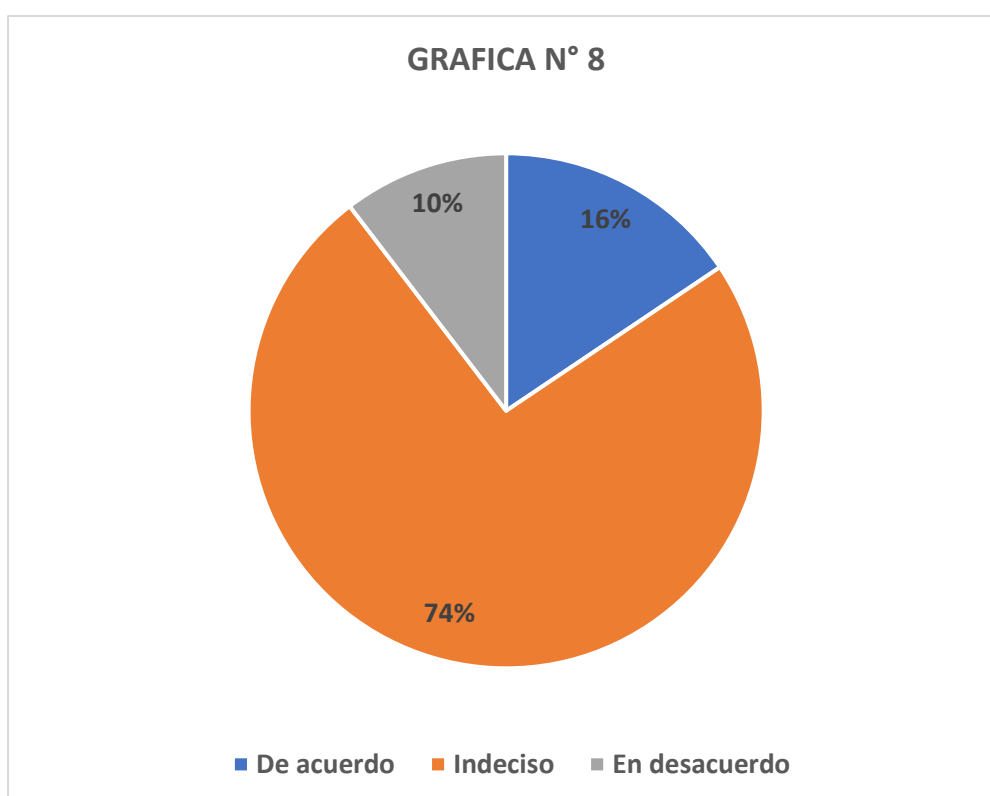


TABLA N° 9

La estructura organizacional refleja los niveles organizacionales para coordinar actividades y delimitar las responsabilidades

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	63	82
Indeciso	13	17
En desacuerdo	1	1
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Los colaboradores de la UGEL – CHINCHA, representados por el 82% consideran que la estructura según órganos de dirección, apoyo, control, asesoría, de línea, entre otros, establecen los diversos niveles de la entidad, lo que permite coordinar las operaciones a realizar y lo más relevante determinar las responsabilidades en el quehacer organizacional, en cambio el 17% está en condición de indeciso para dar alguna respuesta y el 1% está en desacuerdo, expresando que la estructura orgánica de la entidad laboral es muy rígida, limitando iniciativa en el quehacer laboral.

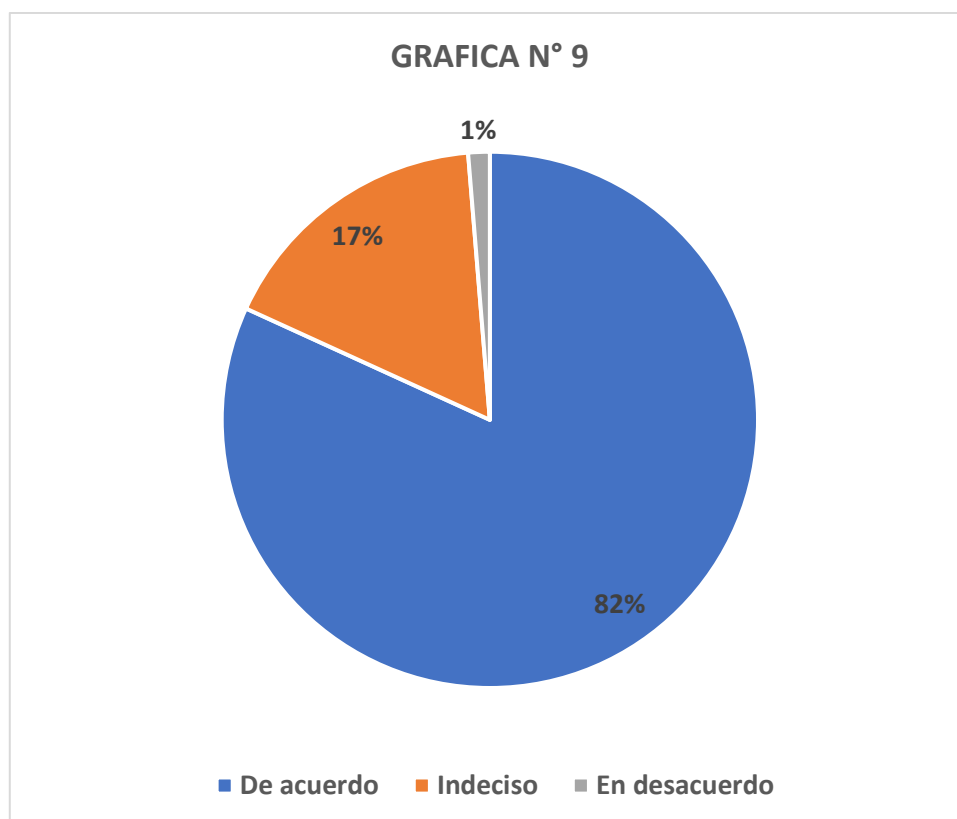


TABLA N° 10

Las políticas de dirección son efectivas para optimizar resultados en la UGEL CHINCHA

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	56	73
Indeciso	18	23
En desacuerdo	3	4
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Los encuestados, representados por el 73% señalan que los lineamientos de dirección que se implementan en la UGEL – CHINCHA, son efectivos para maximizar los resultados esperados;

ya que orientan de forma óptima a los colaboradores para hacer una buena gestión, promoviendo los medios de comunicación necesarios y oportunos según niveles y cargos en la entidad, resaltando en ello la capacidad y predisposición del colaborador para cumplir con sus tareas y lograr productividad organizacional. En tanto, el 23% no opina a favor ni en contra y el 4% está en desacuerdo, expresando que las reglas o políticas de dirección no son las adecuadas para desarrollar entidad y lograr los resultados esperados en el sector educación.

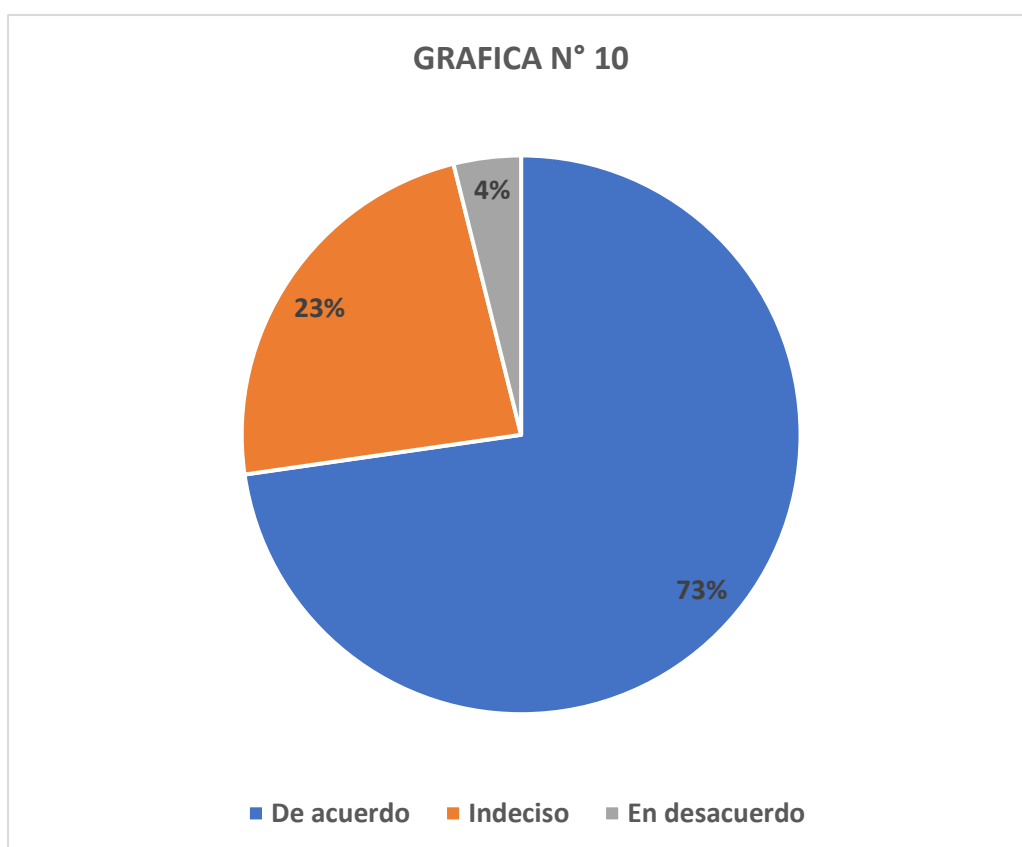


TABLA N° 11

El trabajador está preparado para tomar decisiones frente a cualquier inconveniente de orden administrativo en la UGEL CHINCHA

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	37	48
Indeciso	8	10
En desacuerdo	32	42
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Los encuestados, representados por el 48% indica estar preparados para resolver cualquier inconveniente de índole administrativo que pudiese presentarse en la entidad laboral, ya que la experiencia y rotación en los diversos niveles organizacionales le han brindado gran cantidad de información y elementos que les otorgan los conocimientos necesarios para contribuir a mejorar la gestión de la UGEL – CHINCHA; en cambio una considerable cantidad de colaboradores (42%) está en desacuerdo, manifestando que lo logrado es a su esfuerzo, ya que la entidad no les brinda muchas oportunidades para prepararse o capacitarse según las reglas de modernización de la gestión pública y el 10% se encuentra indeciso para opinar.

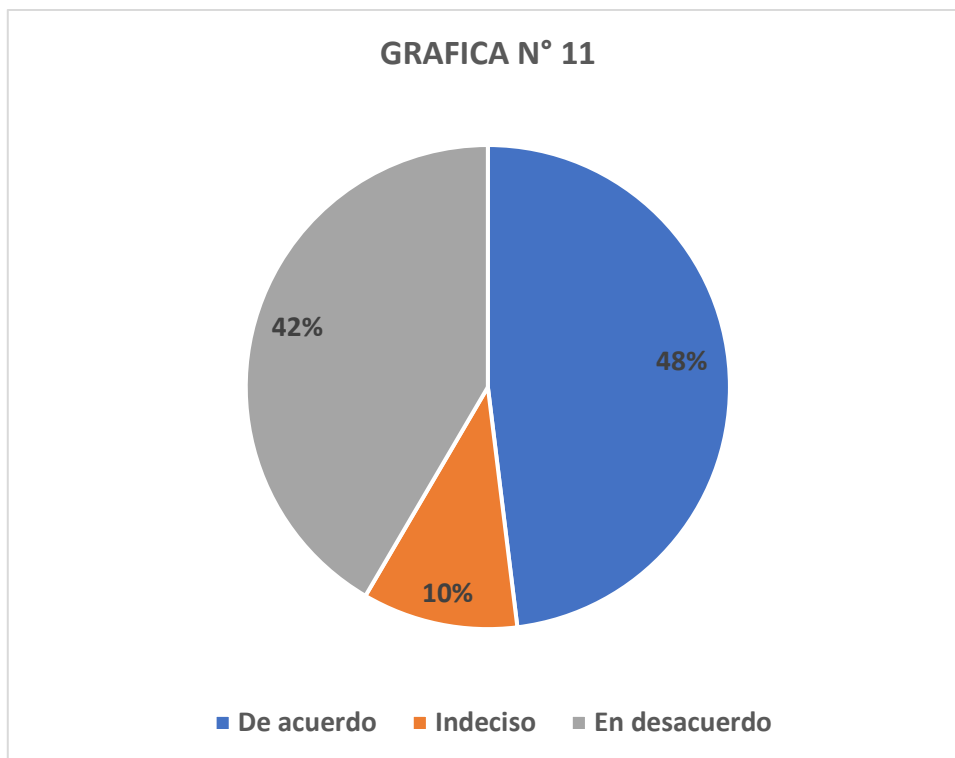


TABLA N° 12

**Los lineamientos de dirección son eficaces para dividir e integrar el trabajo en la UGEL –
CHINCHA**

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	59	77
Indeciso	14	18
En desacuerdo	4	5
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

El 77% de colaboradores inmersos en la problemática, señalan que los lineamientos de dirección de la UGEL – CHINCHA son oportunos y eficaces, permitiendo asignar el trabajo necesario a cada uno de los servidores acorde al nivel, cargo y jornada laboral, además de permitir la coordinación e integración de las operaciones dentro del contexto de los objetivos comunes a lograr. El 18% no precisa respuesta alguna y el 5% está en desacuerdo, expresando que los lineamientos implementados no están acorde a los cambios de políticas educativas del momento.

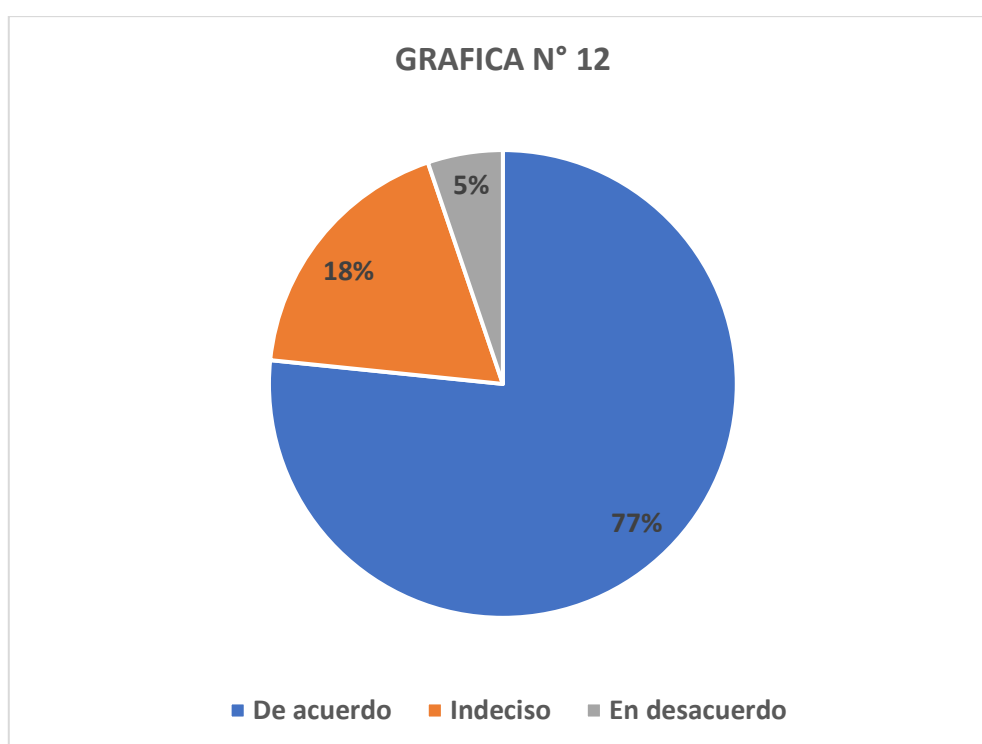


TABLA N° 13

**La dirección de la UGEL – CHINCHA desarrolla oportunamente sus competencias de:
Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, manejo de conflictos y motivación, para
optimizar sus resultados**

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	12	16
Indeciso	58	75
En desacuerdo	7	9
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Los involucrados en la problemática, representados por el 75% están indecisos para opinar sobre lo solicitado, por el contrario el 16% señala que la dirección de la UGEL – CHINCHA desarrolla oportunamente las competencias para promover una comunicación eficaz, establecer políticas oportunas de manejo de conflictos y de motivación al colaborador para lograr productividad, competitividad y en especial optimizar los resultados; en cambio el 9% de servidores están en desacuerdo, expresando que en el centro laboral no se estimula el desarrollo solo se trabaja el día a día.

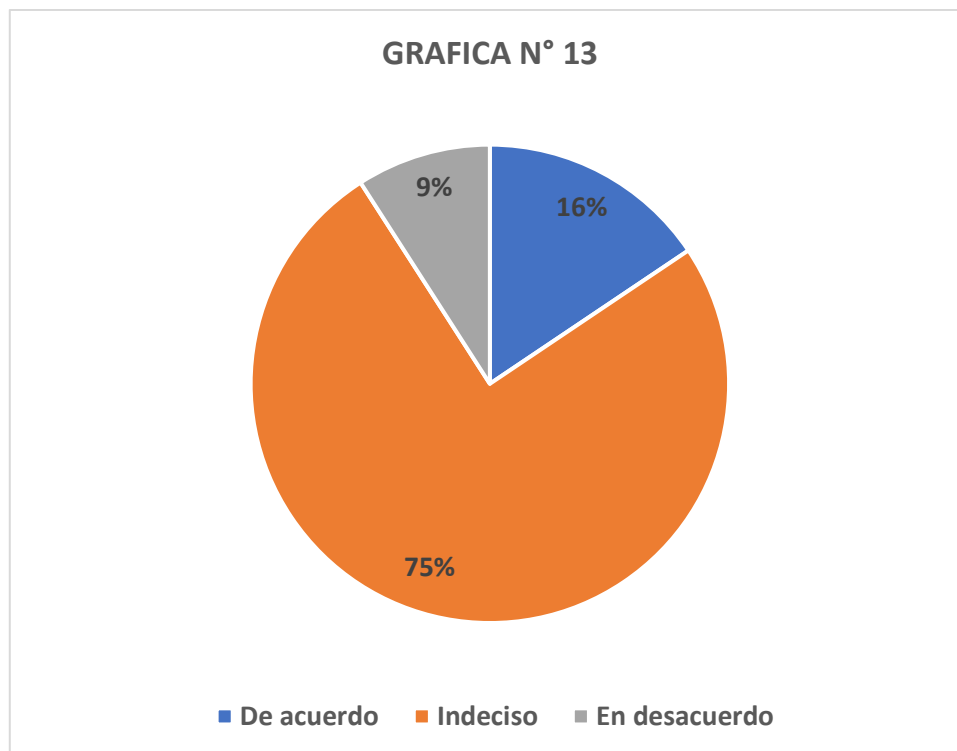


TABLA N° 14

En la UGEL CHINCHA se realiza un efectivo control a las actividades, para un eficaz desempeño del trabajador

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	11	14
Indeciso	31	40
En desacuerdo	35	46
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Los resultados son sorprendentes, los mismos que reflejan la real situación de la gestión pública. El 46% de colaboradores inmersos en la problemática manifiestan que en la UGEL – CHINCHA no se efectúa la supervisión oportuna al quehacer de los trabajadores, dando lugar a las dificultades para lograr los resultados, en cambio el 40% está indeciso para dar cualquier opinión y solamente el 14% considera que las acciones de dirección de la entidad son oportunas, ya que permite monitorear o supervisar cada una de las tareas que realiza el trabajador, en sus fases: antes, durante y después de las actividades.

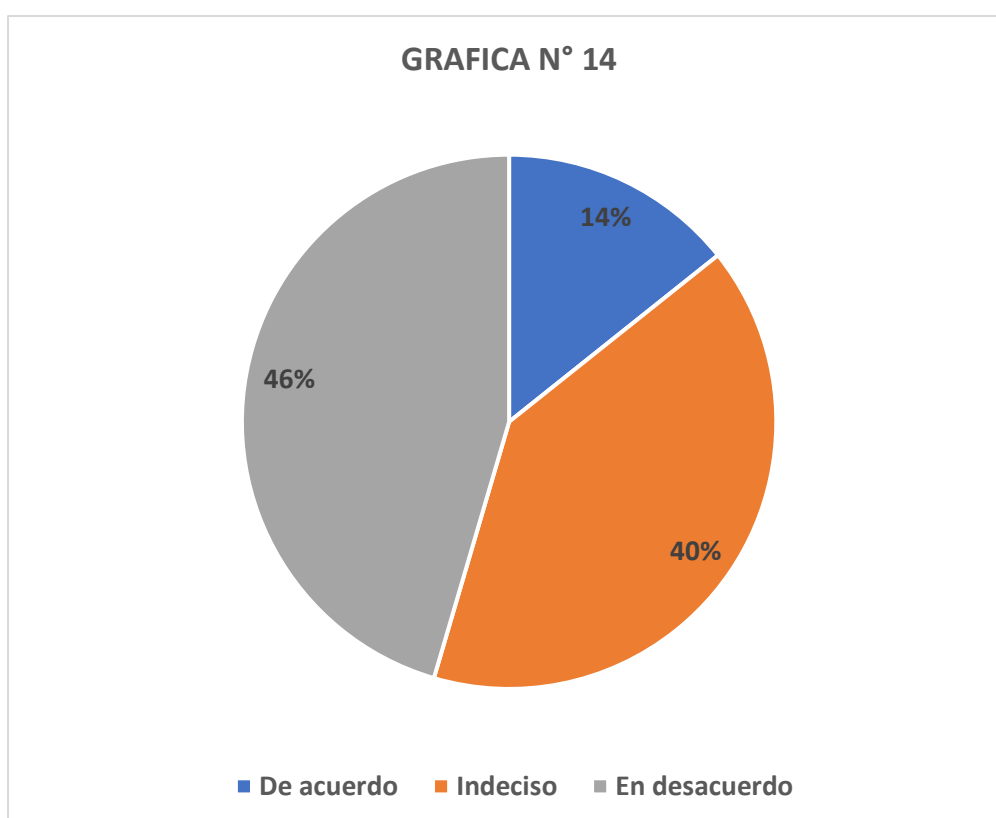


TABLA N° 15

Identificadas las deficiencias se hacen las correcciones oportunamente

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	56	73
Indeciso	16	21
En desacuerdo	5	6
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

El 73% establece que en la UGEL – CHINCHA se tiene por política que identificadas las deficiencias se deben corregir oportunamente, con el fin de realizar una óptima gestión en bien del educando y de la población en general; por otro lado, el 21% se encuentra en condición de indeciso y el 6% está en desacuerdo, respondiendo que en el centro laboral no se realiza supervisión al trabajo realizado, solo se observan y se corrigen las deficiencias cuando existen reclamos sobre la gestión.

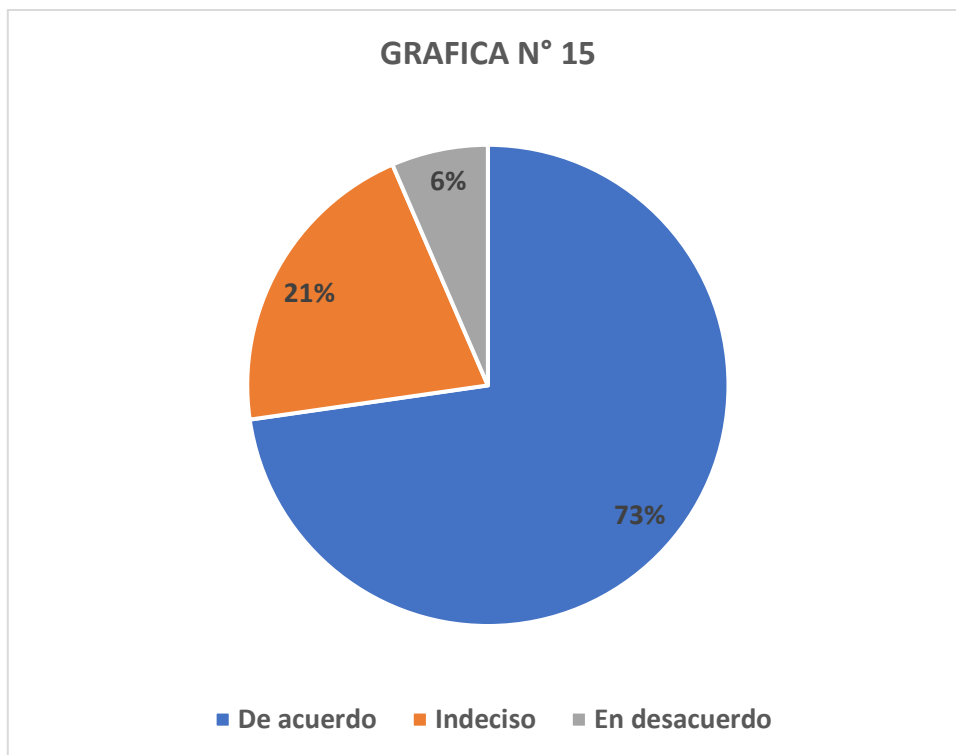


TABLA N° 16

El control les permite hacer comparaciones entre lo planificado y los resultados obtenidos

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	51	66
Indeciso	22	29
En desacuerdo	4	5
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

El 66% de involucrados en la problemática aprecian que un buen control para el cumplimiento de las actividades o tareas, permite realizar las comparaciones entre lo planificado para el año y los resultados obtenidos en la UGEL – CHINCHA, es necesario indicar que el control de los logros se realiza trimestralmente y en periodos más cortos según requerimientos de la dirección pertinente; en tanto, el 29% de colaboradores inmersos en la problemática están indecisos para responder y el 5% está en desacuerdo, expresando que las acciones de control no son las óptimas para un eficaz funcionamiento del centro laboral.

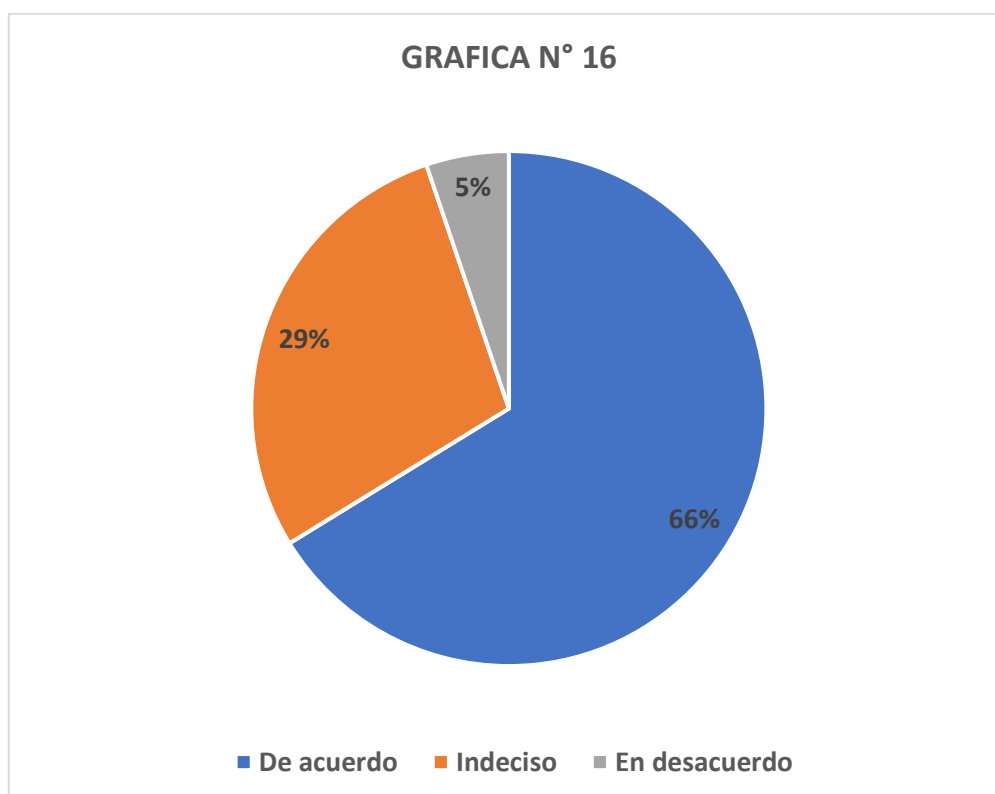


TABLA N° 17

Para optimizar los resultados, en la UGEL – CHINCHA se realiza un control previo, concurrente y posterior a las tareas realizadas

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	12	16
Indeciso	57	74
En desacuerdo	8	10
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

La tabla muestra que el 74% de colaboradores está indeciso para dar alguna respuesta a lo requerido, en cambio el 16% manifiesta que la optimización de los resultados en la UGEL – CHINCHA se debe al cumplimiento de los tres tipos de control: previo, concurrente y posterior y un considerable 10% responde que no se realiza los controles o supervisiones necesarias para un eficaz cumplimiento de las operaciones educativas y administrativas del caso.

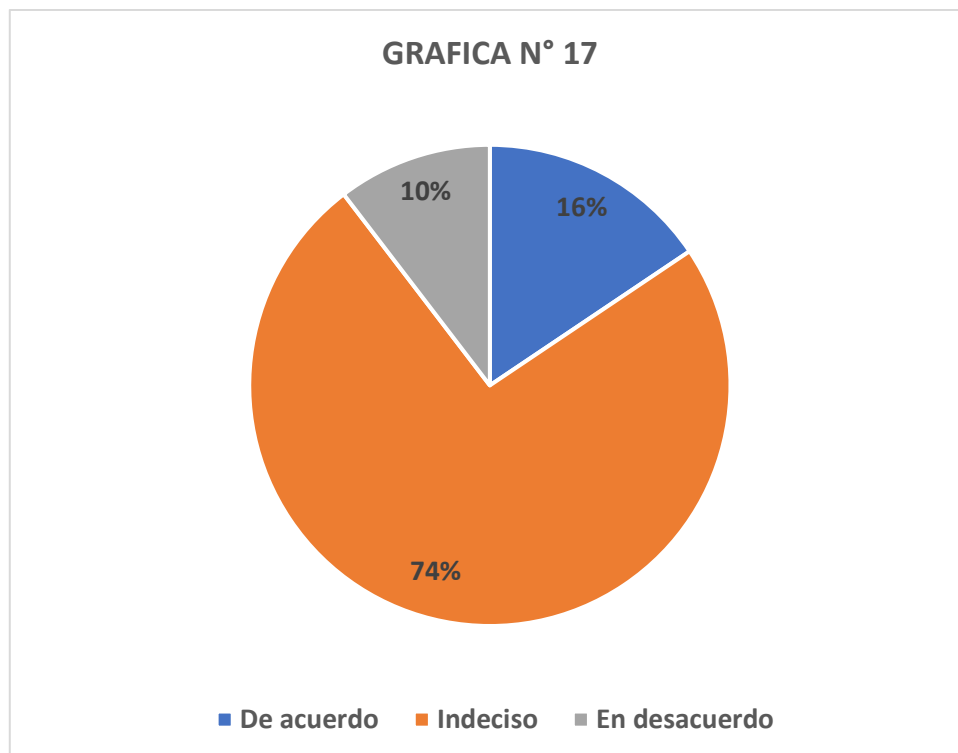


TABLA N° 18

Las estrategias de gestión utilizadas en la UGEL – CHINCHA, permite integrar oportunamente las actividades para optimizar resultados

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	48	62
Indeciso	20	26
En desacuerdo	9	12
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Considerando que la estrategia de gestión, permite entender: el que hacer y cómo hacer las diferentes actividades según cargo de los trabajadores para lograr el propósito institucional; el 62% de encuestados precisan que las estrategias de gestión utilizadas en la UGEL – CHINCHA, conllevan a integrar las operaciones y por ende optimizar los resultados esperados; en cambio el 26% de servidores está indecisos para emitir opinión y el 12% está en desacuerdo, porque las estrategias de gestión implementadas no son las adecuadas a las necesidades de la entidad.

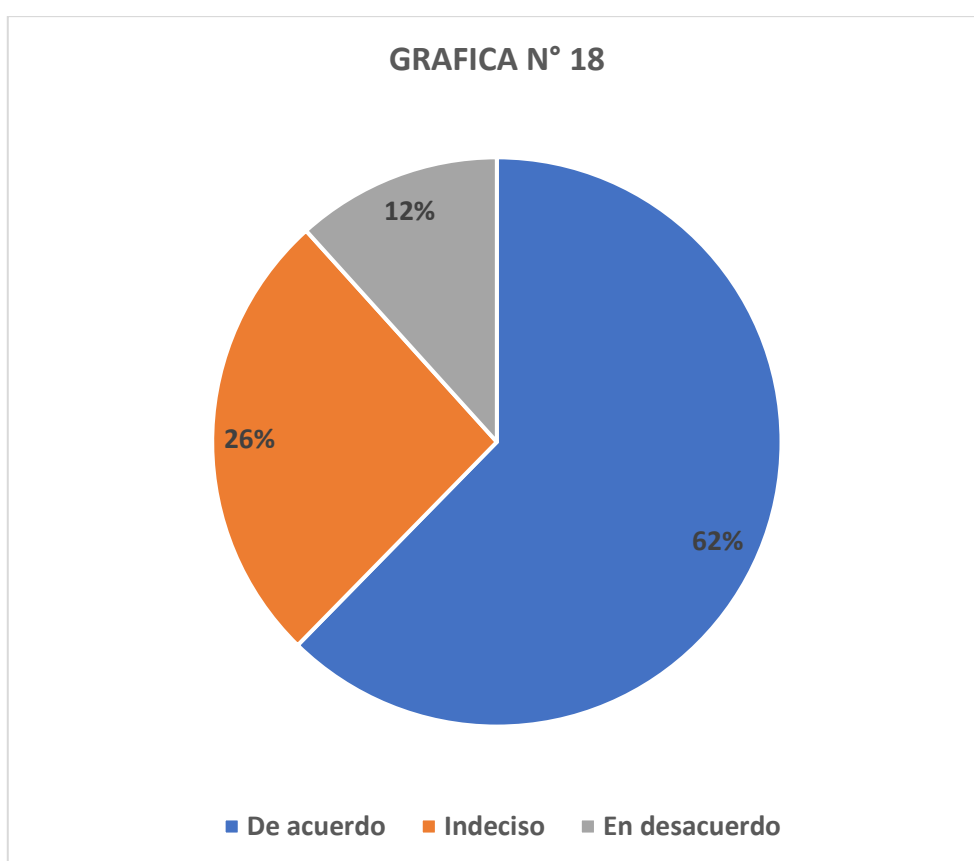


TABLA N° 19

**Las estrategias de gestión permiten determinar quien depende de quién en la UGEL –
CHINCHA para optimizar resultados**

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	44	57
Indeciso	29	38
En desacuerdo	4	5
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

El 57% de los colaboradores inmersos en la problemática, consideran que las estrategias de gestión permiten conocer quien depende de quién en la UGEL – CHINCHA con la finalidad de maximizar los resultados, siendo necesario comunicar oportunamente a los colaboradores el proceso a desarrollar, cuyo efecto permite adaptarse de forma oportuna a los nuevos escenarios organizacionales del caso; en tanto, el 38% de participantes en el estudio se encuentran indecisos para responder y el 5% está en desacuerdo, señalando que las estrategias no son pertinentes para optimizar resultados, por la burocracia de la administración pública.

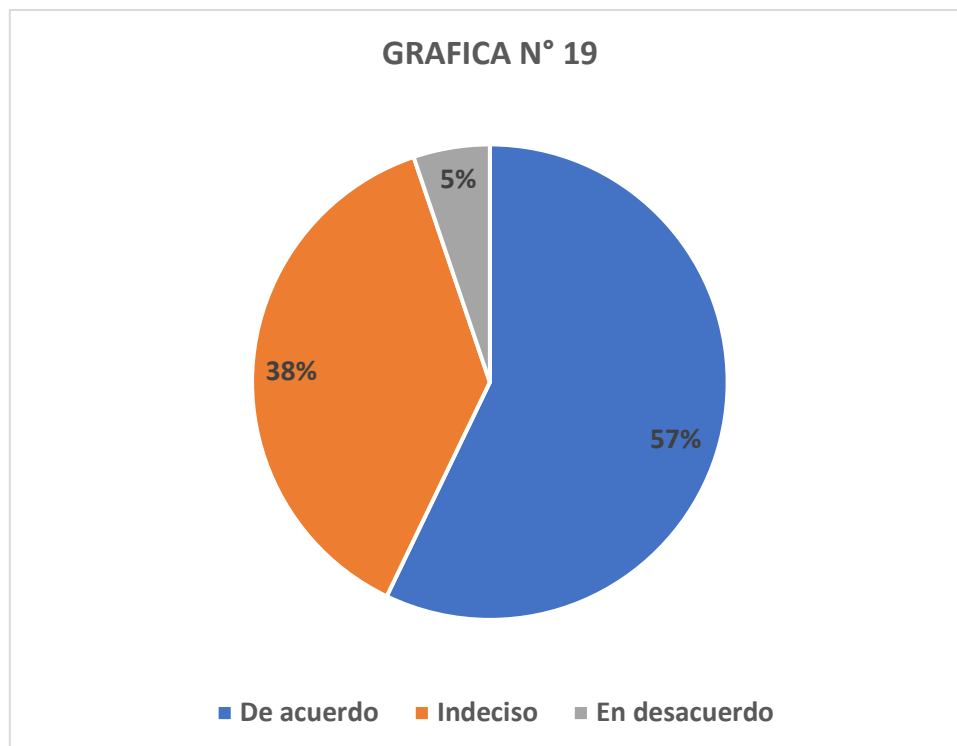


TABLA N° 20

Las estrategias de gestión conllevan a lograr los resultados esperados

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	51	66
Indeciso	25	33
En desacuerdo	1	1
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

La mayoría de los encuestados en un 66% consideran que las estrategias de gestión conllevan a lograr los resultados esperados, pero no garantizan el éxito en su totalidad, ya

que las entidades al interno y externo están en constante movimiento, deben adecuarse a los nuevos escenarios que sean pertinentes, logrando así una estabilidad organizacional y desarrollo sostenible; además el 33% de encuestados están indecisos por no manejar información del caso y el 1% está en desacuerdo, manifestando que los resultados obtenidos son producto del esfuerzo del trabajador, mas no de las estrategias de dirección.

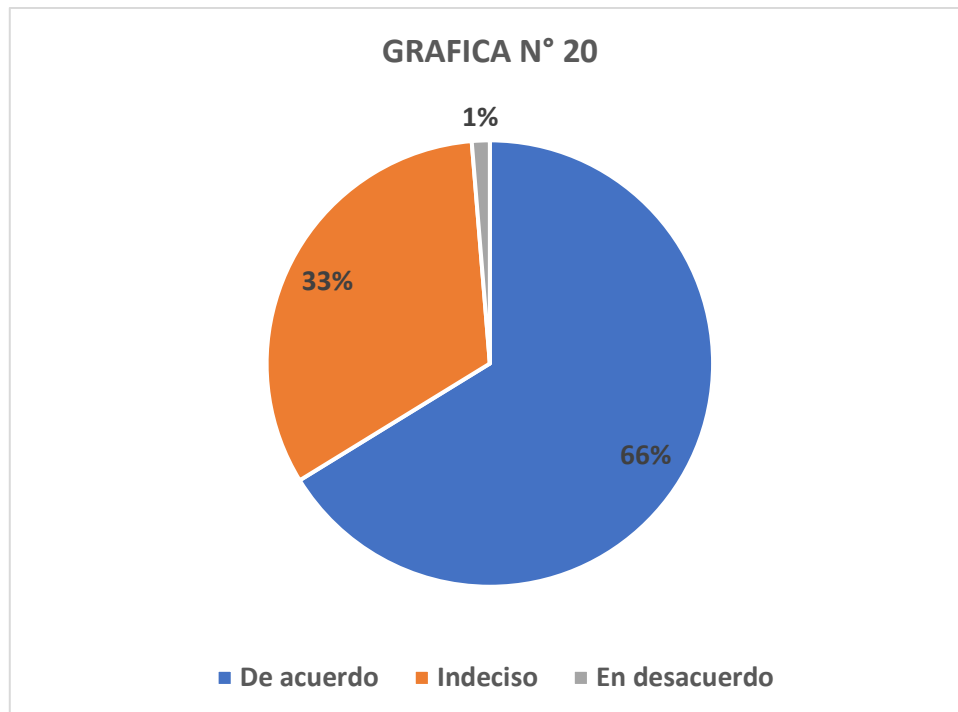


TABLA N° 21

Se logran las metas y objetivos programadas por la UGEL CHINCHA en año educativo

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	18	23
Indeciso	42	55
En desacuerdo	17	22
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Los resultados que se muestran en la tabla indican que el 55% de los involucrados en el estudio están indecisos para opinar sobre lo solicitado, en tanto el 23% precisa que durante su permanencia en la UGEL – CHINCHA y cada año se logran las metas y objetivos establecidos y un 22% indica que en su centro de trabajo no se logra la totalidad de los objetivos y metas programadas, por la asignación oportuna y falta de recursos para cumplir con su labor.

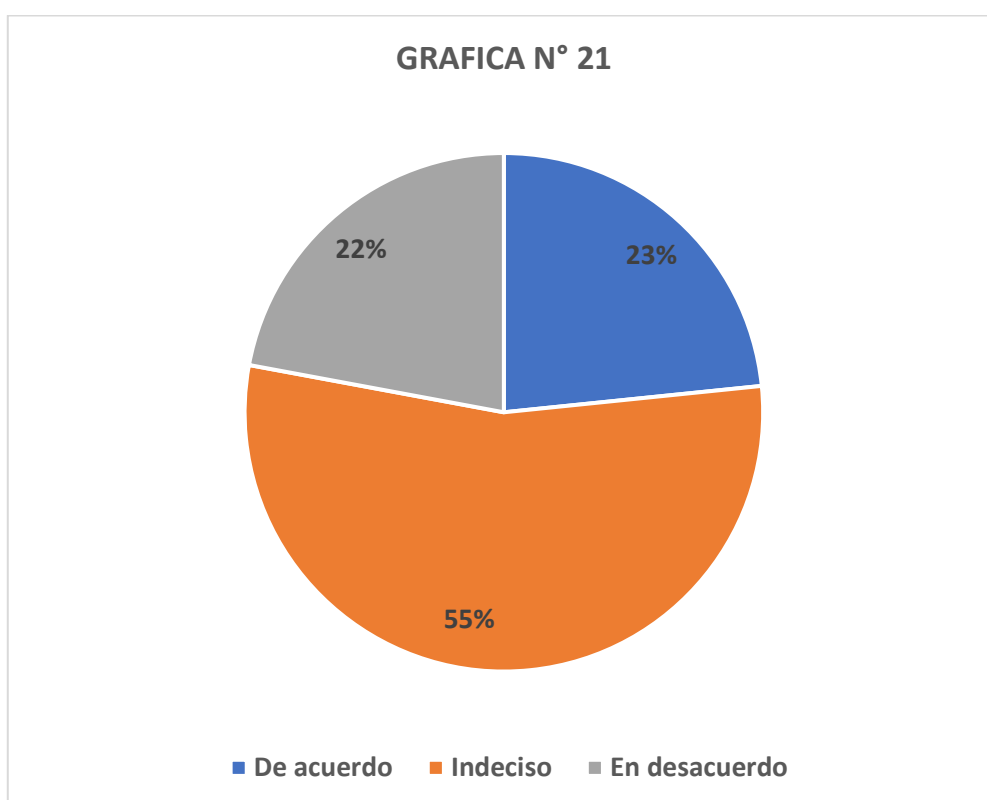


TABLA N° 22

La UGEL – CHINCHA logra la productividad laboral y organizacional

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	21	27
Indeciso	54	70
En desacuerdo	2	3
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Las respuestas son sorprendentes, ya que el 70% de trabajadores está indeciso para precisar si se logra o no la productividad laboral y organizacional, al parecer por desconocimiento del caso, en cambio el 27% responde que en su centro de trabajo se asignan oportunamente los recursos y por ende los trabajadores están en capacidad de aprovecharlos de la mejor manera para lograr la productividad laboral y organizacional y el 3% está en desacuerdo, expresando que no se logra la productividad esperada.

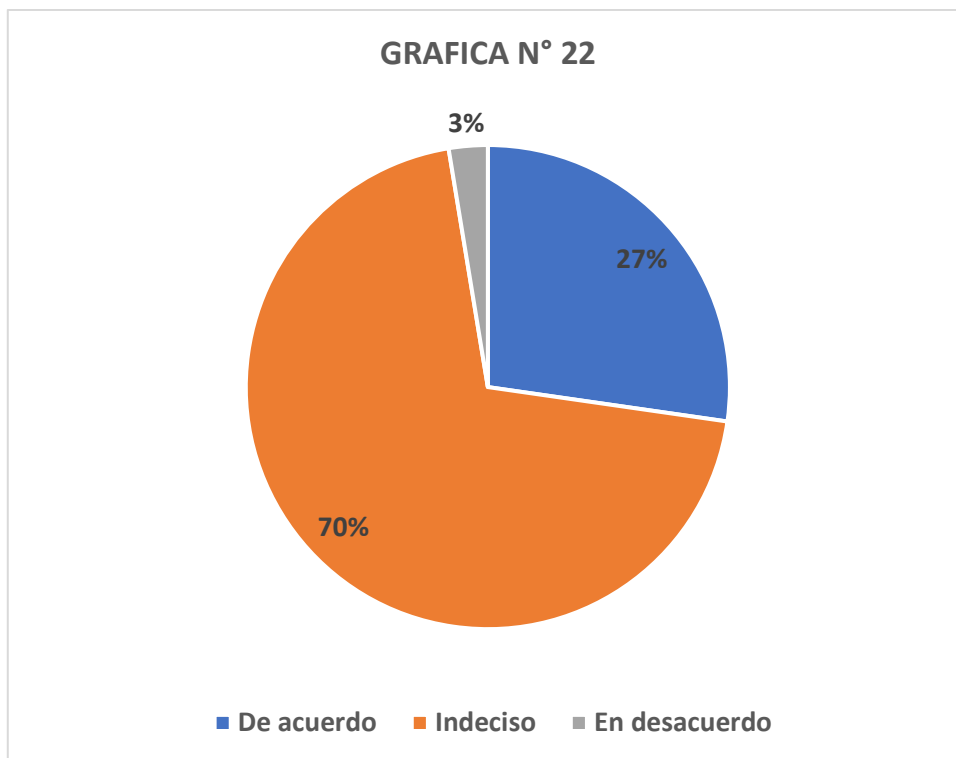


TABLA N° 23

La optimización de resultados en la UGEL – CHINCHA, refleja la maximización del desempeño o rendimiento del trabajador

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	60	78
Indeciso	15	19
En desacuerdo	2	3
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

El 78% de las personas que participaron en la investigación consideran que los resultados obtenidos por la UGEL – CHINCHA, reflejan la real situación y capacidad de rendimiento del trabajador, en tanto el 19% está indeciso para dar alguna opinión al respecto y el 3% responde que los resultados obtenidos no reflejan el máximo desempeño del colaborador, ya que en muchos de los casos no se les asigna en el momento requerido los recursos que demanda su labor.



TABLA N° 24

Para optimizar resultados la UGEL – CHINCHA asigna oportunamente los recursos a sus trabajadores

RESPUESTA	N°	%
Siempre	8	10
A veces	66	86
Nunca	3	4
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Según disponibilidad, el 86% de encuestados manifiestan que A veces se les asignan los recursos necesarios para cumplir su labor en el tiempo requerido, ello se debe a la burocracia de la administración pública, en cambio el 10% de involucrados en la problemática indican que siempre se les otorgan de forma oportuna los recursos para llevar a cabo con eficiencia y eficacia su tarea y el 4% está en desacuerdo, porque para cumplir con la función, en muchos de los casos por cuenta propia buscan los recursos que se requiere para llevar a cabo la actividad.

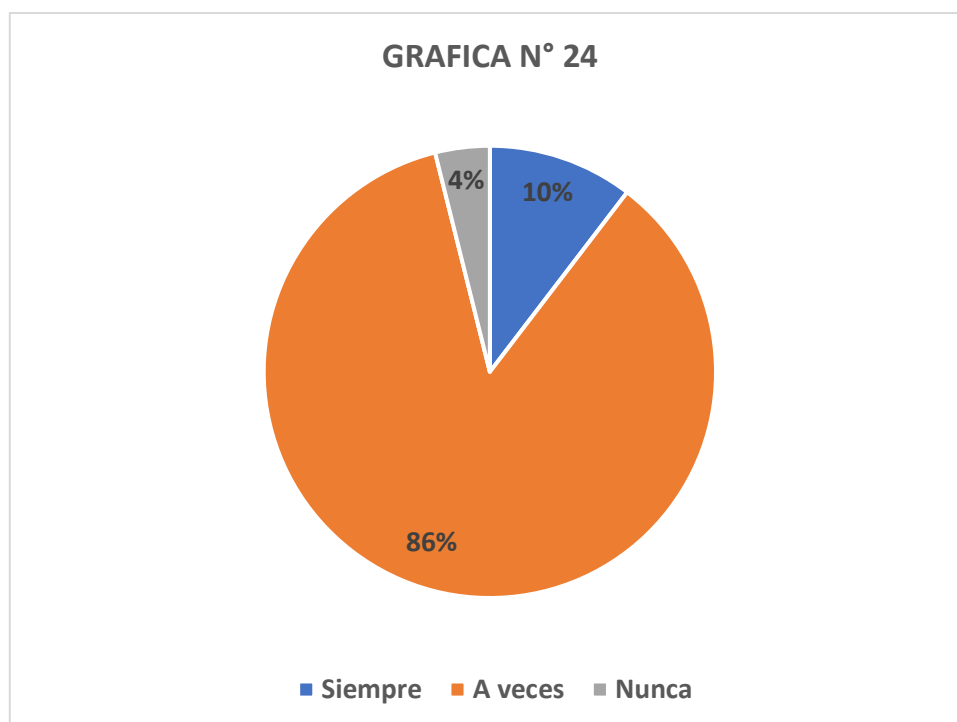


TABLA N° 25

Es importante la gestión y presupuesto por resultados para un funcionamiento eficaz de la UGEL – CHINCHA

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	71	92
Indeciso	4	5
En desacuerdo	2	3
Total	77	100%

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Las respuestas indican que el 92% de personas inmersas en el estudio, consideran que el funcionamiento eficaz de la UGEL – CHINCHA depende de la gestión y presupuesto por

resultados, teniendo como actor dinámico al recurso humano, quien hace el esfuerzo necesario por optimizar los resultados según actividad asignada, por su parte el 5% está indeciso para opinar y el 3% está en desacuerdo, manifestando que para maximizar los resultados debe apreciarse la capacidad y predisposición del trabajador.



6.2. Discusión de resultados

Al respecto, el 78% de colaboradores de la UGEL – CHINCHA expresan que a veces se aplica de forma adecuada el proceso administrativo para una eficaz gestión. En tanto, el 49% de trabajadores señalan que para el eficiente funcionamiento del centro laboral se requiere estrategias oportunas de gestión; en cambio el 94% indica que la maximización de los resultados se debe a la planeación que se realiza en la UGEL – CHINCHA, identificando cada uno de los elementos que la integran.

Asimismo, el 67% considera que la maximización de los resultados se debe a la buena organización de las actividades, acorde a lo que establece el 82% de los involucrados en el trabajo; quienes indican que la estructura organizacional refleja los niveles, responsabilidades y delimitación de la autoridad en la UGEL – CHINCHA.

En cambio, el 73% de personas inmersas en el estudio consideran que las políticas de dirección son efectivas para optimizar resultados, cuyo efecto se observa en la integración del trabajo; por otro lado, el 73% establece que el control es fundamental para la buena marcha de las entidades, ello conlleva a identificar los errores y al mismo tiempo implementar las correcciones pertinentes, dando lugar a las comparaciones entre lo planificado y los resultados obtenidos.

Entonces, el 78% de servidores manifiestan que los resultados reflejan el máximo rendimiento de cada uno de ellos, lo que motiva a trabajar mediante gestión y presupuesto por resultados, que conlleven a un funcionamiento sostenido y eficaz de la UGEL – CHINCHA.

En general, los resultados obtenidos se corroboran con la comprobación estadística de las hipótesis, al 95% de confiabilidad y 5% de margen de error, donde el valor obtenido de 907.55 supera al valor crítico de 65.16536; lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, donde se establece que: La adecuada

aplicación del proceso administrativo influye significativamente en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020. Lo que se fundamenta con los resultados de la comprobación estadística de las hipótesis específicas, las que indican que la planeación, organización, dirección, control y estrategias de gestión influyen en la optimización de resultados en la UGEL – CHINCHA.

En consecuencia, lo expresado anteriormente se relaciona con los resultados que se expresan en los antecedentes de la investigación, a nivel internacional, nacional y local.

CONCLUSIONES

- La eficaz aplicación del proceso administrativo en sus fases de: planeación, organización, dirección y control, incluida las estrategias influye en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Chincha.
- La planeación en relación a sus elementos, relevancia, actividades, objetivos, entre otros factores influyen en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha.
- La organización según asignación de funciones, delimitación de autoridad, niveles jerárquicos, responsabilidades, etc.; influye en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha.
- La dirección según políticas, estilos de liderazgo, comunicación, motivación, trabajo en equipo y formas de tomar decisiones influyen en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha.
- El control como elemento del proceso administrativo permite identificar y corregir errores, supervisar las acciones en sus etapas: antes, durante y después, todo ello influye en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha.
- Las estrategias de gestión corporativa, de competitividad y de cooperación basadas en las funciones organizacionales y objetivos, determinan que hacer y cómo realizar las actividades; por ende, influyen en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha.

RECOMENDACIONES

- Los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Chincha, para optimizar los resultados deben de capacitar a todos los colaboradores en lo referente a las etapas y cumplimiento del proceso administrativo: Planeación, organización, dirección y control.
- Los directivos de la UGEL – CHINCHA, deben de implementar políticas y estrategias de gestión acorde a la realidad institucional, para maximizar los resultados.
- Los colaboradores de la UGEL – CHINCHA, deben asumir el compromiso por desarrollar la institución, en relación a la misión y visión organizacional.
- Los directivos de la UGEL – CHINCHA, deben de asignar los recursos y comunicar oportunamente los cambios a implementarse, con la finalidad de la mejora continua para maximizar los resultados.
- Para optimizar los resultados, los responsables de la dirección de la UGEL – CHINCHA deben evaluar y controlar permanentemente las acciones de los colaboradores con el propósito de conocer y mejorar su desempeño.
- Los directivos de la UGEL – CHINCHA, deben de elaborar e implementar programas de motivación e incentivos para impulsar la productividad y competitividad entre los colaboradores con la finalidad de mejorar los resultados institucionales, reflejado en el logro de metas y objetivos.

FUENTES DE INFORMACION

- Barriga, C. (2013); Investigación Educativa, Lima – Perú, editorial Cepredin-UNMSM
- Bernal, C. (2006); Metodología de la Investigación; México, Editorial Prentice-Hall.
- Bohlander, G., Snell S., Sherman, A. (2001), “*Administración de Recursos Humanos*”- 12ª. Edición, México, Thomson Learning.
- Calderón, G. (2017). La gestión administrativa en el proceso educacional del Centro Educación Básica Alternativa Túpac Amaru de Villa María del Triunfo – Lima 2016, Perú
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4376/Calder%c3%b3n_PG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009); Gestión del Talento Humano; México, editorial McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2006); Introducción a la Teoría General de la Administración, México, séptima edición, McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2009), “*Administración de Recursos Humanos*”- decimoprimer edición, México.
- Fernández, D. (2017), Proceso administrativo y su relación con la gestión de calidad en la Municipalidad Provincial de Huaraz, para el 2017, Perú

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11959/fern%C3%A1ndez_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Flores Orozco S. (2015). Proceso Administrativo y Gestión Empresarial en Coproabas Jinotega 2010- 2013, Matagalpa – Nicaragua.
<https://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- Hernández, R. (2014); Metodología de la Investigación, México, editorial McGrawHill.
- Koontz H., Weihrich H., Cannice M. (2012); Administración, México, editorial Mc Graw Hill.
- Louffat E. (2015), Administración: fundamentos del proceso administrativo, cuarta edición, Argentina, editorial Cengage Learning.
- Maravi, A. (2004); Metodología de la Investigación Científica, editorial Impresiones y publicaciones de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; Lima – Perú.
- Osorio I. (2014). *El Proceso Administrativo y sus efectos en los establecimientos Educativos Privados en la Ciudad de Quetzaltenango* – Guatemala
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Osorio-Imelda.pdf>.
- Robbins, S., Judge, T. (2017), Comportamiento Organizacional- 17 edición, México. Editorial Pearson.
- Rodríguez, E. (2016); Gestión de procesos administrativos y clima laboral en una empresa textil de la región Ica, 2016, Perú

http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/957/1/RODRIGUEZ%20MALLMA%20EDDY%20NEPTALI.pdf

- Stoner J., Freeman E., Gilbert D. (1996); Administración, sexta edición, México, editorial Prentice Hall.

INTERNET:

http://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/novedades/2013/presentaciones/semi_inter/2_Lima.pdf

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11959/fern%C3%A1ndez_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y 03-03-2020

ANEXOS

1.- Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

“EL PROCESO ADMINISTRATIVO Y LA OPTIMIZACION DE RESULTADOS EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL – CHINCHA, PERIODO 2019 - 2020”

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Señores trabajadores, conocedores de su espíritu de colaboración, le invocamos precisar su respuesta en cada pregunta planteada, marcando con **X** la respuesta de su preferencia; manifestándole que los datos brindados serán utilizados en aspectos netamente académicos, siendo la encuesta totalmente anónima.

Preguntas

Variable Independiente

1. ¿A su entender, las organizaciones como la UGEL CHINCHA, aplica adecuadamente el proceso administrativo para una gestión eficaz?
Frecuentemente () A veces () Desconozco ()
2. ¿A su opinión, para la marcha eficiente de la UGEL – CHINCHA, se establecen las estrategias de dirección oportunamente?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Planeación

3. ¿A su conocimiento, es importante la planeación para maximizar los resultados en las UGEL CHINCHA?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
4. ¿A su parecer, los trabajadores de la UGEL – CHINCHA deben conocer los elementos de la planeación, tales como: misión, visión, políticas, procedimientos, programas, etc., para optimizar los resultados?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
5. ¿A su opinión, la planeación les permite conocer los cursos de acción a realizar en el tiempo y los objetivos y metas a lograr?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
6. ¿A su entender, la planeación les permite evaluar su desempeño y logros a nivel De la UGEL – CHINCHA?

Siempre () A veces () Nunca ()

Indicador: Organización

7. ¿A su conocimiento, es adecuada la aplicación de la organización como elemento del proceso administrativo en la UGEL CHINCHA para optimizar resultados?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
8. ¿A su criterio y en función a los resultados esperados se asignan eficazmente las funciones según puesto de trabajo?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
9. ¿A su entender, la estructura organizacional refleja los niveles organizacionales para coordinar actividades y delimitar las responsabilidades?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Dirección

10. ¿A su opinión, las políticas de dirección son efectivas para optimizar resultados en la UGEL CHINCHA?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
11. ¿A su conocimiento, el trabajador está preparado para tomar decisiones frente a cualquier inconveniente de orden administrativo en la UGEL CHINCHA?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
12. ¿Cree usted, que los lineamientos de dirección son eficaces para dividir e integrar el trabajo en la UGEL – CHINCHA?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
13. ¿A su entender, la dirección de la UGEL – CHINCHA desarrolla oportunamente sus competencias de: Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, manejo de conflictos y motivación, para optimizar sus resultados?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Control

14. ¿Cree usted, que en la UGEL CHINCHA se realiza un efectivo control a las actividades, para un eficaz desempeño del trabajador?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
15. ¿A su opinión, identificadas las deficiencias se hacen las correcciones oportunamente?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
16. ¿A su entender, el control les permite hacer comparaciones entre lo planificado y los resultados obtenidos?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
17. ¿Para optimizar los resultados, en la UGEL – CHINCHA, se realiza un control previo, concurrente y posterior a las tareas realizadas?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Estrategias de gestión

18. ¿A su entender, las estrategias de gestión utilizadas en la UGEL – CHINCHA, permite integrar oportunamente las actividades para optimizar resultados?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

19.¿A su conocimiento, las estrategias de gestión permiten determinar quien depende de quién en la UGEL – CHINCHA para optimizar resultados?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

20.¿A su opinión, las estrategias de gestión conllevan a lograr los resultados esperados?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Variable Dependiente

21.¿A su criterio, se logran las metas y objetivos programadas por la UGEL CHINCHA en año educativo?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

22.¿ Cree usted, que la UGEL – CHINCHA logra la productividad laboral y organizacional?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

23.¿A su criterio, la optimización de resultados en la UGEL – CHINCHA, refleja la maximización del desempeño o rendimiento del trabajador?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

24.¿A su entender, para optimizar resultados la UGEL – CHINCHA asigna oportunamente los recursos a sus trabajadores?

Siempre () A veces () Nunca ()

25.¿Cree usted que es importante la gestión y presupuesto por resultados para un funcionamiento eficaz de la UGEL – CHINCHA?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Nombre del encuestador:

Lugar:

Fecha: _____

Hora: _____

Observaciones: _____

2.- Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	BIBLIOGRAFIA
<p>PROBLEMA GENERAL.</p> <p>¿Cómo influye la aplicación del proceso administrativo en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local(UGEL) – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS.</p> <p>¿De qué manera influye la planificación en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La adecuada aplicación del proceso administrativo influye significativamente en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.</p> <p>La planificación influye directamente en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo</p>	<p>OBJETIVO GENERAL.</p> <p>Determinar la influencia de la aplicación del proceso administrativo en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local(UGEL) – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</p> <p>Determinar la influencia de la planificación en la optimización de resultados en la UGEL–Chincha,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • VARIABLE INDEPENDIENTE: Proceso Administrativo Indicadores: ✓ Planeación ✓ Organización ✓ Dirección ✓ Control ✓ Estrategias de gestión • VARIABLE DEPENDIENTE: Optimización de Resultados UGEL - CHINCHA Indicadores: ✓ Objetivos ✓ Metas ✓ Productividad 	<p>Tipo, Nivel y Diseño</p> <p>Tipo: Cuantitativa</p> <p>Nivel: Descriptivo – explicativa</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población:</p> <p>Estuvo integrada por los trabajadores de la UGEL – CHINCHA; Siendo un total de 77 trabajadores.</p> <p>Muestra:</p>	<p>DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuesta • Análisis Documental <p>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ficha de Observación • Cuestionario • Revisión de libros, leyes, reglamentos, manuales, entre otros <p>DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Barriga, C. (2013); Investigación Educativa, editorial Cepredin-UNMSM, Lima – Perú. •Bernal, C. (2006); Metodología de la Investigación, México, Editorial Prentice-Hall. Chiavenato I. (2006); Introducción a la Teoría General de la Administración, séptima edición, México, McGraw – Hill. Hernández, R. (2014); Metodología de la Investigación, México, editorial McGrawHill. Graw Hill, México

<p>octubre de 2019 a junio de 2020?</p> <p>¿Cómo influye la organización en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020?</p> <p>¿De qué manera influye la dirección en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020?</p> <p>¿De qué manera influye el control en la optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020?</p> <p>¿Cómo influyen las estrategias de gestión en la</p>	<p>octubre de 2019 a junio de 2020</p> <p>La organización influye significativamente en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020</p> <p>La dirección influye directamente en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020</p> <p>El control influye favorablemente en la optimización de resultados en la UGEL– Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020</p> <p>Las estrategias de gestión influyen directamente en la</p>	<p>periodo octubre de 2019 a junio de 2020</p> <p>Analizar la influencia de la organización en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020</p> <p>Determinar la influencia de la dirección en la optimización de resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020</p> <p>Analizar la influencia del control en la optimización de resultados en la UGEL–Chincha, periodo octubre de</p>	<p>✓ Desempeño rendimiento /</p> <p>✓ Eficiencia y</p> <p>eficacia</p>	<p>n=.Se consideró el total de la población = 77 trabajadores</p>	<p>Organización de datos</p> <p>Tabulación de datos</p> <p>Cuadros y representaciones estadísticas</p> <p>Chi – cuadrado.</p>	
---	--	---	--	---	---	--

<p>optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020?</p>	<p>optimización de resultados en la UGEL – Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020</p>	<p>2019 a junio de 2020</p> <p>Determinar la influencia de las estrategias de gestión en la optimización de resultados en la UGEL–Chincha, periodo octubre de 2019 a junio de 2020</p>				
--	---	--	--	--	--	--