



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA DE GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y desempeño laboral de los  
trabajadores de una universidad pública 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Condori Zamora, Kelly Yngells (Orcid.org/0000-0002-6744-3258)

**ASESOR:**

Magister. Casazola Cruz, Oswaldo Daniel (Orcid.org/0000-0003-2521-530X)

**CO-ASESOR:**

Dra. Panche Rodríguez, Odoña Beatriz (Orcid.org/0000-0002-1629-1776)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios por siempre guiar e iluminar mi camino en cada paso de mi vida.

A mi Madre por su ejemplo de superación, perseverancia y apoyo incondicional, por enseñarme a nunca rendirme. A mi padre por siempre cuidarme desde el cielo.

### **Agradecimiento**

A mi asesor de la Universidad Cesar Vallejo por su apoyo, orientación y consejos para el desarrollo y culminación de este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN:	10
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGIA	23
3.1 Tipo y diseño de investigación.	23
3.2 Variables y operacionalización:	24
3.3 Técnicas, instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
3.4 Procedimientos:	27
3.5 Método de análisis de datos	28
3.6 Aspectos éticos:	28
IV. RESULTADOS	29
4.1 Resultados sobre Gestión administrativa.	29
4.2 Resultados Inferenciales	32
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 La institución cuenta con información oportuna para una adecuada toma de decisiones	29
Tabla 2: Se cumple de manera eficiente con las tareas asignadas por la Universidad de acuerdo al tiempo establecido	29
Tabla 3: Existe una adecuada comunicación con los compañeros de trabajo en la Universidad	30
Tabla 4: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022	31
Tabla 5: Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022	32
Tabla 6: Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022	33

## INDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS

Figura 1: Etapas del proceso administrativo	21
Gráfico 1: ¿La institución cuenta con información oportuna para una adecuada toma de decisiones?	29
Gráfico 2: Se cumple de manera eficiente con las tareas asignadas por la Universidad de acuerdo al tiempo establecido	30
Gráfico 3: Existe una adecuada comunicación con los compañeros de trabajo en la Universidad	30



## **Resumen**

En el presente trabajo de investigación titulado gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública 2022, tiene como finalidad determinar la relación existente entre Gestión administrativa y desempeño laboral, para esto el estudio que realizamos fue de tipo básica – aplicada correlacional, con enfoque cuantitativo se desarrolló utilizando el diseño no experimental de corte transversal, para este trabajo de investigación utilizamos una muestra de 148 trabajadores de una universidad pública, también debemos mencionar que las técnicas de recolección de datos fueron a través de cuestionarios.

### **Palabras Clave**

Gestión Administrativa, Desempeño laboral, Organización, Dirección, Eficiencia.

## **Abstract**

In the present research work entitled administrative management and work performance of the workers of a public university 2022, its purpose is to determine the relationship between administrative management and work performance, for this the study we carried out was of a basic type - correlational and was developed using the experimental or cross-sectional design, for this research work we used a sample of 50 workers from a public university, we must also mention that the data collection techniques were through questionnaires.

## **Keywords**

Administrative Management, Work Performance, Organization, Management, Efficiency.





## I. INTRODUCCIÓN:

Según Garza J, (2019) el conocimiento sobre la admiración se inicia en el siglo XX, en plena revolución industrial, y es en este siglo cuando comienzan a surgir las nuevas empresas que requieren implementar nuevas formas de organización y nuevas ideas para administrar estas industrias, desde que inicio la revolución industrial hasta el día de hoy es importante estudiar como gerenciar, ya que se busca la efectividad del empeño del individuo por encima de cualquier medio que utilicen para lograr sus propósitos. Desde un punto de vista epistemológico, la administración ha sufrido distintas transformaciones a lo largo del tiempo, de las cuales se destacan dos épocas principales: La Mecánica, que se basa en los principios de analizar, descomponer y estudiar cada parte para comprender un sistema holístico La era se enfoca en toda la Investigación. Todo este conocimiento a través de la historia, en la actualidad se logra establecer Los autores modernos de la administración la utilizan como base de la ideología y metodología presentada como ciencia de investigación.

A nivel mundial, según Hyacinth, B (2018), Vargas C, (2018) & Chayacaña, ha existido y sigue existiendo un gran descuido de la gestión administrativa lo que provoca pérdida del recurso humano, esto hace que la cifra de rotación de personal a nivel mundial haya alcanzado un aumentó aproximado del 23% solo entre el 2013 y el 2018, buscando soluciones a este problema se llegó a encontrar que una de las mejores soluciones es mejorar de manera constante el clima laboral en las empresas, es decir: un lugar de trabajo tóxico hará que tu mejor empleado renuncie, el daño se produce cuando los líderes apoyan y perpetúan malos comportamientos, Ninguna cantidad de dinero o beneficio valen la pena como para permanecer en un entorno tóxico.

En nuestra región de América del sur, según, Galarza (2020), Cano (2017) & Arias (2017) señala para los moradores de los lugares campesinos, no existen objetivos claros a seguir, tampoco se trabaja de manera ordenada ni planificada y existe un deficiente desarrollo de sus actividades ya que no existe motivación alguna para mejorar en el trabajo diario. viene precedido por la mala gestión

administrativa que no es clara ni objetiva y, esto a su vez evita un crecimiento del colaborador dentro de la organización Santacruz, W (2020) Reyes (2022) & Buitron (2020).

En el Perú, según Torres, H (2021) Gutiérrez (2020) & Alarcón (2022) la gestión administrativa no es la adecuada, porque los medios que la componen se vienen dando de manera poco transparente. Viene precedido porque utilizan un formato único, donde el encargado ordenan y los trabajadores obedecen sin ningún tipo de objeción. Morales, O (2021), Tello (2018) & Huamani (2021) viene precedido por la mala gestión administrativa que no responde a las exigencias educacionales, de igual forma el desarrollo profesional no logra estar a la altura de los logros que las instituciones esperan obtener, ya que la función principal de estas instituciones es brindar servicios educativos de alta calidad.

Arango, N (2021), Córdova (2018), Anchelia (2021), nos dice que, todo esto se debe a que no existe una buena planeación, ordenamiento, jefatura y inspección de los procedimientos que se deben llevar para que exista una buena y eficiente gestión administrativa y el desarrollo de un excelente rendimiento profesional por parte de los colaboradores de las instituciones públicas. gestión (2022) Montalvico (2021) & Amijos (2019), nos indica que más del 55% de los peruanos afirman haber sentido, Miedo a cometer un error en el lugar de trabajo, el pensamiento y cultura de una empresa debe saber que un ambiente psicológicamente seguro no solo hace que los compañeros de trabajo se sientan seguros y apoyados, sino que también beneficia a la empresa porque son productivos porque los empleados reciben apoyo cuando cometen errores. más a menudo se atreven a probar cosas nuevas y ofrecen Soluciones diferentes. el estudio también revelo que un poco menos del 31% de los trabajadores se sienten en confianza, solo el 8% acepta haber sentido vergüenza al querer compartir alguna idea nueva, los trabajadores también manifestaron sentir vergüenza al tener una inquietud o querer hacer alguna consulta. Generalmente en las universidades públicas observamos que la gestión administrativa es muy deficiente y esto se evidencia en el desarrollode sus funciones y en el retaso de sus actividades ya programadas como, por

ejemplo: la ausencia de envío de documentación, retraso en la realización de las directivas, material técnico en mal estado o desfazados lo cual no ayuda en agilizar los trámites de manera virtual, lamentablemente muchas de estas carencias o deficiencias no son informadas de manera oportuna a las jefaturas superiores y si a esto le sumamos la falta de liderazgo de algunas autoridades o jefaturas concluyendo que, una mala gestión administrativa trae como consecuencia un deficiente rendimiento profesional por parte de los colaboradores, esto se visualiza a través del no cumplimiento de los tramites solicitados por los estudiantes, personal docente, personal administrativo y usuarios externos.

Para la elaboración de nuestra problemática, se plantea el P.G: ¿Cuál es la relación existente entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022?, problemas específicos ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública 2022? ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública 2022?

Según Álvarez, A (2020) la justificación del trabajo tuvo una justificación teórica, Porque es posible ampliar nuestro conocimiento sobre las variables estudiadas, porque las teorías y conceptos plasmados son utilizados y aportan a la sociedad académica. justificación práctica: permite elevar a la gerencia, ya que se brinda opciones de mejoras y así lograr ser una institución con un excelente panorama para el público, los procesos que se tienen que elaborar se lleven a cabo en los tiempos pactados, poder disponer con personas adecuadas y con elevados porcentajes de rendimiento en sus actividades laborales que apoyen al cumplimiento de las metas trazadas. Justificación metodológica: en la investigación se intenta dar solución a la problemática, por otro lado, los medios utilizados contribuirán a otros investigadores. Justificación económica: esta investigación se realizó con bajo presupuesto y esto permitió el desarrollo de nuestras actividades sin afectar nuestra economía. Justificación social: se contó con la ayuda de los trabajadores de una universidad pública para contribuir con un mejor desarrollo en sus actividades diarias, de esta manera

se logró observar una mejor atención a la comuna universitaria y a la población en general. A través de este trabajo de investigación se pudo averiguar a qué se debe el mal desempeño laboral por parte de los trabajadores de las universidades públicas y poder colaborar para un mejor cambio en el desarrollo de sus actividades.

En cuanto al propósito de estudio mencionaremos, el objetivo general: Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública 2022. Objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022, Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad pública 2022, Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022. también, se plantearon las siguientes hipótesis, Hipótesis general: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública 2022. Hipótesis específicas, H1: Existe una relación significativa entre el modelo de rotación del personal de confianza en la gestión administrativa de una universidad pública 2022. H2: Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad de ingeniería de una universidad pública 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes internacionales, Galarza, M (2020) menciona que la finalidad fue precisar el impacto de la dirección empleadora en la sostenibilidad de las agrupaciones rurales los Ríos; la investigación es del tipo cuantitativa, experimental, la población estuvo conformada por 112 familias de comunidades agrícolas, y la muestra estuvo conformada por 87 familias, el sistema que se empleó fue la encuesta y la herramienta el cuestionario, luego se recogió esta información y los resultados del sondeo evidenciaron que no existen objetivos claros a seguir, tampoco se trabaja de manera ordenada y planificada, existe un deficiente desarrollo de sus actividades ya que no existe motivación alguna para mejorar en el trabajo diario, se llegó a la conclusión que no hay un ejemplo de manejo administrativo que logre adaptarse a su realidad, y en ese sentido las instituciones estatales y no estatales no logran atender las necesidades de estas comunidades y tampoco hacen nada porque estas comunidades logren ser autosuficientes y autosostenibles en el tiempo.

Asimismo, Santacruz, W (2020) tuvo como objetivo principal diseñar el proyecto de intervención enfocada en modernizar la evolución de la apreciación del desarrollo laboral de los empleados regional del SENA - Cauca, Entidad del sector Público ubicada en la ciudad de Popayán, este estudio utiliza método de descripción cuantitativa con una población de 231 personas y una muestra de 144, Los métodos utilizados son encuestas y cuestionarios como herramientas. Los resultados muestran que la estimación del desempeño del colaborador público administrativo del SENA (servicios estatal en formación) se encuentra en un nivel promedio excelente, lo que puede considerarse muy bueno para la unidad, pero estos resultados no se corresponden con el desempeño de la agencia, lo que demuestra que existe una desconexión entre el rendimiento de la medición del cumplimiento. evaluación del desempeño de los funcionarios y de la unidad estructural, que no debe serlo.

En conclusión, si bien los servidores públicos reconocen la importancia del proceso de evaluación del desempeño, éste se limita a los intereses personales asociados permanentemente a la unidad y al acceso a beneficios y programas de incentivos, desconociendo su importancia.

El proceso debe alcanzar metas institucionales y requiere de programas de sensibilización y capacitación, por lo que el proceso debe ser visto como un mecanismo estratégico para afianzar la tarea en equipo, la motivación, mejorar el ambiente, el clima laboral y el compromiso institucional.

también Mendoza, W (2018) tuvo como objetivo principal determinar el control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público, utilizó el método inductivo-deductivo, y llegó a la deducción que el registro interior de los organismos públicos debe tener en cuenta su enfoque en el logro de fines comunitarios o políticos, el uso de los bienes estatales, la significación de los ciclos presupuestarios y de planificación, y la complejidad de las operaciones.

Además, Rifo, R (2019) tiene como objetivo la influencia de la gestión administrativa sobre los procesos de calidad, para esta investigación se utilizó un diseño transversal, tipo básica, Nivel explicativo, la muestra fue de 80 docentes. después de realizar la aplicación de los instrumentos a los docentes, los resultados concluyen que El 70% de los encuestados indicó que la mayor cantidad de profesores de primaria tienen habilidades de gestión administrativa, el 85% de los docentes indicó que la calidad de la gestión es buena y el 5% de los encuestados indicó que las habilidades de gestión administrativa son insuficientes. la institución es de buena calidad, pero el personal de gestión necesita mejorar, por lo que el servicio de la institución puede sugerir un plan de mejora que sería aceptable e importante para desarrollar en futuras investigaciones, y para que la gestión pase de buena a excelente.

Asimismo, Sáenz S (2021) tuvo como objetivo definir un plan para desarrollar el acuerdo estructurado de los ayudantes con la sociedad, se utilizó una

metodología cuantitativa – cualitativa, y un diseño no experimental, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, con una muestra de 10 empleados, Gracias a la instrumentación utilizada en este estudio se obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,839, lo que significa que los datos y los resultados del trabajo son consistentes. Se concluyó entonces que, en cada área de negocio, a pesar de los resultados positivos, se realizaron acciones para implementar sus respectivos proyectos, pero no se realizaron acciones proactivas para predecir y sostener el efecto en el largo plazo.

En relación a los antecedentes nacionales, Gutiérrez, W (2018) tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad de Provias Nacional Zonal Ayacucho-2018. Dicho trabajo tenía un enfoque cuantitativo, correlacional, y su muestra fue de 35 colaboradores de la unidad de Provias. Se empleó como herramienta el cuestionario y se asignó como procedimiento la encuesta. En este trabajo se concluyó que hay una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en las unidades de Provias Nacional Zonal Ayacucho-2018. Esto nos permite afirmar que el nivel de administración regular está relacionado con el nivel medio de desempeño laboral. Según Loyol, S (2021) en su objetivo principal determinó la Relación entre el compromiso de la dirección escolar en comunicación y matemáticas y el rendimiento académico de los estudiantes de quinto grado de secundaria de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe en Guadalupe, Lima Metropolitana, 2018. la investigación fue de modelo cuantitativo, nivel descriptivo, correlacional de corte transversal, se contó con una población de 227 estudiantes, se utilizó como instrumento el cuestionario, y la técnica fue la encuesta, en conclusión Esta investigación nos permite adentrarnos en las realidades que forman parte del sistema educativo, como los compromisos asumidos por los líderes escolares, mostrando que cada IE necesita plantear estrategias frente a estos compromisos, implementándolos de manera integrada. porque cada uno de ellos está relacionado entre sí.

También Cerna, M (2020) tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal

en la Municipalidad Distrital de San Luis, 2019, la investigación tuvo un diseño descriptivo -correlacional de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, una población de 134 trabajadores, utilizando una muestra de 100 trabajadores, para esto se utilizó como instrumento el cuestionario y la técnica de encuesta.

La conclusión de estas dos variables es que hubo una correlación estadísticamente significativa entre la administración y el desempeño laboral de los empleados municipales de la municipalidad distrital de San Luis 2019 presentando una correlación positiva. Y Quiroz L, y VEGA Y (2020) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la I.E. N°80826, Huaranchal – Otuzco 2019, la investigación es de tipo descriptiva – correlacional, se utilizó el método deductivo con una muestra de 40 personas encuestadas, para esta investigación se utilizó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta, en esta investigación se concluyó que se presentó una correlación directa moderada significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 80826 "Miguel Grau" ( $p < 0,05$ , Rho de Spearman = 0,567). También se encontró una relación directa moderada significativa entre la dimensión planificación de la variable administrativa y el rendimiento de aprendizaje en la institución educativa núm. 80826 "Miguel Grau", Huaranchal, 2019; ( $p < 0,05$  y Rho de Spearman = 0,581).

Se encontró que existe relación directa significativamente moderada entre la dimensión Planeación de la variable gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°80826 "Miguel Grau", Huaranchal, período 2019; ( $p < 0.05$  y Rho de Spearman= 0,581).

Luego de este estudio se recomendó que Los directivos de los establecimientos educativos están obligados a asistir a conferencias, seminarios y capacitaciones docentes para mejorar la administración de sus instituciones, ya se ha evidenciado un vínculo directo y significativo con el desarrollo pedagógico, aunque modesta, para recomendar que las



instituciones de formación docente deben participar de las sesiones de preparación, Interiorizar lo significativo de sus acciones en el proceso de transformación y acepten una responsabilidad más grande para utilizar su inteligencia, experiencia y esfuerzo para mejorar la administración y con ello mejorar su desempeño docente, y, por lo tanto, demostrarán mejor el rendimiento de los estudiantes.

Pérez, M (2021) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la unidad ejecutora 401 - Red de Salud Bagua, la investigación es tipo básica, cuantitativa – correlacional, de diseño no experimental, con una población de 100 colaboradores, utilizando como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta, Por los resultados encontrados, se ha logrado observar que el personal de la Unidad Ejecutora 401 – Red de Salud de Bagua se encuentra en un nivel muy por debajo de lo requerido con un 63% en la dirección administrativa, eso indica que no se logra desarrollar con eficacia sus funciones estructuradas, también se logra observar que los trabajadores de la Unidad Ejecutora 401 – Red de Salud de Bagua disponen de un nivel bajo 58% en cuanto a la eficiencia de sus labores.

Agüero W, (2019) Los objetivos son delinear y examinar la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huarmey, la investigación es descriptiva y explicativa. Métodos cuantitativos, tipos básicos, diseños transversales no experimentales. Para esta encuesta se trabajó con una población y muestra de 44 trabajadores. Por lo tanto, el desarrollo administrativo de las unidades de gestión educativa local de Huarmey tiende a ser regular (63,6%). La UGEL casi nunca desarrolla sus labores de acuerdo a las etapas de la evolución administrativa con estándares técnicos, lo que complica el resultado de los objetivos planteados. En este caso la dirección de administración se constituye en el proceso de apoyo a la dirección docente el cual es bastante operativo, sin embargo, el proceso de gestión administrativa es transversal a ambos, por lo que no implementarlos hará que el logro de las metas que produce la institución se enfrente al riesgo y perjudica a la comunidad de usuarios y a la educación en general. Ahora mencionaremos las teorías más importantes de la administración, como es



la Teoría Clásica de la Administración: La teoría clásica de la gestión administrativa se formó a principios del siglo XX. Taylor analiza las operaciones de trabajo y manufactura, buscando mejorar la eficacia y rendimiento profesional. Estos estudios permiten

- a) el conocimiento del tiempo y las acciones requeridas para cada tarea,
- b) el conocimiento de la capacidad humana requerida para cada tarea,
- c) la determinación de los sueldos de acuerdo al rendimiento.

Fayol extendió el análisis de planta de Taylor a toda la organización, formulando principios de gestión e identificando áreas fundamentales de la organización. Si bien estos principios son objeto de críticas y aforismos de Simón (1947), son la base para la planificación, la coordinación, la dirección por objetivos y el desarrollo de la consultoría empresarial. (Perrow, 1991). La excesiva rigidez y linealidad del modelo y la omisión de los aspectos humanos organizacionales afectaron en gran medida la validez de esta teoría, aunque las ideas de Taylor y Fayol permanecieron intactas en todos los aspectos. Teoría científica: Barreno (2019), Él ve la teoría científica como tipificada por Frederick Taylor en 1903, con énfasis en tareas y métodos organizacionales, con un enfoque en la departamentalización. También encontramos relaciones entre las variables de este estudio y el propósito del crecimiento sostenible la cual se basa en respaldar una enseñanza incluyente, imparcial y de calidad, y impulsar oportunidades de estudios permanente para todos. (inclusión social) y fomentar el aumento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos (crecimiento económico). Luego de leer el documento del Acuerdo nacional (CEPLAN) (2002) observamos que la política pública que se relaciona con el trabajo de investigación realizado es la política pública la cual se refiere a la Descentralización política, económica y administrativa para propiciar el desarrollo integral, armónico y sostenido del Perú el cual dice: estamos comprometidos a impulsar la descentralización en todos los ámbitos, transfiriendo gradualmente el poder y los recursos del gobierno central a los gobiernos regionales y locales, con el fin de eliminar la centralización. Construiremos instituciones de autonomía política, económica y administrativa basadas en la aplicación de los principios de subsidiariedad y

complementariedad en los niveles de gobierno nacional, regional y local para fortalecer a estos últimos y promover su crecimiento económico.

Teorías para la primera variable gestión administrativa.

según Louffat, E (2012) Nwanzu (2021) & Pallewathatha (2021) nos dice, esta administración es el procedimiento burocrático encargado de tutelar los recursos dependientes en los diversos campos administrativos. De igual manera, Martines C, (2002) nos refiere que la administración por metas forma una herramienta de gestión que requiere un entorno de liderazgo y labor en equipo, también se apoya en la autoevaluación de grupo, formulación de metas y responsabilidades en un tiempo señalado, asimismo Mori H, (2019) menciona que a partir de la investigación realizada en la región amazonas se demostró que con un cambio de gestión administrativa se puede lograr que las gestiones entrantes puedan tener mayor capacidad de administrar los sistemas. también Gestión (2012) nos refiere que en muchos casos los padres terminan siendo los mejores jefes y líderes por la capacidad que tiene para lidiar con el comportamiento inestable de los hijos, incluso con los berrinches y las rabietas, esto puede ayudar a los padres a ejercer un verdadero liderazgo con sus trabajadores, lidiar con situaciones difíciles dentro de las empresas e incluso ayudar a resolver problemas en la administración, de igual manera, aquellos padres que participan en los juegos con sus hijos estarían mejor capacitados para motivar la creación de ideas y habilidades para socializar con sus trabajadores, y así crear un mejor clima laboral. Asimismo, Louffat (2012) también nos indica que se han constituido 4 partes, correspondiente a las dimensiones de la gestión administrativa: Planeación, Organización, Dirección y Control. Planificación: es la acción intencionada de ejercer un dominio serio y positivo en el rumbo, dirección y futuro de una entidad; también puede ser visto como el proceso mediante el cual los encargados de la dirección del proyecto desarrollan un rumbo y diseñan cargas de navegación de acuerdo con la tarea y apariencia de la institución. hay que tener una comprensión muy clara y rigurosa del ambiente interior y exterior de la organización. La Organización: debe acomodarse a las necesidades y proyectos determinados de la sociedad, además debe ser un vehículo para el éxito de las metas organizacionales.

La organización como eslabón en el proceso administrativo no es un fin, sino un medio para un fin. Dirección: incluye la influencia interpersonal del líder a través de la cual permite a los subordinados alcanzar las metas organizacionales; a través de la supervisión, la comunicación y la motivación. Control: Básicamente se puede decir que la finalidad del control es mantener la presencia de cualquier asociación y ayudar a su crecimiento.

**Figura 1: Etapas del proceso administrativo**



Autor: Louffat

A continuación, se describe la variable dependiente, desempeño laboral, según Guartán, A (2019) nos dice que el rendimiento profesional es un acto de evaluación integral basado en las características de la organización, teniendo como estrategia, la eficiencia, eficacia y el nivel de los objetivos de la organización, junto con la competitividad y capacidad demostrada de la fuerza laboral. Resultados basados en las habilidades de los empleados y cómo esto afecta el logro de las metas y estrategias organizacionales. De igual manera, Pedraza E, (2010) Yiman (2022) & Melo (2021) nos comenta que la persona si pone mucho esfuerzo en su trabajo, tiene habilidades limitadas o no evalúa lo que se necesita para tener éxito en su organización, es probable que tenga un rendimiento inferior.

Asimismo, se puede decir que el desempeño laboral es un comportamiento observable dirigido hacia metas, y los individuos demuestran disposición y capacidad para realizarlo, siempre que el ambiente sea adecuado para el logro de esas metas. La estimación del rendimiento es la identificación, evaluación y dirección del cumplimiento de las personas en una estructura. Este reconocimiento está respaldado por el estudio del quehacer y los intentos de identificar las zonas de ocupación que deben estudiar al evaluar el cumplimiento. Según Velásquez, B (2016) Caira (2021) & Huang (2019) nos indica que el mal manejo de los procedimientos administrativos afecta al rendimiento de los colaboradores debido a la mala comunicación o por desconocimiento de las tareas a realizar, también afecta a sus colaboradores la falta de motivación y capacitación por parte de los jefes o administradores a cargo.

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral Guartán, A (2019) nos menciona y describe a las dimensiones del desempeño laboral, primera dimensión Valoración del desenvolvimiento: El evaluador debe calificar de menor a mayor el desarrollo de los colaboradores, debe basarse únicamente en la opinión del estudiado, y asignar una cifra numérica a cada sección del análisis. Segunda dimensión Selección del perfil: Los evaluadores seleccionan frases que dan a conocer el desarrollo de los colaboradores y sus características, el resultado obtenido se denomina listado con valores y por ende cuantificable. Esta técnica proporciona una imagen precisa del desempeño laboral de un empleado. tercera dimensión Cuantificación de la descripción y nivel de la descripción: El analizador está forzado a seleccionar la frase que más se asemeje al desarrollo del evaluado, teniendo como mención que se pueden hallar 02 enunciados, ya sea positivo o negativo; se calcula la suma de los tiempos de los puntos para obtener las áreas que necesitan mejorar. cuarta dimensión: Acciones destacadas del colaborador: En este enfoque, el evaluador mantiene un registro diario de los hechos más destacados elaborado por el evaluado. Quinta dimensión: Historial de desempeños anteriores y Comportamiento específico del colaborador: Use un sistema que compare el desempeño de un empleado con un puntaje de comportamiento específico para reducir el sesgo y la subjetividad.

### III. METODOLOGIA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación.

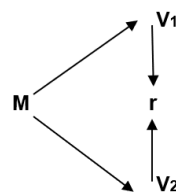
**Tipo de investigación:** esta averiguación tiene aplicación básica. Es fundamental: si la indagación posee como finalidad alcanzar estudios inéditos de manera sistemática, su único objetivo es aumentar el conocimiento de una realidad particular. Dónde funciona: Cuando la investigación tiene como objetivo obtener nuevos conocimientos para resolver problemas prácticos. Álvarez, A (2020).

**Nivel de Investigación:** El porcentaje de este análisis es relevante porque mide y conocen la conexión que existe entre dos variables, en el caso de esta investigación tenemos a la variable Gestión administrativa y desempeño laboral Álvarez, A (2020).

**Enfoque de investigación:** El método de esta investigación es cuantitativa, ya que se centra en la recolección y el estudio de datos cuantitativos. La investigación cuantitativa, que analiza gran cantidad de información, estudia variables cuantitativas numéricas. Adquieren significado cuando se relacionan con otras cosas a través de supuestos de correlación o contraste. Rus, E (2021).

**Diseño de investigación:** El modelo del estudio es: No experimental en el sentido que el investigador observa fenómenos, eventos o contextos que ocurren naturalmente sin interferir en su desarrollo. Vásquez, I (2005). No existe manipulación de las variables por parte del investigador. Álvarez, A. (2020).

El diseño del esquema quedara así:





Dónde:

M = Muestra

V1 = Gestión administrativa

V2 = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral.

### 3.2 Variables y operacionalización:

**Variable independiente cuantitativa:** según Cuestas, E (2009) son aquellas cuyo tamaño se puede medir y expresar numéricamente. Su distribución es escalear, por lo que a cada una se le puede asignar un valor mayor o menor, éstas pueden ser continuas o discontinuas. Asimismo, Arnal (2019) también nos menciona que Una variable independiente es una variable cuyo valor no depende de otra variable. Es esta característica o propiedad la que se cree que es la causa del fenómeno en estudio. En la investigación experimental, este es el nombre que se le da a la variable que manipula el investigador. Las variables independientes son variables que el investigador elige para establecer agrupaciones en el estudio, fundamentalmente clasificando los casos de estudio.

**Variable dependiente cuantitativa:** según Westreicher, G (2021) Una V. d es una variable que se explica en un modelo económico o estadístico por otras variables, a las que denominamos variables independientes. Es decir, la Vd o explicativa es la variable que la investigación está tratando de identificar cómo la afecta la variable dependiente o explicativa. También Castillero, O (2019) menciona que, Con respecto a la variable dependiente, estamos hablando de la cualidad o característica cuyo comportamiento se ve afectado por la variable independiente. De esta forma, estimamos cómo se comporta la variable independiente en función del valor de la variable independiente ante el tipo de variable analizada en el experimento o estudio. Si la causa es la variable independiente, podemos pensar en la

variable dependiente como el resultado que estamos midiendo frente al hecho de que manipulamos la primera variable.

### 3.3 Población, muestra, muestreo, Unidad de análisis.

**Población:** está constituida por 240 colaboradores de una universidad pública 2022.

**Criterios de inclusión:** Son aquellos criterios que sirven para integrar a un conjunto de variables de diferentes características, El objetivo es que puedan participar en el proceso de investigación y contribuir.

- Trabajador CAS.
- Trabajador nombrado.
- Trabajador menor a los 64 años de edad.

**Criterios de exclusión:** Son criterios que sirven para indicar que agentes no pueden participar de un determinado estudio.

- Autoridades Universitarias.
- Jefes de áreas.
- Personal COS.

**Muestra:** es un subconjunto de información que pertenece a un conjunto de información. Estadísticamente, consiste en un cierto número de observaciones que representen suficientemente los datos generales. López, (2018) para nuestro muestreo se utilizará el muestreo probabilístico.

### 3.4 Técnicas, instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

**Técnica de recolección de datos:** Según Arias (2006) señala a los métodos de recopilación de información como diferentes maneras de adquirir información en diversas formas como es, oral y escrita. También Zita A (2020) nos dice que Una técnica es un conjunto de herramientas y medios para realizar un método.

El Diccionario Filosófico de Albagno define la tecnología como un conjunto de reglas que se pueden aplicar para gestionar con eficacia cualquier actividad. La técnica con la que se trabajará para esta investigación será la encuesta.



**Instrumento de recolección de datos:** según Yépez W (2021) Una herramienta de recopilación de información es cualquier recurso que utiliza un estudioso para procesar el fenómeno en estudio y obtener de él la información deseada. Asimismo, Arias J (2020) también señala que Un cuestionario es una herramienta de recopilación de datos muy utilizada en trabajos de investigación científica, que consiste en un conjunto de preguntas formuladas y enumeradas en forma de tabla y varias respuestas posibles a las que los encuestados deben responder. No hay una respuesta correcta o incorrecta, todas las respuestas producen resultados diferentes y se aplican a las multitudes. El instrumento con el que trabajaremos para esta investigación será el cuestionario y la escala de medición que utilizaremos será la escala de Likert para conocer el nivel de acuerdo o desacuerdo de las personas sobre un tema. El instrumento para la V1 gestión administrativa, fue tomado de Torres (2021), el cual estuvo conformado por 15 preguntas, divididas en cuatro niveles. La escala de medida, ordinal.

<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

El instrumento para la V2 desempeño laboral, fue recogido de Torres (2021), el cual estuvo conformado por 19 preguntas, escala de medida, ordinal.

<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

### **Validez del instrumento:**

Según Torres, H (2021) el cuestionario que se utilizó como instrumento fue validado por los conocimientos de 3 especialistas en las áreas administrativas y rendimiento laboral, esto ayudara a la efectividad de las variables.

### **Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos:**

Según, Torres, H (2021) Para comprender la confiabilidad del instrumento se utilizó el cálculo alfa de Cronbach, que definió como resultados confiables aquellos que se encuentran entre 0,7y 1; el procedimiento se realizó mediante el programa estadístico SPSS.

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,792	149

Como el alfa de Cronbach = 0.792 indica que el instrumento 1 es confiable.

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	149

Como el alfa de Cronbach = 0.818 indica que el instrumento 2 es confiable.

### **3.5 Procedimientos:**

Según Epquin, L (2021) El procedimiento utilizado para realizar este estudio fue: Primero, obtener la autorización de los representantes de las respectivas instituciones que realizan el estudio, brindarles la información necesaria, cumplir con las reglas dadas para el avance de la parte metodológica del análisis. después de obtener los resultados se aplica el permiso necesario, la herramienta de documentación Miembros de la unidad de análisis antes



de que se les informe del propósito y naturaleza del estudio. Los datos se obtuvieron a través de cuestionarios de aplicación de encuestas y antes de procesar la información, las evidencias se transfieren a una base de información electrónica. Los resultados obtenidos se tabulan mediante tablas estadísticas junto con sus respectivos análisis interpretativos que conducen a conclusiones e información sugerida.

### **3.6 Método de análisis de datos**

los datos se pueden recolectar aplicando cuestionarios a las muestras seleccionadas, y con base en esta información se realiza el procesamiento estadístico, utilizando estadística descriptiva para analizar frecuencias y porcentajes, y presentar la información a través de tablas y figuras; al mismo tiempo, con el fin de comparar hipótesis. y Para dar solución al objetivo se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que utiliza valores que comienzan en -1 y terminan en 1, que proporciona información importante para interpretar el tipo y el nivel de las correlaciones presentes.

### **3.7 Aspectos éticos:**

Todo el procedimiento de indagación se demostró de acuerdo con los principios éticos internacionales aplicables a la investigación académica, entre los que se destacan: el principio de autonomía, el cual se establece que cada participante de la indagación no fue obligado sino que participó de forma voluntaria ; el principio de imparcialidad, que determina que cada participante reciba un trato justo; el principio de respeto, por el cual se respetan todos los derechos humanos inherentes a cada participante; El principio de buena fe y no malicia, por el cual se determina que solo las entidades que buscan beneficiarse brindando la información recopilada aborden los problemas identificados. Además, se ajusta Pautas de investigación desarrolladas por la institución, incluido el uso de los estándares APA en la séptima edición, respetando así los derechos de cada autor.

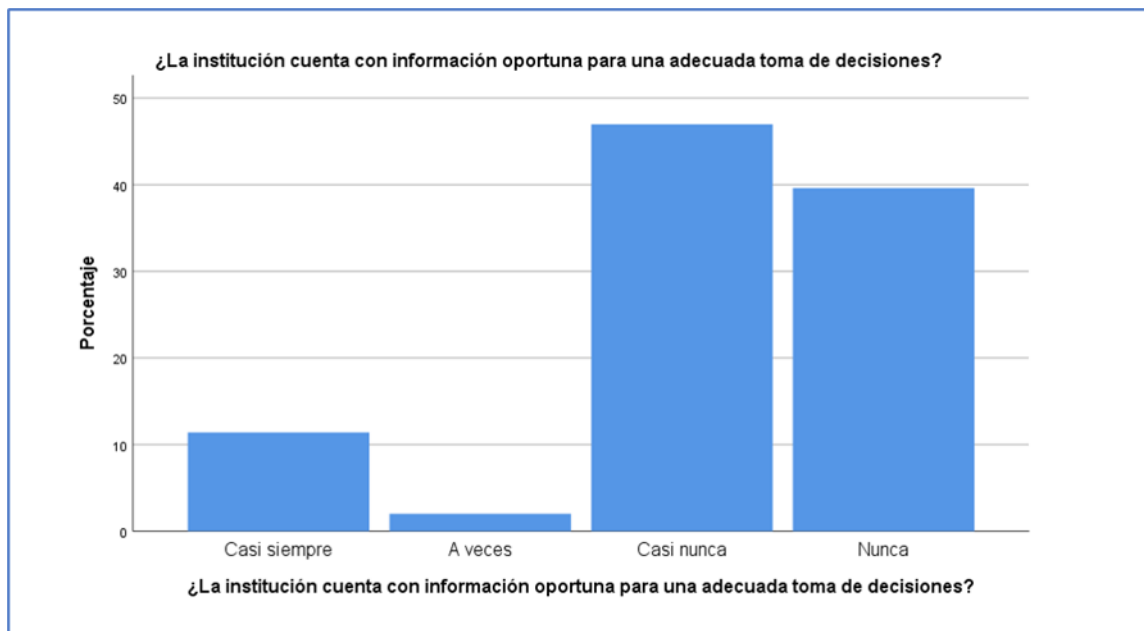
## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados sobre Gestión administrativa.

**Tabla 1 La institución cuenta con información oportuna para una adecuada toma de decisiones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	17	11,4	11,4	11,4
	A veces	3	2,0	2,0	13,4
	Casi nunca	70	47,0	47,0	60,4
	Nunca	59	39,6	39,6	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

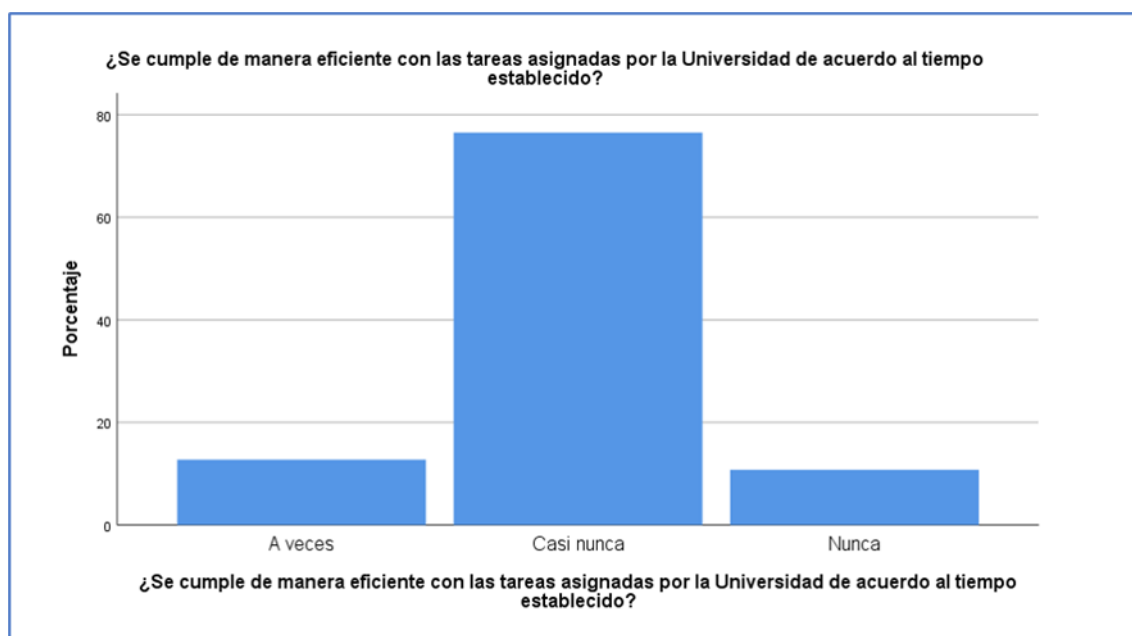
**Gráfico 1: ¿La institución cuenta con información oportuna para una adecuada toma de decisiones?**



**Tabla 2: Se cumple de manera eficiente con las tareas asignadas por la Universidad de acuerdo al tiempo establecido**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	12,8	12,8	12,8
	Casi nunca	114	76,5	76,5	89,3
	Nunca	16	10,7	10,7	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

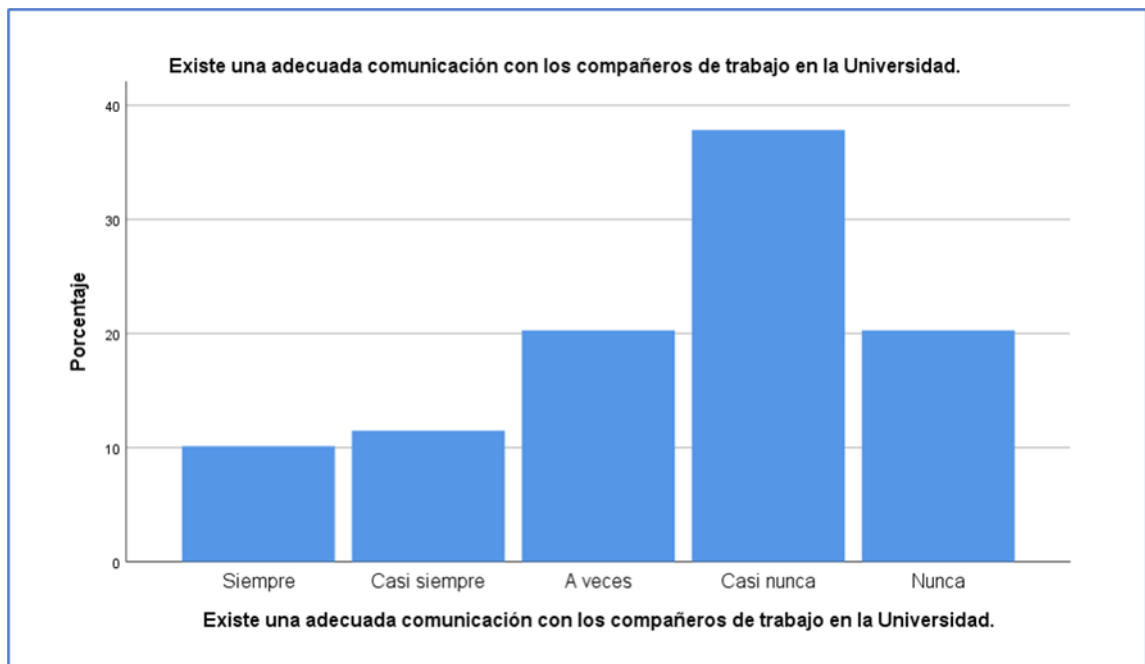
**Gráfico 2: Se cumple de manera eficiente con las tareas asignadas por la Universidad de acuerdo al tiempo establecido**



**Tabla 3: Existe una adecuada comunicación con los compañeros de trabajo en la Universidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	10,1	10,1	10,1
	Casi siempre	17	11,4	11,5	21,6
	A veces	30	20,1	20,3	41,9
	Casi nunca	56	37,6	37,8	79,7
	Nunca	30	20,1	20,3	100,0
	Total	148	99,3	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,7		
Total		149	100,0		

**Gráfico 3: Existe una adecuada comunicación con los compañeros de trabajo en la Universidad**



## 4.2 Resultados Inferenciales

### PRUEBA DE HIPOTESIS

#### Hipótesis general

Existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022.

**Tabla 4: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022**

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,801	,641	,640	9,1157

- a. Predictores: (Constante), VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión Administrativa

### INTERPRETACIÓN

Como el R calculado es positivo, quiere decir que las variables son directamente proporcionales, a mejor gestión administrativas, mejora el desempeño laboral.

Como el R calculado es  $R=0.801$ , y se aproxima a 1, quiere decir que las variables gestión administrativa y el desempeño laboral están relacionadas estrechamente o tienen una fuerte relación.

### Hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022.

**Tabla 5: Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022**

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,627 <sup>a</sup>	,393	,390	10,51972

a. Predictores: (Constante), Liderazgo

### INTERPRETACIÓN

Como el R calculado es positivo, quiere decir que las variables son directamente proporcionales, a un buen liderazgo, un buen desempeño laboral.

Como el R calculado es  $R=0.627$ , y se aproxima a 1, quiere decir que las variables gestión administrativa y el desempeño laboral están relacionadas estrechamente o tienen una fuerte relación.



## Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022.

Tabla 6: Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022

**Tabla N°6**

<b>Resumen del modelo</b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,711 <sup>a</sup>	,505	,501	8,38983

a. Predictores: (Constante), motivación

## INTERPRETACIÓN

Como el R calculado es positivo, quiere decir que las variables son directamente proporcionales, a mejor motivación, mejora el desempeño laboral.

Como el R calculado es  $R=0.711$ , y se aproxima a 1, quiere decir que las variables gestión administrativa y el desempeño laboral están relacionadas estrechamente o tienen una fuerte relación.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública, en el presente capítulo se contrastará los resultados que se han obtenido dentro de la investigación con los antecedentes y las teorías relacionadas al tema de investigación, en nuestra tesis encontramos que la institución no elabora planes estratégicos de acuerdo a los objetivos planteados, En los resultados realizados se logra observar que el 38,9% manifiesta que la institución nunca elabora planes estratégicos de acuerdo a los objetivos planteados, seguido por un 29,5% que manifiestan que la institución a veces elabora planes de acuerdo a los objetivos planteados por la institución, y este seguido por un casi siempre con un 20,1% y finalmente un casi nunca con un 11,4%. De igual manera Agüero W (2019) tuvo como objetivo delinear y examinar la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huarmey, Por lo tanto, el desarrollo administrativo de las unidades de gestión educativa local de Huarmey tiende a ser regular (63,6%). La UGEL casi nunca desarrolla sus labores de acuerdo a las etapas de la evolución administrativa con estándares técnicos, lo que complica el resultado de los objetivos planteados. En este caso la dirección de administración se constituye en el proceso de apoyo a la dirección docente el cual es bastante operativo, sin embargo, el proceso de gestión administrativa es transversal a ambos, por lo que no implementarlos hará que el logro de las metas que produce la institución se enfrente al riesgo y perjudica a la comunidad de usuarios y a la educación en general, también

Galarza M (2020) en su trabajo de investigación menciona que este trabajo tuvo la finalidad de precisar el impacto de la dirección empleadora en la sostenibilidad de las agrupaciones rurales los Ríos, los resultados del sondeo evidenciaron que no existen objetivos claros a seguir, tampoco se trabaja de manera ordenada y planificada, existe un deficiente desarrollo de sus actividades ya que no existe motivación alguna para mejorar en el trabajo diario, se llegó a la conclusión que no hay un ejemplo de manejo administrativo que logre adaptarse a su realidad, y en ese sentido las

instituciones estatales y no estatales no logran atender las necesidades de estas comunidades y tampoco hacen nada porque estas comunidades logren ser autosuficientes y autosostenibles en el tiempo.

En el resultado de la tesis realizada encontramos la falta de compromiso por parte de los trabajadores para conseguir las metas propuestas por la institución y esto se debe a que los gestores de las instituciones públicas no muestran interés en incentivar a un trabajador por su buen desempeño laboral o por las metas alcanzadas y logradas por la institución, esto trae como consecuencia el desinterés de los trabajadores por la institución y logramos observar que solo un 36,9% manifiesta que casi nunca la institución incentiva el trabajo en equipo para conseguir las metas propuestas, seguido por un a veces con 21,5% y continuado de un nunca con un 20,8% para finalmente seguir con un siempre 11,4% y finalmente terminar con un 9,4%.asimismo nuestros resultados coinciden con los obtenidos por Huamani (2021) quien en su trabajo de investigación señala que estos resultados vienen precedido por la mala gestión administrativa que no responde a las exigencias educacionales, de igual forma el desarrollo profesional no logra estar a la altura de los logros que las instituciones esperan obtener, ya que la función principal de estas instituciones es brindar servicios educativos de alta calidad, estos resultados difieren con Santacruz, W (2020) quien en su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal diseñar el proyecto de intervención enfocada en modernizar la evolución de la apreciación del desarrollo laboral de los empleados regional del SENA - Cauca, Entidad del sector Público ubicada en la ciudad de Popayán.

En su trabajo de investigación realizado Los resultados mostraron que la estimación del desempeño del colaborador público administrativo del SENA se encuentra en un nivel promedio excelente, lo que puede considerarse muy bueno para la unidad, pero estos resultados no corresponden con el desempeño de la agencia, lo que demuestra que existe una desconexión entre el rendimiento de la medición del cumplimiento.



evaluación del desempeño de los funcionarios y de la unidad estructural, que no debe serlo.

También se llegó a la conclusión que, Aunque las autoridades saben la importancia de evaluar el desempeño laboral lamentablemente esto se limita solamente a ver sus intereses personales los cuales están relacionados con su continuidad en la institución que laboran y los beneficios que estas les puede dar, es por ello que no se les da la debida importancia a alcanzar y cumplir con las metas institucionales, no existe un compromiso con la institución. Así mismo en el resultado de la tesis realizada encontramos que un 40,9% manifiesta que solo a veces la universidad cuenta con un liderazgo para el desarrollo de las actividades, seguido por un casi nunca que representa el 28,2% luego por un nunca 20,1% y finalmente seguido por un casi siempre que representado por un 10,7%, estos resultados están basados en encuestas realizados a trabajadores de una universidad pública, lo cual nos indica que si no existe un buen liderazgo por parte de las autoridades de las universidades publicas el desarrollo de las actividades serán deficientes y no se podrá realizar un buen trabajo por parte de los colaboradores de estas instituciones públicas. Estos resultados coinciden con lo mencionado por gestión (2022), quien nos indica que más del 55% de los peruanos afirman haber sentido, Miedo a cometer un error en el lugar de trabajo, el pensamiento y cultura de una empresa debe saber que un ambiente psicológicamente seguro no solo hace que los compañeros de trabajo se sientan seguros y apoyados, sino que también beneficia a la empresa porque son productivos, porque los empleados reciben apoyo cuando cometen errores y se atreven a probar cosas nuevas y ofrecen soluciones diferentes. el estudio también revelo que un poco menos del 31% de los trabajadores se sienten en confianza, solo el 8% acepta haber sentido vergüenza al querer compartir alguna idea nueva, los trabajadores también manifestaron sentir vergüenza al tener una inquietud o querer hacer alguna consulta. Generalmente en las universidades públicas observamos que la gestión administrativa es muy deficiente y esto se evidencia en el desarrollo de sus funciones y en el retaso de sus actividades

ya programadas como, por ejemplo: la ausencia de envío de documentación, retraso en la realización de las directivas, material técnico en mal estado o desfazados lo cual no ayuda en agilizar los trámites de manera virtual, lamentablemente muchas de estas carencias o deficiencias no son informadas de manera oportuna a las jefaturas superiores y si a esto le sumamos la falta de liderazgo de algunas autoridades o jefaturas concluimos que, una mala gestión administrativa y una falta de liderazgo trae como consecuencia un deficiente rendimiento profesional por parte de los colaboradores, esto se visualiza a través del no cumplimiento de los tramites solicitados por los estudiantes, personal docente, personal administrativo y usuarios externos.

Según Loyol, S (2021) en su trabajo de investigación realizado concluye que su estudio ha permitido profundizar en una realidad que forma parte del sistema educativo, como lo son los compromisos de la gestión escolar, mostrando que es necesario que cada institución educativa, plantee estrategias a favor de estos compromisos, trabajándolos de manera integral, teniendo en cuenta que cada uno de ellos se relacionan entre sí. Esto se relaciona con nuestro trabajo de investigación realizado mediante encuesta logramos determinar que el personal nunca se ha sentido comprometido con los objetivos institucionales, ya que los resultados según la encuesta realizada fueron los siguientes, nunca 39,7% seguido de un casi nunca con un 29,1% continuado por un casi siempre con un 21,6% y finalmente nos encontramos con un a veces el cual obtuvo un 19,6%, esto nos lleva a concluir que si el personal no se siente comprometidos con los objetivos institucionales, entonces no se sienten parte de la institución, por lo tanto no se sienten en la responsabilidad de aportar a cumplir objetivos ni metas para lograr alcanzar las tareas asignadas, esto a su vez afectara al desarrollo de una buena gestión administrativa al no haber un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores, estas investigaciones difieren con lo expresado por Riffo, R (2019) quien en su trabajo de investigación realizado indica que la gestión administrativa en la institución es de calidad, aun cuando requiere mejoras en el personal directivo, por lo tanto, podemos decir que el servicio

en la institución es aceptable, por tanto, se propone planes de mejoramiento que sería importante desarrollar en un estudio futuro que permita llevar la gestión de buena a excelente donde todos los docentes perciban al personal directivo como buenos administradores.

según el trabajo de investigación realizado a través de nuestra encuesta se logró evidenciar que un 41,6% manifiesta que nunca cumple de manera eficaz con los objetivos dados por la universidad, seguido por un casi nunca 36.9% y finalmente seguido por un a veces 21,5% de la misma manera se encontró similitud con lo investigado por, Hyacinth, B (2018), quien nos dice en su tesis que ha existido y sigue existiendo un gran descuido de la gestión administrativa lo que provoca pérdida del recurso humano, esto hace que la cifra de rotación de personal a nivel mundial haya alcanzado un aumentó aproximado del 23% solo entre el 2013 y el 2018, buscando soluciones a este problema se llegó a encontrar que una de las mejores soluciones es mejorar de manera constante el clima laboral en las empresas, es decir: un lugar de trabajo tóxico hará que tu mejor empleado renuncie, el daño se produce cuando los líderes apoyan y perpetúan malos comportamientos, Ninguna cantidad de dinero o beneficio valen la pena como para permanecer en un entorno tóxico, también se encontró similitud con el trabajo de investigación realizado por Pérez, M (2021) quien tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la unidad ejecutora 401 - Red de Salud Bagua, donde concluye que los trabajadores de la Unidad Ejecutora 401 – Red de Salud de Bagua disponen de un nivel bajo (63%) de gestión administrativa, es decir que no vienen desarrollando con eficiencia sus actividades organizacionales ni sus funciones estructuradas, también se logra observar que los trabajadores de la Unidad Ejecutora 401 – Red de Salud de Bagua disponende un nivel bajo 58% en cuanto a la eficiencia de sus labores.

De la misma manera existe similitud con la investigación realizada por Agüero W (2019) quien tiene como objetivo son delinear y examinar la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huarmey, Por lo

tanto, el desarrollo administrativo de las unidades de gestión educativa local de Huarmey tiende a ser regular (63,6%). La UGEL casi nunca desarrolla sus labores de acuerdo a las etapas de la evolución administrativa con estándares técnicos, lo que complica el resultado de los objetivos planteados. En este caso la dirección de administración se constituye en el proceso de apoyo a la dirección docente el cual es bastante operativo, sin embargo, el proceso de gestión administrativa es transversal a ambos, por lo que no implementarlos hará que el logro de las metas que produce la institución se enfrente al riesgo y perjudica a la comunidad de usuarios y a la educación en general.

según Guartán, A (2019) en su trabajo de investigación concluye que el desempeño laboral es un proceso que se realiza de acuerdo con las características de la organización y se la emplea como estrategia, tomando en cuenta la eficiencia, eficacia y la calidad de los objetivos de la organización junto a la competitividad demostrada y las capacidades laborales, hace una evaluación integral en base a los resultados de las aptitudes de los trabajadores y cómo afecta está en el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la organización.

En el trabajo de investigación realizado, encontramos opiniones opuestas, cabe decir que el 30,9% considera que los directivos casi siempre estimulan a los colaboradores para alcanzar las metas y objetivos planteados y poder dar cumplimiento a la misión y visión institucional, seguido con un porcentaje muy ajustado de un 28,9% que opina que los directivos casi nunca estimulan a los colaboradores para alcanzar las metas y objetivos planteados, seguido por un a veces con un 20,8% y finalmente seguido por un nunca con un 19,5%, de acuerdo a los resultados obtenidos a través de nuestro instrumento observamos que existen resultados opuestos en cuanto a la respuesta de los encuestados, esto podría interpretarse de la siguiente manera: en algunos casos los jefes de áreas realizan un trabajo de estímulo al trabajador para que este logre alcanzar las metas y objetos planteados por la institución, es decir en algunos casos los jefes apoyan y orientan al

trabajador con la realización de sus actividades, y de manera muy apuesta opina otro grupo encuestado al no sentirse motivado ni apoyado por sus jefes de áreas y esto a su vez trae como consecuencia en no cumplimiento de sus actividades por parte de los trabajadores con sus respectivas instituciones.





## VI. CONCLUSIONES

Luego de realizar nuestra investigación respecto a la gestión administrativa y desempeño laboral se llegó a las siguientes conclusiones:

se encontró una fuerte relación dependiente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública, ya que para obtener un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores también debe existir el desarrollo de una buena gestión administrativa por parte de las autoridades.

También se pudo llegar a la conclusión que existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad, debido a que se debe ser un buen líder para poder guiar, orientar y dirigir el desarrollo laboral de los trabajadores, sin un buen liderazgo no podremos encontrar un buen desempeño laboral.

Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública, muchas veces las instituciones públicas olvidan motivar a sus trabajadores o colaboradores y esto trae como resultado que el colaborador no se identifique con la institución y no desarrolle un buen y eficiente desempeño laboral.



## VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda tener una mejor comunicación con su personal de trabajo de esta manera ellos podrán aportar ideas de mejoras para la institución en la cual laboran.

Se recomienda también incentivar al personal de la institución por metas alcanzadas de tal manera que este se sienta motivado y que aporta a la institución para la que labora, también se visualizara unas mejoras en su desempeño laboral.

Se recomienda a los jefes administrativos ser un guía y ejemplo del trabajador para que este realice un buen desempeño laboral, pero también dentro de estas funciones de líder está en motivar a sus trabajadores, reconocer sus logros, incentivar el compañerismo y trabajo en equipo, programar capacitaciones constantes.

## REFERENCIAS

- Agüero Inocente W, (Lima 2019) La gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huarmey, 2018  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27325/Inocente\\_AWA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27325/Inocente_AWA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alarcón, H (Lima - 2022) Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL Huamanga – Ayacucho.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7291/Hamilton%20Rudy%20ALARCON%20NU%c3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez Risco de la Universidad de Lima, 2020 (artículo) Justificación de la Investigación Nota Académica 2 (18.04.2021) - Clasificación de Investigaciones.pdf (ulima.edu.pe)
- Armijos, F. Bermúdez Burgos, A., & Mora Sánchez, N. V. (Ecuador -2019) artículo Gestión de administración de los recursos humanos.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Anchelia, V (Lima - 2021) Revista La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899/1200>
- Arango Ayala, N (Huancavelica 2021) La Gestión Administrativa y el desempeño laboral de los Servidores públicos de la ugel angares – 2020.  
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/4204/TESIS-2021-POSGRADO-EMPRESARIALES-ARANGO%20AYALA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, M. (Cuba - 2017) Teorías administrativas, gurús y tanques de pensamiento.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2073-60612017000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200017)
- Arias, Gonzales. (Arequipa – Perú 2020) Métodos de investigación online Herramientas digitales para recolectar datos.  
[https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales\\_MetodosDeInvestigacionOnline\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf)
- Arias José (recopilado Waldylei Yépez 2021) técnicas e instrumento de investigación científica  
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>

Buitrón, K (lima - 2020) Compromiso organizacional y satisfacción laboral en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en lima.

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON\\_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Caira-Tovar N.M., Lescher-Soto I.S., Sánchez-Morles J.(VENEZUELA 2021) articulo Significado de la gestión universitaria pública venezolana: Perspectiva rectoral.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85112267974&doi=10.52080%2frvgluz.26.e5.3&origin=inward&txGid=d0f33520a8198bcefc22c5f28522c517>

Cano, C. (colombia - 2017) la administración y el proceso administrativo.

<https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>

Cerna, M (LIMA 2020) Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Luis, 2019

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6832/Mercedes%20Rocio%20CERNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillero Mimenza Oscar 2019 variable dependiente e independiente

<https://psicologiaymente.com/miscelanea/variable-dependiente-independiente>

Córdova, J & Arévalo, L (Tarapoto - 2018) Gestión administrativa y su relación en la satisfacción laboral de la distribuidora tulipán s.a.c, ciudad de Tarapoto 2017.

<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3015/ADMINISTRACION%20-%20J%C3%A1nice%20lvone%20C%C3%B3rdova%20Flores%20%26%20Lesslie%20Miriel%20Ar%C3%A9valo%20Portilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cuestas Eduardo 2009 Trabajo de revisión.

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/med/article/download/23463/23209>

Chayacaña W, & Annco A (Lima 2021) Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de los trabajadores de la municipalidad de Sandia – Puno.

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1392/1/ANCCO%20ARPITA%20ANGEL%20BENILDO-CHAYACA%c3%91A%20HUALLPA%20WILBER.pdf>

- Epquin, L. (2021) Gestión administrativa y desempeño laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales San Martín, 2020  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56281>
- Galarza Villalba M (ECUADOR 2020) Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los ríos – ecuador. (Revista) Dilemas Contemporáneos  
<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com>.
- Garza, J. Pantoja, M. & (2019 - México). Etapas de la administración: hacia un enfoque sistémico. (Revista) Escuela de Administración de Negocios, (87), 139-154.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-81602019000200139](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200139)
- Guartán Andrea, Kleber Torres & José Ollague, Quito - Ecuador, 2019  
La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Gutiérrez C (TACNA 2020) El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos en el año 2020.  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1523/Gutierrez-Rueda-Candida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez Contreras, W (2018) Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores De la unidad de Provias nacional zonal Ayacucho.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28658/restrictedresource?bitstreamId=2c0de7b0-dc23-4f13-8334-c359c6868755>
- Huamani G (Lima - 2021) Satisfacción laboral y motivación en el trabajo en la gestión de instituciones públicas.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7293/Gaby%20Luz%20HUAMANI%20%20c3%91AHUINLLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huang Y, Yan A., Smith R. (estados unidos 2019) articulo Metodología para el desarrollo de la gestión del conocimiento sobre el desempeño organizacional basado en la competencia profesional de los empleados.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85063406255&doi=10.33788%2frcis.64.7&origin=inward&txGid=7ef7e54a42af8c02748288639f3deb6a>

- Louffat, Enrique (argentina 2012) Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo  
[https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion\\_proceso\\_administrativo\\_enrique\\_louf](https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_proceso_administrativo_enrique_louf)
- Martín P. Pantoja-Aguilar (México 2019) Etapas de la administración: hacia un enfoque sistémico  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S012081602019000200139](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012081602019000200139)
- Melo P, Angélica N., Cisneros G., & Lorena A. (Venezuela - 2021) artículo Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de las instituciones educativas.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85116493343&doi=10.52080%2frvgluz.26.96.3&origin=inward&txGid=9761acdf5dd46839083dca54fcf88c2f>
- Mendoza-Zamora W, (ECUADOR 2018) Revista El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Morales de la A, Olga (2021) Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos Guayaquil - Ecuador, 2021  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69605/Morales\\_DLAOJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69605/Morales_DLAOJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montalvico, J (Tacna - 2021) la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la sociedad de beneficencia de Tacna, 2020.  
[http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4263/321\\_2021\\_montalvico\\_navarro\\_jm\\_espg\\_maestria\\_en\\_gestion\\_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4263/321_2021_montalvico_navarro_jm_espg_maestria_en_gestion_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nwanzu C, Babalola S.S. (Sudáfrica - 2021) artículo Efecto de la espiritualidad en el lugar de trabajo sobre el apoyo organizacional percibido y el desempeño laboral entre los empleados administrativos universitarios.  
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85113285997&doi=10.7903%2fCMR.20349&partnerID=40&md5=65c788c20011ed7f09527019739bcd5d>
- Pallewaththa P.& Wijesiri B. (estados unidos - 2021) artículo, Salud ocupacional: el impacto de los estresores ocupacionales en la productividad laboral.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85133970362&doi=10.4038%2ffsljss.v44i2.8229&origin=inward&txGid=5d310c499115a2b6fb9100a82b19fb77>

- Pedraza, E., Amaya, G., Conde, M. (2017) Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. (Artículo científico). Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela.  
Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3600963.pdf>.
- Pérez, M (Chiclayo 2021) Gestión administrativa y desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 401 - Red de Salud Bagua.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71507/P%c3%a9rez\\_LMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71507/P%c3%a9rez_LMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, J. y Barbaran, H. (2021). Control administrativo en la gestión pública (Artículo científico). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto
- Quiroz L, & Vega Y, (Trujillo 2020) Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública de la libertad, 2019.  
[http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/736/1/015100627J\\_018200305A\\_M\\_2020.pdf](http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/736/1/015100627J_018200305A_M_2020.pdf)
- Reyes, J (Lima - 2022) Clima organizacional y vinculación laboral/engagement en una Institución de Gestión Pública.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7288/Jose%20Gabriel%20REYES%20LOPEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Riffo San Martín R (TALCA - CHILE 2019) Revista Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos.  
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173010/563662173010.pdf>
- Rus Enrique, (España 2021) artículo: investigación cuantitativa.  
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-cuantitativa.html>
- Sáenz Asprea S (SANTIAGO - CHILE 2021) Estudio del compromiso organizacional en los Trabajadores de una fundación en Chile.  
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182580/Tesis%20%20Santiago%20Saenz%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santacruz Cifuentes W (COLOMBIA 2020) Propuesta de mejoramiento del proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios del SENA Regional Cauca  
<https://repositorio.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10523/SantacruzWilson2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santiago Loyol, E (2021) Compromiso de gestión escolar y logros de aprendizaje En la institución educativa nuestra señora de Guadalupe de Lima Metropolitana, 2018.  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6537/PPE00265S21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Tello, E (Callao - 2018) Gestión administrativa y competencia docente percibido por estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar, Bellavista-Callao, 2018.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24646/Tello\\_ChE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24646/Tello_ChE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres Yuyarima, H (2021) Gestión administrativa y desempeño Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de alto amazonas, Yurimahuas – 2021  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81777/Torres\\_YH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81777/Torres_YH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vargas, C (Lima - 2018) Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo permanente y temporal de la empresa de mantenimiento de infraestructura total supervisión y obras ingenieros s.a.c. la molina.  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4600/PMGP00034M13.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez Hidalgo Isabel. (diciembre 2018). *Tipos de estudio y métodos de investigación*.  
<https://www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/>
- Westreicher, Guillermo (2021) <https://economipedia.com/definiciones/variable-dependiente.html>
- Yepes-Baldó M (España 2022) Concepciones de los gerentes y sus efectos en la percepción de los empleados con discapacidad.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2s2.085091573420&doi=10.3390%2fijerph17197039&origin=inward&txGid=76ee9cd61e8ef1e3e57639763861285e>
- Yépez Waldylei (2021) artículo técnicas e instrumentos de recolección de datos.  
<https://biblogteca.com/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>



# ANEXOS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA 2022**
**Cuadro de Operacionalización Variables**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica - instrumento
<b>Gestión administrativa</b>	Según Enrique Louffat (2012), define a la gestión administrativa como el proceso administrativo encargado de administrar los recursos administrativos de las diversas áreas administrativas.	La gestión administrativa establece acciones para trabajar en las mejoras comunicativas del personal a su cargo y así lograr un mejor rendimiento laboral y un buen grupo humano identificado con las tareas y necesidades requeridas.	Planeación	Principio corporativo	Encuesta - Cuestionario
				Visión organizacional	
				Misión	
			Organización	División del Trabajo	Encuesta - Cuestionario
				Estilo gerencial	
				Principio de Autoridad	
				Toma de decisiones	
				Delegación de tareas	
			Dirección	Liderazgo	Encuesta - Cuestionario
				Motivación	
				Comunicación	
				Trabajo en equipo	
				Cambio	
Manejo de estrés					
Control	Definir normas y estándares de referencia	Encuesta - Cuestionario			
	Comparación de lo establecido y lo ejecutado.				
	Decidir que acción debe seguir.				

<b>Desempeño laboral</b>	Según Guartan (2019) define al desempeño laboral como un proceso que se realiza de acuerdo con las características de la organización y se la emplea como estrategia, tomando en cuenta la eficiencia, eficacia y la calidad de los objetivos de la organización junto a la competitividad demostrada y las capacidades laborales.	El desempeño laboral es el rendimiento que se mide a un trabajador o grupo de trabajadores en la realización de sus actividades.	Valoración del <u>desenvolvimiento</u> .	Absentismo laboral	Encuesta - Cuestionario
			Selección del perfil	Duración en el puesto	Encuesta - Cuestionario
			Cuantificación de la descripción - Nivel de la descripción	Tiempo medio por contratación	Encuesta - Cuestionario
			Acciones destacadas del colaborador	Formación y capacitación	Encuesta - Cuestionario
			Historial de desempeños anteriores – Comportamiento específico del colaborador	Promedio de tiempo para alcanzar objetivos.	Encuesta - Cuestionario
					Encuesta - Cuestionario

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: **Gestión Administrativa y Desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Publica 2022**

<b>Problema de investigación</b>	<b>Objetivos de Investigación</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Teorías</b>	<b>Variables y Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública 2022	Hipótesis general Existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022.	Administración Fundamentos del Proceso Administrativo.  Enrique Louffat.	Variable 1 (VI) <b>Gestión Administrativa</b> Dimensiones Planeación Organización Dirección Control	*Enfoque cuantitativo  *Alcance del estudio correlacional  *Unidades de estudio Un trabajador de la institución.  *Población Trabajadores de una universidad pública.
Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública 2022?	Objetivo específico 1 Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad pública 2022.	Hipótesis específica 1 Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022.	La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores  Andrea Guartán.	Variable 2 (VD) <b>Desempeño Laboral</b> Dimensiones Valoración del desenvolvimiento. Selección del perfil. Cuantificación de la descripción. Nivel de la descripción. Acciones destacadas del colaborador. Historial de desempeños anteriores. Comportamiento específico del colaborador.	*Muestra: 149 trabajadores de una universidad pública.  *Técnicas e instrumentos de recolección Encuesta - cuestionario.  *Proceso y análisis de la información
Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública 2022?	Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022.	Hipótesis específica 2 Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022.			

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: Gestión administrativa

#### Datos generales:

Nº de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento de recolección de datos tiene como finalidad identificar el nivel de gestión administrativa de una universidad pública 2022

#### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, seleccionando del 1 a 5, que corresponda a su respuesta. También debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	
Nuca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Fuente: Torres (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en la universidad nacional Autónoma de alto amazonas, Yurimaguas 2021.

N°	CRITERIOS DE EVALUACION	ALTERNATIVAS				
	PLANEACION	1	2	3	4	5
1	La institución difunde a todos sus colaboradores la misión, visión y objetivos de la institución					
2	Los directivos estimulan a los colaboradores para alcanzar las metas y objetivos planteados y poder dar cumplimiento a la misión y visión institucional.					
3	La institución elabora planes estratégicos de acuerdo a los objetivos planteados					
4	La universidad gestiona eficientemente sus recursos para alcanzar las metas asignadas					
	<b>ORGANIZACION</b>					
5	La institución incentiva el trabajo en equipo para conseguir las metas propuestas					
6	La institución delega funciones y responsabilidades al personal de acuerdo al área en la que se encuentre.					
7	Existe una adecuada coordinación entre compañeros de trabajo para poder así cumplir con los objetos institucionales.					
8	Existe una adecuada comunicación entre colaboradores y superiores.					
	<b>DIRECCION</b>					
9	La universidad cuenta con un adecuado liderazgo para el desarrollo de las actividades.					
10	Se supervisa de manera continua la adecuada ejecución de las actividades institucionales.					
11	La institución cuenta con información oportuna para una adecuada toma de decisiones.					
	<b>CONTROL</b>					
12	Se monitorea constantemente para dar un buen uso a los recursos públicos.					
13	Los superiores desarrollan actividades de retroalimentación constante al personal.					
14	Se orienta de manera adecuada al personal para que desarrolle de manera eficiente.					
15	Se comunica de manera oportuna las deficiencias encontradas.					

**Instrumentos de recolección de datos**  
**Cuestionario: Desempeño Laboral**

**Datos generales:**

Nº de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

**Introducción:**

El presente instrumento de recolección de datos tiene como finalidad identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública 2022

**Instrucción:**

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, seleccionando del 1 a 5, que corresponda a su respuesta. También debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	
Nuca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5



N°	CRITERIOS DE EVALUACION	ALTERNATIVAS				
	Valoración del desenvolvimiento	1	2	3	4	5
1	Muestra disposición para adquirir nuevos conocimientos.					
2	Acepta y acude a las capacitaciones desarrolladas por la Universidad.					
3	La Universidad ofrece retroalimentación después de las capacitaciones realizadas.					
4	El personal tiene la iniciativa para aprender ante la aparición de nuevos procedimientos para el desarrollo de las actividades.					
<b>Selección del Perfil</b>						
5	Se cumple de manera eficiente con las tareas asignadas por la Universidad de acuerdo al tiempo establecido.					
6	Optimiza los recursos al momento de desarrollar las actividades designadas por la Universidad.					
7	Cumple de manera eficaz los objetivos dados por la Universidad.					
<b>Cuantificación de la descripción.</b>						
<b>Nivel de la descripción.</b>						
8	Se siente satisfecho laboralmente.					
9	El personal se siente comprometido con los objetivos institucionales.					
10	El personal se identifica con la institución en todas las actividades que realiza.					
<b>Acciones destacadas del colaborador</b>						
11	Se siente satisfecho laboralmente.					
12	El personal se siente comprometido con los objetivos institucionales.					
<b>Historial de desempeños anteriores. Comportamiento específico del colaborador</b>						
13	Se cumple con las metas asignadas por la Universidad.					
14	La Universidad monitorea el desarrollo de las actividades asignadas.					
15	Existe una adecuada comunicación con los compañeros de trabajo en la Universidad.					





<b>16</b>	Existe una buena comunicación con los directivos de la Universidad.					
<b>17</b>	Sus compañeros de trabajo de la Universidad, muestran predisposición para el desarrollo del trabajo en equipo.					
<b>18</b>	La Universidad brinda incentivos y reconocimientos por el cumplimiento de actividades de manera sobresaliente.					
<b>19</b>	Los colaboradores se sienten motivados dentro de la institución.					

Fuente: Torres (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en la universidad nacional Autónoma de alto amazonas, Yurimaguas 2021.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Casazola Cruz Oswaldo Daniel

DNI: 40081695

Especialidad : Docente Investigador

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

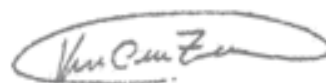
El título de investigación es: **Gestión Administrativa y desempeño laboral de los trabajadores una Universidad Pública 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Condori Zamora, Kelly Yngells

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN: Planeación</b>							
1	La institución difunde a todos sus colaboradores la misión, visión y objetivos de la institución	X		X		X		
2	Los directivos estimulan a los colaboradores para alcanzar las metas y objetivos planteados y poder dar cumplimiento a la misión y visión institucional.	X		X		X		
3	La institución elabora planes estratégicos de acuerdo a los objetivos planteados	X		X		X		
4	La universidad gestiona eficientemente sus recursos para alcanzar las metas asignadas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Organización</b>							
5	La institución incentiva el trabajo en equipo para conseguir las metas propuestas	X		X		X		
6	La institución delega funciones y responsabilidades al personal de acuerdo al área en la que se encuentre.	X		X		X		
7	Existe una adecuada coordinación entre compañeros de trabajo para poder así cumplir con los objetos institucionales.	X		X		X		
8	Existe una adecuada comunicación entre colaboradores y superiores.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Dirección</b>							
9	La universidad cuenta con un adecuado liderazgo para el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
10	Se supervisa de manera continua la adecuada ejecución de las actividades institucionales.	X		X		X		
11	La institución cuenta con información oportuna para una adecuada toma de decisiones.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Control</b>							
12	Se monitorea constantemente para dar un buen uso a los recursos públicos.	X		X		X		
13	Los superiores desarrollan actividades de retroalimentación constante al personal.	X		X		X		
14	Se orienta de manera adecuada al personal para que desarrolle de manera eficiente.	X		X		X		
15	Se comunica de manera oportuna las deficiencias encontradas.	X		X		X		

Fuente: Torres (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en la universidad nacional Autónoma de alto amazonas, Yurimaguas 2021.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Muestra disposición para adquirir nuevos conocimientos.	X		X		X		
2	Acepta y acude a las capacitaciones desarrolladas por la Universidad.	X		X		X		
3	La Universidad ofrece retroalimentación después de las capacitaciones realizadas.	X		X		X		
4	El personal tiene la iniciativa para aprender ante la aparición de nuevos procedimientos para el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
<b>DIMENSION: Selección del Perfil</b>								
5	Se cumple de manera eficiente con las tareas asignadas por la Universidad de acuerdo al tiempo establecido.	X		X		X		
6	Optimiza los recursos al momento de desarrollar las actividades designadas por la Universidad.	X		X		X		
7	Cumple de manera eficaz los objetivos dados por la Universidad.	X		X		X		
<b>DIMENSION: Cuantificación de la descripción. Nivel de la descripción.</b>								
8	Se siente satisfecho laboralmente.	X		X		X		
9	El personal se siente comprometido con los objetivos institucionales.	X		X		X		
10	El personal se identifica con la institución en todas las actividades que realiza.	X		X		X		
<b>Acciones destacadas del colaborador</b>								
11	Se siente satisfecho laboralmente.	X		X		X		
12	El personal se siente comprometido con los objetivos institucionales.	X		X		X		
<b>Historial de desempeños anteriores. Comportamiento específico del colaborador</b>								
13	Se cumple con las metas asignadas por la Universidad.	X		X		X		
14	La Universidad monitorea el desarrollo de las actividades asignadas.	X		X		X		
15	Existe una adecuada comunicación con los compañeros de trabajo en la Universidad.	X		X		X		
16	Existe una buena comunicación con los directivos de la Universidad.	X		X		X		

<b>17</b>	Sus compañeros de trabajo de la Universidad, muestran predisposición para el desarrollo del trabajo en equipo.	X		X		X		
<b>18</b>	La Universidad brinda incentivos y reconocimientos por el cumplimiento de actividades de manera sobresaliente.	X		X		X		
<b>19</b>	Los colaboradores se sienten motivados dentro de la institución.	X		X		X		

Fuente: Torres (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en la universidad nacional Autónoma de alto amazonas, Yurimaguas 2021.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Casazola Cruz Osvaldo Daniel DNI: 40081695

Especialidad del validador: Docente Universitaria | Investigadora

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 16 de noviembre del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : DRA LUPE GRAUSS CORTES                      DNI: 07539368

Especialidad : Docente Investigador

### Presente

Asunto:    **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

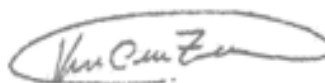
El título de investigación es: **Gestión Administrativa y desempeño laboral de los trabajadores una Universidad Pública 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Condori Zamora, Kelly Yngells

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN: Planeación</b>								
1	La institución difunde a todos sus colaboradores la misión, visión y objetivos de la institución	X		X		X		
2	Los directivos estimulan a los colaboradores para alcanzar las metas y objetivos planteados y poder dar cumplimiento a la misión y visión institucional.	X		X		X		
3	La institución elabora planes estratégicos de acuerdo a los objetivos planteados	X		X		X		
4	La universidad gestiona eficientemente sus recursos para alcanzar las metas asignadas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Organización</b>								
5	La institución incentiva el trabajo en equipo para conseguir las metas propuestas	X		X		X		
6	La institución delega funciones y responsabilidades al personal de acuerdo al área en la que se encuentre.	X		X		X		
7	Existe una adecuada coordinación entre compañeros de trabajo para poder así cumplir con los objetos institucionales.	X		X		X		
8	Existe una adecuada comunicación entre colaboradores y superiores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Dirección</b>								
9	La universidad cuenta con un adecuado liderazgo para el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
10	Se supervisa de manera continua la adecuada ejecución de las actividades institucionales.	X		X		X		
11	La institución cuenta con información oportuna para una adecuada toma de decisiones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Control</b>								
12	Se monitorea constantemente para dar un buen uso a los recursos públicos.	X		X		X		
13	Los superiores desarrollan actividades de retroalimentación constante al personal.	X		X		X		
14	Se orienta de manera adecuada al personal para que desarrolle de manera eficiente.	X		X		X		
15	Se comunica de manera oportuna las deficiencias encontradas.	X		X		X		

Fuente: Torres (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en la universidad nacional Autónoma de alto amazonas, Yurimaguas 2021.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Muestra disposición para adquirir nuevos conocimientos.	X		X		X		
2	Acepta y acude a las capacitaciones desarrolladas por la Universidad.	X		X		X		
3	La Universidad ofrece retroalimentación después de las capacitaciones realizadas.	X		X		X		
4	El personal tiene la iniciativa para aprender ante la aparición de nuevos procedimientos para el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
<b>DIMENSION: Selección del Perfil</b>								
5	Se cumple de manera eficiente con las tareas asignadas por la Universidad de acuerdo al tiempo establecido.	X		X		X		
6	Optimiza los recursos al momento de desarrollar las actividades designadas por la Universidad.	X		X		X		
7	Cumple de manera eficaz los objetivos dados por la Universidad.	X		X		X		
<b>DIMENSION: Cuantificación de la descripción. Nivel de la descripción.</b>								
8	Se siente satisfecho laboralmente.	X		X		X		
9	El personal se siente comprometido con los objetivos institucionales.	X		X		X		
10	El personal se identifica con la institución en todas las actividades que realiza.	X		X		X		
<b>Acciones destacadas del colaborador</b>								
11	Se siente satisfecho laboralmente.	X		X		X		
12	El personal se siente comprometido con los objetivos institucionales.	X		X		X		
<b>Historial de desempeños anteriores. Comportamiento específico del colaborador</b>								
13	Se cumple con las metas asignadas por la Universidad.	X		X		X		
14	La Universidad monitorea el desarrollo de las actividades asignadas.	X		X		X		
15	Existe una adecuada comunicación con los compañeros de trabajo en la Universidad.	X		X		X		
16	Existe una buena comunicación con los directivos de la Universidad.	X		X		X		



<b>17</b>	Sus compañeros de trabajo de la Universidad, muestran predisposición para el desarrollo del trabajo en equipo.	X		X		X		
<b>18</b>	La Universidad brinda incentivos y reconocimientos por el cumplimiento de actividades de manera sobresaliente.	X		X		X		
<b>19</b>	Los colaboradores se sienten motivados dentro de la institución.	X		X		X		

Fuente: Torres (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en la universidad nacional Autónoma de alto amazonas, Yurimaguas 2021.

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Grauss Cortes Lupe      **DNI:** 07539368

**Especialidad del validador:** Docente Universitaria | Investigadora

**Lima 20 de noviembre del 2022**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : DR MORI PAREDES MANUEL ALBERTO

DNI: 07856089

Especialidad : Docente Investigador

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: **Gestión Administrativa y desempeño laboral de los trabajadores una Universidad Pública 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Condori Zamora, Kelly Yngells

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN: Planeación</b>							
1	La institución difunde a todos sus colaboradores la misión, visión y objetivos de la institución	X		X		X		
2	Los directivos estimulan a los colaboradores para alcanzar las metas y objetivos planteados y poder dar cumplimiento a la misión y visión institucional.	X		X		X		
3	La institución elabora planes estratégicos de acuerdo a los objetivos planteados	X		X		X		
4	La universidad gestiona eficientemente sus recursos para alcanzar las metas asignadas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Organización</b>							
5	La institución incentiva el trabajo en equipo para conseguir las metas propuestas	X		X		X		
6	La institución delega funciones y responsabilidades al personal de acuerdo al área en la que se encuentre.	X		X		X		
7	Existe una adecuada coordinación entre compañeros de trabajo para poder así cumplir con los objetos institucionales.	X		X		X		
8	Existe una adecuada comunicación entre colaboradores y superiores.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Dirección</b>							
9	La universidad cuenta con un adecuado liderazgo para el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
10	Se supervisa de manera continua la adecuada ejecución de las actividades institucionales.	X		X		X		
11	La institución cuenta con información oportuna para una adecuada toma de decisiones.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Control</b>							
12	Se monitorea constantemente para dar un buen uso a los recursos públicos.	X		X		X		
13	Los superiores desarrollan actividades de retroalimentación constante al personal.	X		X		X		
14	Se orienta de manera adecuada al personal para que desarrolle de manera eficiente.	X		X		X		
15	Se comunica de manera oportuna las deficiencias encontradas.	X		X		X		

Fuente: Torres (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en la universidad nacional Autónoma de alto amazonas, Yurimaguas 2021.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Muestra disposición para adquirir nuevos conocimientos.	X		X		X		
2	Acepta y acude a las capacitaciones desarrolladas por la Universidad.	X		X		X		
3	La Universidad ofrece retroalimentación después de las capacitaciones realizadas.	X		X		X		
4	El personal tiene la iniciativa para aprender ante la aparición de nuevos procedimientos para el desarrollo de las actividades.	X		X		X		
<b>DIMENSION: Selección del Perfil</b>								
5	Se cumple de manera eficiente con las tareas asignadas por la Universidad de acuerdo al tiempo establecido.	X		X		X		
6	Optimiza los recursos al momento de desarrollar las actividades designadas por la Universidad.	X		X		X		
7	Cumple de manera eficaz los objetivos dados por la Universidad.	X		X		X		
<b>DIMENSION: Cuantificación de la descripción. Nivel de la descripción.</b>								
8	Se siente satisfecho laboralmente.	X		X		X		
9	El personal se siente comprometido con los objetivos institucionales.	X		X		X		
10	El personal se identifica con la institución en todas las actividades que realiza.	X		X		X		
<b>Acciones destacadas del colaborador</b>								
11	Se siente satisfecho laboralmente.	X		X		X		
12	El personal se siente comprometido con los objetivos institucionales.	X		X		X		
<b>Historial de desempeños anteriores. Comportamiento específico del colaborador</b>								
13	Se cumple con las metas asignadas por la Universidad.	X		X		X		
14	La Universidad monitorea el desarrollo de las actividades asignadas.	X		X		X		
15	Existe una adecuada comunicación con los compañeros de trabajo en la Universidad.	X		X		X		
16	Existe una buena comunicación con los directivos de la Universidad.	X		X		X		

<b>17</b>	Sus compañeros de trabajo de la Universidad, muestran predisposición para el desarrollo del trabajo en equipo.	X		X		X	
<b>18</b>	La Universidad brinda incentivos y reconocimientos por el cumplimiento de actividades de manera sobresaliente.	X		X		X	
<b>19</b>	Los colaboradores se sienten motivados dentro de la institución.	X		X		X	

Fuente: Torres (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en la universidad nacional Autónoma de alto amazonas, Yurimaguas 2021.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ **X** ]       Aplicable después de corregir [ ]  
 No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES**

DNI: 07856089

Especialidad del validador: **Docente Universitario | Investigador**

Lima 20 de noviembre del 2022



- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

\_\_\_\_\_

**Firma del Experto Informante.**



Sr. Vicerrector Académico  
Universidad Nacional del Callao

Yo, Condori Zamora, Kelly Yngells, identificada con DNI: No 42234959, Código de alumna No 7002756431, con domicilio en Jr. Kotosh 1491 - Mangomarca, distrito San Juan de Lurigancho - Lima. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

Que estando cursando la maestría en **GESTIÓN PÚBLICA**, en la Universidad César Vallejo, Filial Callao, solicito a Ud., permiso para realizar mi trabajo de Investigación en su institución, mi tema es "**Gestión Administrativa y Desempeño laboral de los trabajadores de una Universidad Pública 2022**, para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

Por lo expuesto: Ruego a usted acceder a mi solicitud.



.....  
Condori Zamora, Kelly Yngells  
Código alumna: 7002756431

Callao, 6 de diciembre del 2022.

<b>N°</b>	<b>DIRECCION DE CORREOS ELECTRONICOS</b>
1	rrbegazo@gmail.com
2	kerlivalenzuela09@gmail.com
3	edith.condori14@gmail.com
4	q_saul@hotmail.com
5	ralip2203@hotmail.com
6	lic_manuel_pinto@hotmail.com
7	aeee09@hotmail.com
8	cmcifre2604@gmail.com
9	ricardoalberca168@gmail.com
10	Nelsebas30@gmail.com
11	brillithalberca@gmail.com
12	jeanetsanchezvenegas@gmail.com
13	lili.unmsm.civil.319@gmail.com
14	jatuncary@unmsm.edu.pe
15	nahomi.caceda.97@gmail.com
16	ktinoco140489@gmail.com
17	mianores@hotmail.com
18	alevaa116@gmail.com
19	nmcordovaa@unac.edu.pe
20	pjsotomayorr@unac.edu.pe
21	nilopezb@unac.edu.pe
22	gaayalac@unac.edu.pe
23	rgnovoal@unac.edu.pe
24	vjchionb@unac.edu.pe
25	sjsayajoo@unac.edu.pe
26	cjulcau@unac.edu.pe
27	fanoriegac@unac.edu.pe
28	rrbarzolav@unac.edu.pe
29	rnripaldam@unac.edu.pe
30	rfjaramillo@unac.edu.pe

31	kmminayaf@unac.edu.pe
32	maalvarezl@unac.edu.pe
33	oaguzmanr@unac.edu.pe
34	dramirezl@unac.edu.pe
35	dmfallpajaa@unac.edu.pe
36	wehornat@unac.edu.pe
37	jbalbitesl@unac.edu.pe
38	egquispei@unac.edu.pe
39	yfdiazl@unac.edu.pe
40	ehancoq@unac.edu.pe
41	givelardep@unac.edu.pe
42	bkpaladinesr@unac.edu.pe
43	rccolccaf@unac.edu.pe
44	bdsobradosl@unac.edu.pe
45	lrdiazd@unac.edu.pe
46	plnunezh@unac.edu.pe
47	jgburgae@unac.edu.pe
48	ndrodriguezlh@unac.edu.pe
49	dacordovaf@unac.edu.pe
50	jfvicharra@unac.edu.pe
51	bamedinay@unac.edu.pe
52	gbarriosc@unac.edu.pe
53	laibanezc@unac.edu.pe
54	accasasm@unac.edu.pe
55	aflorindezv@unac.edu.pe
56	lmaureliod@unac.edu.pe
57	ifzevalloso@unac.edu.pe
58	kphinostrozaf@unac.edu.pe
59	csavilesp@unac.edu.pe
60	iffloriana@unac.edu.pe



61	smvelasqueza@unac.edu.pe
62	nsvelardec@unac.edu.pe
63	frocedam@unac.edu.pe
64	evhernandezr@unac.edu.pe
65	pladvinculas@unac.edu.pe
66	eecondev@unac.edu.pe
67	dyvallec@unac.edu.pe
68	kasanchezf@unac.edu.pe
69	kfninasques@unac.edu.pe
70	elgarciaa@unac.edu.pe
71	lccondem@unac.edu.pe
72	lgtaipec@unac.edu.pe
73	dtromanb@unac.edu.pe
74	jbmejial@unac.edu.pe
75	sngarays@unac.edu.pe
76	djchipanah@unac.edu.pe
77	jesernaquem@unac.edu.pe
78	egrodriguezq@unac.edu.pe
79	jemartinezp@unac.edu.pe
80	yfernandezt@unac.edu.pe
81	agchaveze@unac.edu.pe
82	apsanchezg@unac.edu.pe
83	cepaulinoc@unac.edu.pe
84	filopezc@unac.edu.pe
85	lleslavap@unac.edu.pe
86	tquiroza@unac.edu.pe
87	pdmagallanesm@unac.edu.pe
88	lacarabajall@unac.edu.pe
89	slencoza@unac.edu.pe
90	caoncoyt@unac.edu.pe
91	lclopeza@unac.edu.pe
92	pfhucharachar@unac.edu.pe

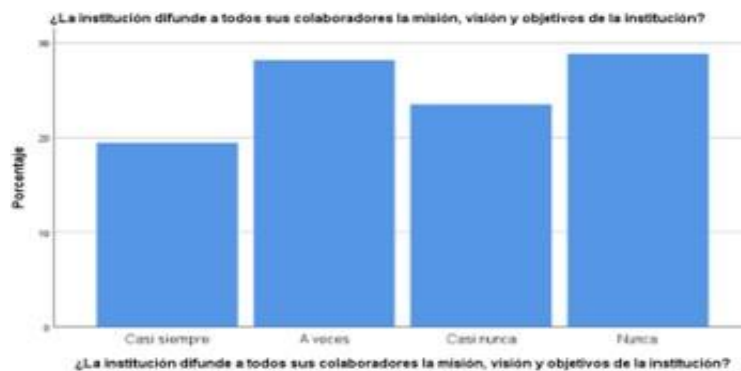
93	secaceresc@unac.edu.pe
94	ccpizarrol@unac.edu.pe
95	analfarop@unac.edu.pe
96	echuamanic@unac.edu.pe
97	jjtorresz@unac.edu.pe
98	mamontesh@unac.edu.pe
99	givelardep@unac.edu.pe
100	jcuyutupacm@unac.edu.pe
101	jmsegoviay@unac.edu.pe
102	vjchionb@unac.edu.pe
103	mdterroness@unac.edu.pe
104	fdbravov@unac.edu.pe
105	hjetaiped@unac.edu.pe
106	jruedac@unac.edu.pe
107	sfsulcas@unac.edu.pe
108	bmpalominom@unac.edu.pe
109	maalvarezl@unac.edu.pe
110	pjsotomayorr@unac.edu.pe
111	bamedinay@unac.edu.pe
112	rgnovoal@unac.edu.pe
113	jbalbitesl@unac.edu.pe
114	agrondonf@unac.edu.pe
115	jgburgae@unac.edu.pe
116	fanoriegac@unac.edu.pe
117	egquispei@unac.edu.pe
118	alariasaa@unac.edu.pe
119	kminayaf@unac.edu.pe
120	cgtinedos@unac.edu.pe
121	jennyperu27@hotmail.com
122	kattyrojaspozo@gmail.com

123	gesalgadoc@unac.edu.pe
124	rgquispej@unac.edu.pe
125	michel_angeldc@hotmail.com
126	nollytoribiopanduro@gmail.com
127	<giuseppe2602@gmail.com
128	denisvictor1101@gmail.com
129	alexandergonzalo602@gmail.com
130	fdquispev@unac.edu.pe
131	ajmmartinezv@unac.edu.pe
132	ajmmartinezv@unac.edu.pe
133	lfvalerianop@unac.edu.pe
134	alcastillod@unac.edu.pe
135	abjarar@unac.edu.pe
136	alvegac@unac.edu.pe
137	aearraizas@unac.edu.pe
138	dfcaldas@unac.edu.pe
139	bjtorresf@unac.edu.pe
140	ajsanchezc@unac.edu.pe
141	jbburgae@unac.edu.pe
142	orbarruetoc@unac.edu.pe
143	jaespinozah@unac.edu.pe
144	pyespichanc@unac.edu.pe
145	ehaminayaa@unac.edu.pe
146	dsantacruz@unac.edu.pe
147	mgbrunoq@unac.edu.pe
148	gnyacilat@unac.edu.pe
149	apabarcam@unac.edu.pe

## Tablas y gráficos estadísticos

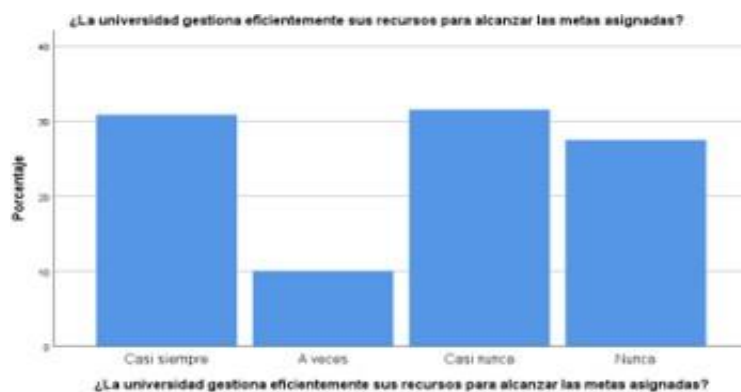
**¿La institución difunde a todos sus colaboradores la misión, visión y objetivos de la institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	29	19,5	19,5	19,5
	A veces	42	28,2	28,2	47,7
	Casi nunca	35	23,5	23,5	71,1
	Nunca	43	28,9	28,9	100,0
Total		149	100,0	100,0	



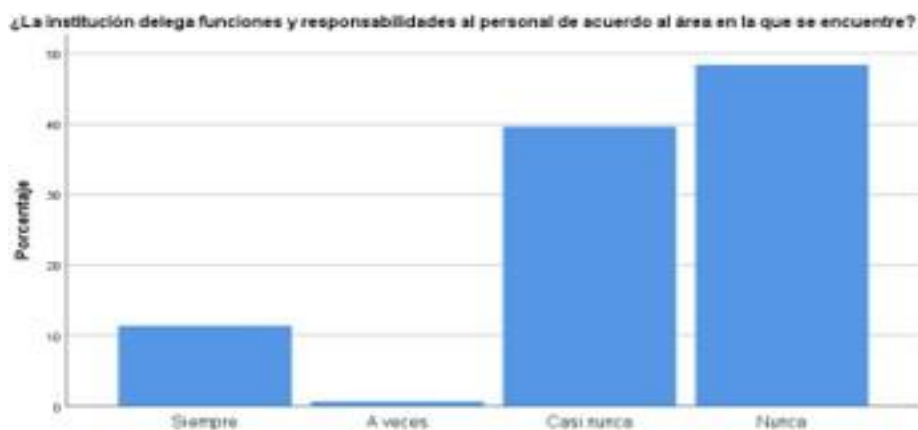
**¿La universidad gestiona eficientemente sus recursos para alcanzar las metas asignadas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	46	30,9	30,9	30,9
	A veces	15	10,1	10,1	40,9
	Casi nunca	47	31,5	31,5	72,5
	Nunca	41	27,5	27,5	100,0
Total		149	100,0	100,0	



**¿La institución delega funciones y responsabilidades al personal de acuerdo al área en la que se encuentre?**

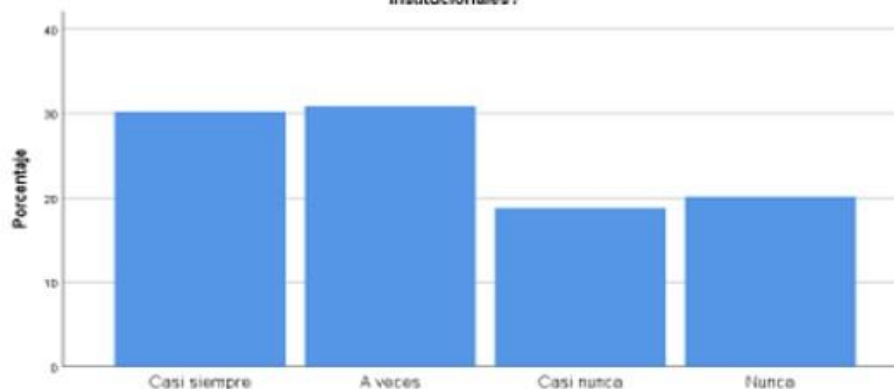
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	17	11,4	11,4	11,4
	A veces	1	,7	,7	12,1
	Casi nunca	59	39,6	39,6	51,7
	Nunca	72	48,3	48,3	100,0
	Total	149	100,0	100,0	



**¿Existe una adecuada coordinación entre compañeros de trabajo para poder así cumplir con los objetos institucionales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	45	30,2	30,2	30,2
	A veces	46	30,9	30,9	61,1
	Casi nunca	28	18,8	18,8	79,9
	Nunca	30	20,1	20,1	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

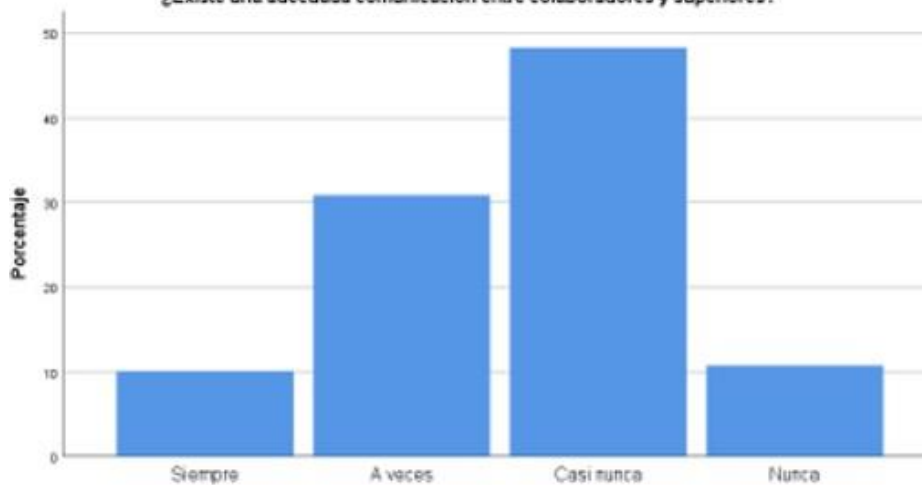
¿Existe una adecuada coordinación entre compañeros de trabajo para poder así cumplir con los objetos institucionales?



¿Existe una adecuada comunicación entre colaboradores y superiores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	10,1	10,1	10,1
	A veces	48	30,9	30,9	40,9
	Casi nunca	72	48,3	48,3	89,3
	Nunca	18	10,7	10,7	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

¿Existe una adecuada comunicación entre colaboradores y superiores?



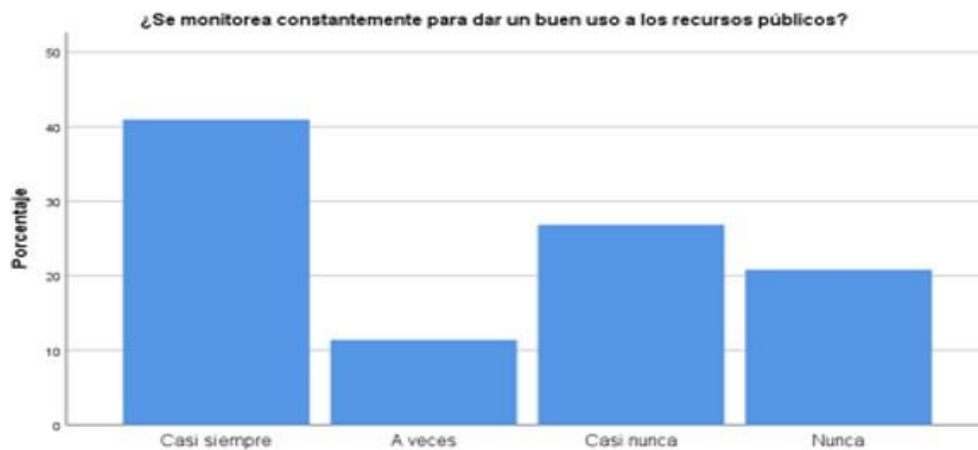
**¿Se supervisa de manera continua la adecuada ejecución de las actividades institucionales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	,7	,7	,7
	A veces	49	32,9	32,9	33,6
	Casi nunca	43	28,9	28,9	62,4
	Nunca	56	37,6	37,6	100,0
	Total	149	100,0	100,0	



**¿Se monitorea constantemente para dar un buen uso a los recursos públicos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	61	40,9	40,9	40,9
	A veces	17	11,4	11,4	52,3
	Casi nunca	40	26,8	26,8	79,2
	Nunca	31	20,8	20,8	100,0
	Total	149	100,0	100,0	



**¿Los superiores desarrollan actividades de retroalimentación constante al personal?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	10,1	10,1	10,1
	Casi siempre	31	20,8	20,8	30,9
	A veces	32	21,5	21,5	52,3
	Casi nunca	56	37,6	37,6	89,9
	Nunca	15	10,1	10,1	100,0
	<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

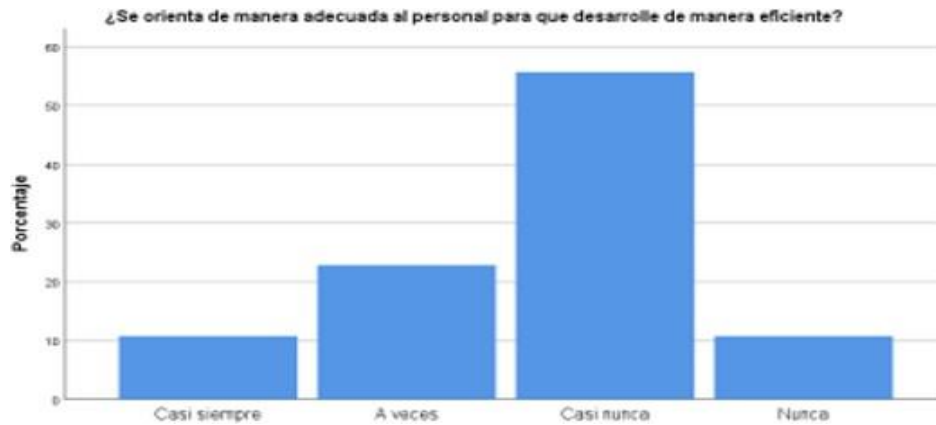






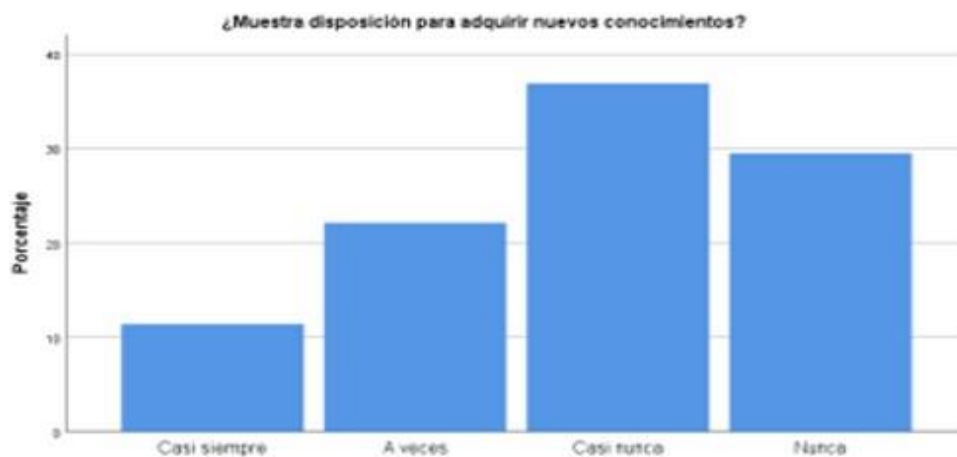
**¿Se orienta de manera adecuada al personal para que desarrolle de manera eficiente?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	16	10,7	10,7	10,7
	A veces	34	22,8	22,8	33,6
	Casi nunca	83	55,7	55,7	89,3
	Nunca	16	10,7	10,7	100,0
	Total	149	100,0	100,0	



**¿Muestra disposición para adquirir nuevos conocimientos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	17	11,4	11,4	11,4
	A veces	33	22,1	22,1	33,6
	Casi nunca	55	36,9	36,9	70,5
	Nunca	44	29,5	29,5	100,0
	Total	149	100,0	100,0	



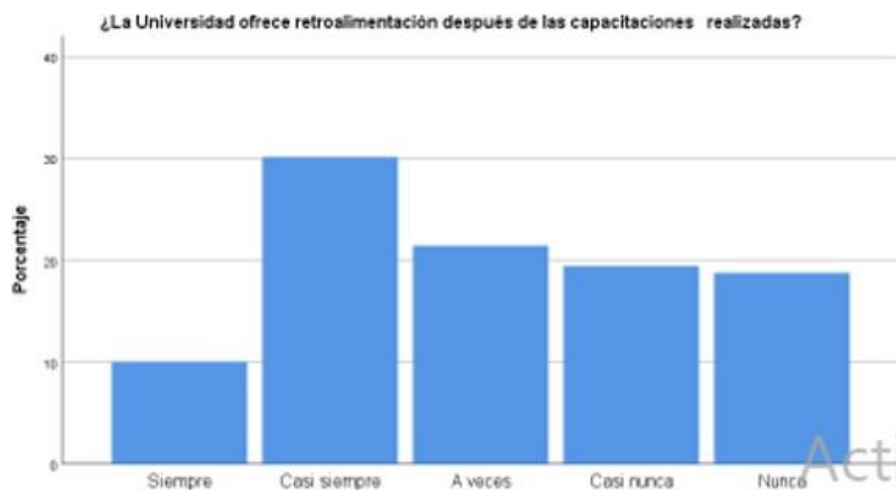
### ¿Acepta y acude a las capacitaciones desarrolladas por la Universidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	32	21,5	21,5	21,5
	Casi nunca	72	48,3	48,3	69,8
	Nunca	45	30,2	30,2	100,0
	Total	149	100,0	100,0	



### ¿La Universidad ofrece retroalimentación después de las capacitaciones realizadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	10,1	10,1	10,1
	Casi siempre	45	30,2	30,2	40,3
	A veces	32	21,5	21,5	61,7
	Casi nunca	29	19,5	19,5	81,2
	Nunca	28	18,8	18,8	100,0
	Total	149	100,0	100,0	



**¿La Universidad ofrece retroalimentación después de las capacitaciones realizadas?**

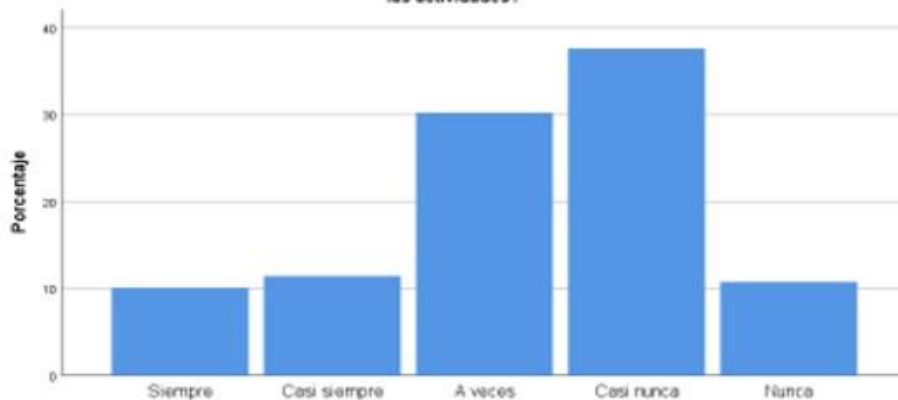
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	10,1	10,1	10,1
	Casi siempre	45	30,2	30,2	40,3
	A veces	32	21,5	21,5	61,7
	Casi nunca	29	19,5	19,5	81,2
	Nunca	28	18,8	18,8	100,0
Total		149	100,0	100,0	



**¿El personal tiene la iniciativa para aprender ante la aparición de nuevos procedimientos para el desarrollo de las actividades?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	10,1	10,1	10,1
	Casi siempre	17	11,4	11,4	21,5
	A veces	45	30,2	30,2	51,7
	Casi nunca	58	37,6	37,6	89,3
	Nunca	16	10,7	10,7	100,0
Total		149	100,0	100,0	

¿El personal tiene la iniciativa para aprender ante la aparición de nuevos procedimientos para el desarrollo de las actividades?

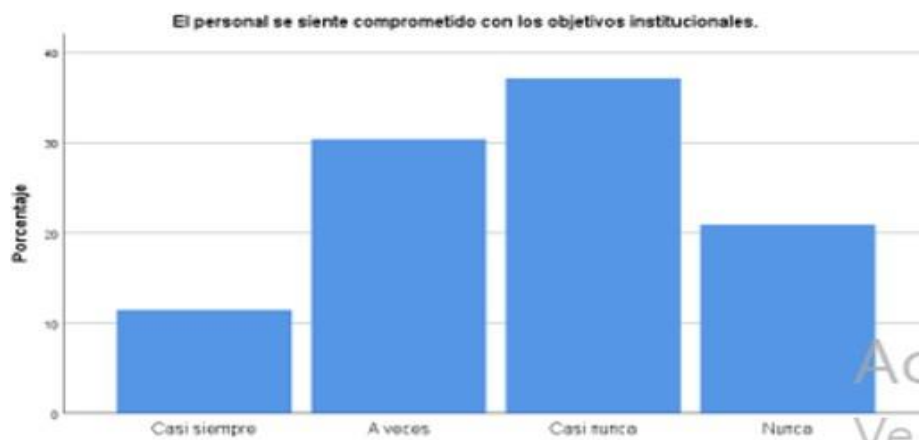


**Se siente satisfecho laboralmente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	10,1	10,1	10,1
	A veces	33	22,1	22,3	32,4
	Casi nunca	28	18,8	18,9	51,4
	Nunca	72	48,3	48,6	100,0
	Total	148	99,3	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,7		
<b>Total</b>		<b>149</b>	<b>100,0</b>		


**El personal se siente comprometido con los objetivos institucionales.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	17	11,4	11,5	11,5
	A veces	45	30,2	30,4	41,9
	Casi nunca	55	36,9	37,2	79,1
	Nunca	31	20,8	20,9	100,0
	Total	148	99,3	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,7		
<b>Total</b>		<b>149</b>	<b>100,0</b>		



**Se cumple con las metas asignadas por la Universidad .**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	34	22,8	23,0	23,0
	Casi nunca	85	57,0	57,4	80,4
	Nunca	29	19,5	19,6	100,0
	Total	148	99,3	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,7		
Total		149	100,0		

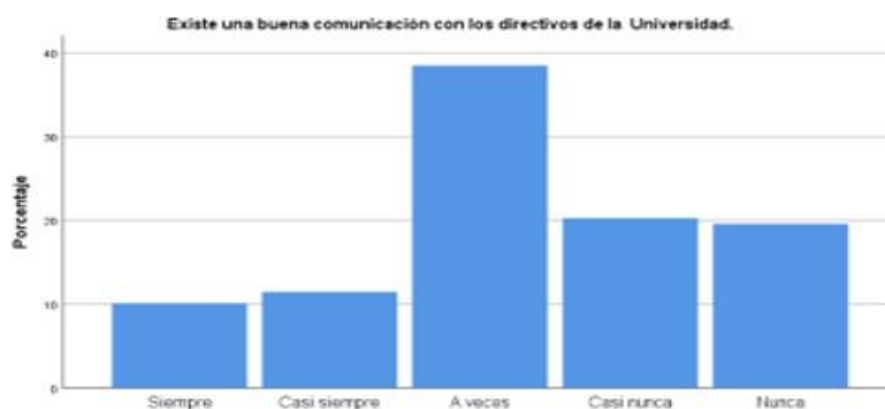

**La Universidad monitorea el desarrollo de las actividades asignadas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	14	9,4	9,4	9,4
	A veces	34	22,8	22,8	32,2
	Casi nunca	44	29,5	29,5	61,7
	Nunca	57	38,3	38,3	100,0
	Total	149	100,0	100,0	



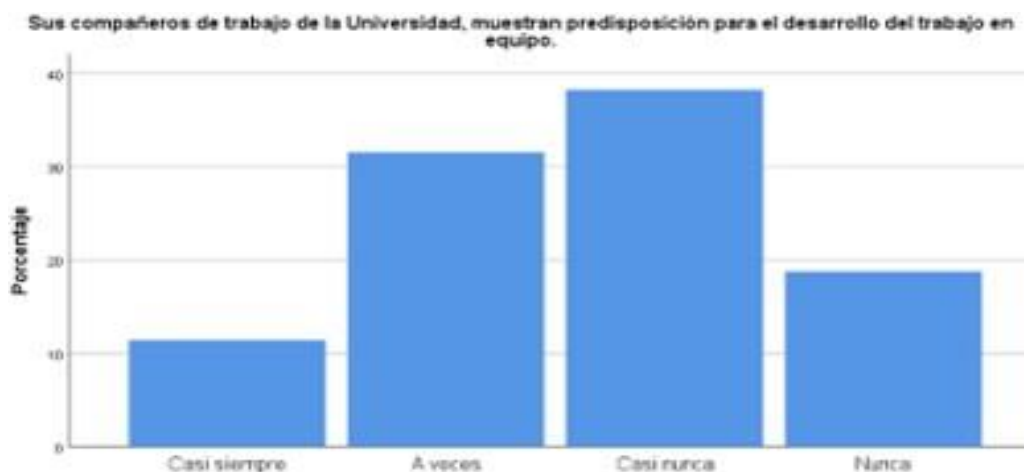
**Existe una buena comunicación con los directivos de la Universidad.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	10,1	10,1	10,1
	Casi siempre	17	11,4	11,5	21,6
	A veces	57	38,3	38,5	60,1
	Casi nunca	30	20,1	20,3	80,4
	Nunca	29	19,5	19,6	100,0
	Total	148	99,3	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,7		
<b>Total</b>		<b>149</b>	<b>100,0</b>		



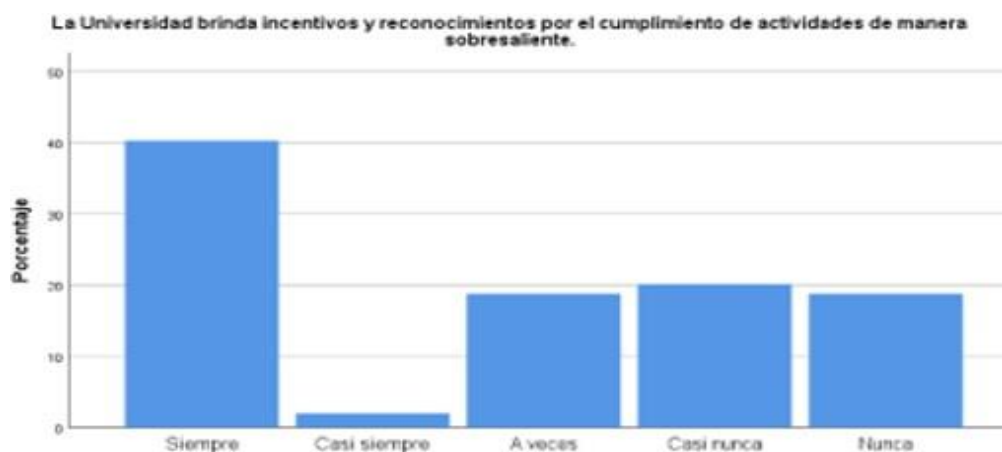
**Sus compañeros de trabajo de la Universidad, muestran predisposición para el desarrollo del trabajo en equipo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	17	11,4	11,4	11,4
	A veces	47	31,5	31,5	43,0
	Casi nunca	57	38,3	38,3	81,2
	Nunca	28	18,8	18,8	100,0
	Total	149	100,0	100,0	



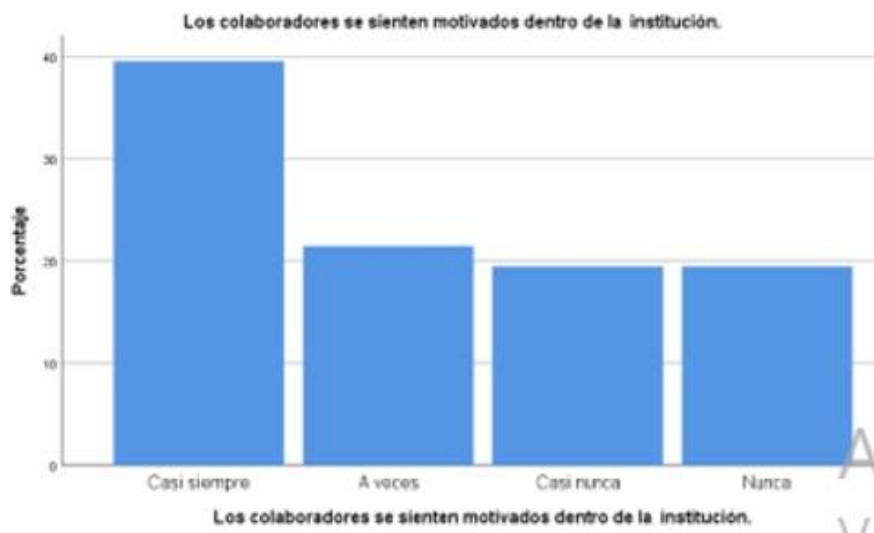
**La Universidad brinda incentivos y reconocimientos por el cumplimiento de actividades de manera sobresaliente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	60	40,3	40,3	40,3
	Casi siempre	3	2,0	2,0	42,3
	A veces	28	18,8	18,8	61,1
	Casi nunca	30	20,1	20,1	81,2
	Nunca	28	18,8	18,8	100,0
	Total	149	100,0	100,0	



**Los colaboradores se sienten motivados dentro de la institución.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	59	39,6	39,6	39,6
	A veces	32	21,5	21,5	61,1
	Casi nunca	29	19,5	19,5	80,5
	Nunca	29	19,5	19,5	100,0
	Total	149	100,0	100,0	







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA UNIVERSIDAD PUBLICA 2022", cuyo autor es CONDORI ZAMORA KELLY YNGELLS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL <b>DNI:</b> 40081695 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2521-530X	Firmado electrónicamente por: OCASAZOLA el 09- 01-2023 15:48:57

Código documento Trilce: TRI - 0515082