



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión administrativa y el desempeño laboral de los  
colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Público**

**AUTOR:**

Morán Saldarriaga, Luis Alberto (orcid.org/0000-0003-3106-1925)

**ASESOR:**

Dr. Ramirez Ríos, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4947)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Dedico mi tesis en primer lugar a Dios, quien es lo primero en mi vida, a mis abuelitos pues ellos fueron quienes me enseñaron que siempre puedo dar más de mí y ser mejor cada día, a mis padres, hermanos, tíos, primos y sobrinos por estar siempre a mi lado en los momentos buenos y malos de mi vida, pero sobre todo quiero dedicar mi tesis a mi esposa Marcela Virreyra por darme una familia hermosa que siempre está alentándome para ser mejor persona y profesional.

### **Agradecimiento**

Quiero agradecer a mi familia por ser el soporte emocional y motor para culminar esta tesis.

## **Índice de contenidos**

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
V. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46

## **Índice de tablas**

Tabla 1. Resultado de validez del instrumento Gestión administrativa y el desempeño laboral	19
Tabla 2. Relación entre gestión administrativa y desempeño laboral	21
Tabla 3. Relación entre gestión administrativa y productividad en el desempeño laboral	22
Tabla 4. Relación entre gestión administrativa y competencia en el desempeño laboral	24
Tabla 5. Relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo del desempeño laboral	25
Tabla 6. Correlación hipótesis general	26
Tabla 7. Correlación primera hipótesis específica	27
Tabla 8. Correlación segunda hipótesis específica	28
Tabla 9. Correlación tercera hipótesis específica	29

## **Índice de gráficos**

Figura 1 Simbología.	15
Figura 2. Relación entre gestión administrativa y desempeño laboral	21
Figura 3. Relación entre gestión administrativa y productividad en el desempeño laboral	23
Figura 4. Relación entre gestión administrativa y competencia en el desempeño laboral	24
Figura 5. Relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo del desempeño laboral	25

## Resumen

Esta investigación buscó relacionar la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022. Se planteó bajo la metodología cuantitativa; fue de nivel descriptivo y tipo correlacional. Se empleó como herramienta los cuestionarios de encuestas, debidamente validados, el instrumento constó de 20 ítems. La población estuvo conformada por 160 colaboradores de la empresa estudiada. Su muestra fue de 82 colaboradores; los resultados de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, dieron valores de 0,823 y 0,925 para gestión administrativa y desempeño laboral respectivamente. Se concluyó la gestión administrativa se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022 (sig. = 0,00;  $r = 0,543$ ), así como con las dimensiones productividad, competencia y trabajo en equipo (sig. = 0,00;  $r = 0,448$ ,  $0,443$  y  $0,476$  respectivamente).

**Palabras clave:** Productividad, competencia, trabajo en equipo, desarrollo institucional y empatía.

### **Abstract**

This research sought to relate the administrative management with the work performance of the collaborators in a public institution in South Lima, 2022. It was raised under the quantitative methodology; it was of descriptive level and correlational type. Duly validated survey questionnaires were used as a tool; the instrument consisted of 20 items. The population consisted of 160 employees of the company studied. His sample was 82 collaborators; the reliability results using Cronbach's alpha gave values of 0.823 and 0.925 for administrative management and job performance, respectively. It was concluded that the administrative management is statistically related to the work performance of the collaborators in a public institution in Lima Sur, 2022 (sig. = 0.00;  $r = 0.543$ ), as well as with the affective, normative and continuity component dimensions (sig = 0.00,  $r = 0.448$ , 0.443 and 0.476 respectively).

***Keywords:* Productivity, competence, teamwork, institutional development and empathy.**



## I. INTRODUCCIÓN

En cuanto a la problemática encontrada a nivel mundial, se cuenta con escasas organizaciones en la implementación de estrategias de medición del talento humano que logre su motivación en el desarrollo de cualquier actividad asignada, debido a que actualmente se presenta indicadores de insatisfacción laboral por no tener reconocimiento ni procedimientos compensatorios por el resultado de la labor realizada en beneficio de los indicadores de productividad laboral (Bohórquez et al., 2020).

Por otro lado, se toma en cuenta la problemática encontrada en Ecuador, sobre la gestión administrativa tanto de las instituciones públicas como privadas, donde los colaboradores no emplean adecuadamente las herramientas tecnológicas como apoyo en sus labores, reflejando bajos indicadores del desempeño laboral, afectando negativamente al desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones (Freire, 2019).

Asimismo, señala Fernández (2018), como lo sucedido en España donde se observó algunas directrices con dominio; decayendo gradualmente el formato de la producción en serie dirigido al consumo de las masas, presentando mayor posicionamiento toda actividad de servicio y el ingreso predominante en las diferentes actividades financieras, caducando así el modelo de las organizaciones que venía prefiriendo los tecnócratas públicos o privados, correspondiendo darle un empleo óptimo a los recursos tecnológicos como herramientas de apoyo ante el contexto sanitario.

Con relación al contexto nacional, la problemática presentada por parte de la administración pública, es la falta de preparación para la labor asignada, en razón de que los puestos laborales del Estado están cubiertos por burocracia convocada sin perfiles técnicos, además el factor limitante presentado en la falta de contratación de personal calificado y bajas retribuciones salariales, acompañado de posibles actos de corrupción, se trasluce dicha problemática en la percepción ciudadana al no contar con procesos administrativos que se estén realizando de forma óptima y transparente (Sandoval, 2018).

La inquietud de cada líder de recursos humanos debido a la ausencia de compromiso laboral de los colaboradores y las escasas gestiones en la consolidación de la cultura organizacional son los argumentos que subrayan en

el informe realizado por Deloitte Perú (2021). Así, D'Agostino, socia líder de Capital Humano de Deloitte Perú nos dice que, actualmente, los colaboradores se encuentran constriñendo a sus contratantes del cambio de sus expectativas, resaltando los Millennials, que desarrollan innovadoras formas de desarrollar su trabajo, producción y consumo. En ese contexto, las organizaciones reaccionan de forma lenta, quedándose cortas en el desarrollo de toda habilidad apropiada para nutrir sus niveles jerárquicos. Asimismo, remarca que, en este contexto laboral, las instituciones corresponderán repasar representaciones reformadoras de la manera que gestione a sus colaboradores, creando y planteando ideas que reconozcan la recuperación al menos parte de ese control.

El desarrollo administrativo se encuentra afectado con los bajos indicadores que registran el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones, entre las causales que se registran están el perfil del trabajador, las capacidades en el manejo de las herramientas laborales, conllevando a la baja productividad (Taggart, 2021).

En la institución pública de Lima Sur, se llega a percibir actividades que dificultan la gestión administrativa con el desempeño laboral; no cumpliéndose a cabalidad la medición de la organización, el control y la dirección en cada proceso administrativo de parte de los responsables institucionales; dejando de llevar una adecuada planificación en la aplicación de indicadores de desempeño laboral como la productividad que se refleja en la ausencia de capacitación dentro del puesto laboral, afectando además a la institución al no contar con personal competitivo, asimismo como indicador de la problemática encontrada la falta de cohesión entre las personas, falta de desarrollo de habilidades interpersonales, de coordinación y adaptación al cambio que afecta directamente al trabajo en equipo.

En ese contexto, se plantea el problema general, ¿De qué manera se relaciona gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022?, asimismo los problemas específicos, a) ¿De qué manera se relaciona gestión administrativa con la productividad en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022?; b) ¿De qué manera se relaciona gestión administrativa con la competencia en el desempeño laboral de los colaboradores

en una institución pública de Lima Sur, 2022?; y c) ¿De qué manera se relaciona gestión administrativa con el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022?

Prosiguiendo, en cuanto a la justificación teórica de la presente indagación, se recopiló información de fuentes acreditadas en la comunidad científica para darle valor acreditable como producto de investigación; en cuanto a la justificación práctica se llegó a plantear estrategias referidas a solucionar la problemática encontrada en la institución materia de estudio, así como se determinó aquellas debilidades presentadas en la gestión administrativa con relación al abastecimiento logístico, por su parte la justificación se presentó al aplicar la metodología cuantitativa, práctica en base a las fuentes recurridas de metodólogos reconocidos, así como los instrumentos como las encuestas para la recopilación de información y su procesamiento respectivo.

En cuanto al objetivo general, determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022, asimismo los objetivos específicos, a) determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022; b) determinar la relación entre la gestión administrativa y la competencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022; y c) determinar la relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

Por otro lado, nos hemos planteado, la hipótesis general, existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022, asimismo, las hipótesis específicas, a) existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022; b) existe relación significativa entre la gestión administrativa y la competencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022; y c) existe relación significativa entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en el

desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur,  
2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En la presente indagación con relación a los trabajos previos a nivel nacional, se tiene a Guevara (2021), realizó el estudio sobre el proceso administrativo y la calidad de atención del personal de enfermería de un centro de salud estatal; el fin relevante fue determinar la correlación entre los procesos de desempeño administrativo con la calidad de atención; empleó la metodología aplicada, correlacional, de enfoque cuantitativo; obtuvo como resultados estadísticos descriptivos que el 68,3% los entrevistados señalaron que se desarrollan progresivamente adecuado el proceso administrativo hacia la calidad de atención, concluyó con el análisis de la estadística inferencial, determinando el nivel positivo de la relación significativa entre los procesos administrativos con los procesos calificados de atención de los colaboradores de enfermería.

Asimismo, Seminario & Delgado (2020), en el artículo científico sobre el proceso para evaluar las estrategias de modernización de la gestión administrativa municipal; tuvo como objetivo relevante determinar los procesos característicos para evaluar teniendo en cuenta la modernización del estado en gestiones municipales; empleó la metodología descriptiva, cuantitativa; en base a los resultados obtenidos mostrando un coeficiente de 0,798 para la modernización del estado y 0,706 para el proceso de gestión municipal, dando a conocer que la modernización del estado si influye en los procesos de gestión municipal, llegó a concluir que en su totalidad las investigaciones relacionadas con las evaluaciones según la modernización del Estado.

Del mismo modo, Calizaya (2020), en el estudio sobre las políticas modernas del estado incidiendo en la gestión administrativa; tuvo como objetivo relevante establecer la incidencia de las políticas modernas del estado sobre la gestión administrativa en Tacna; empleó la metodología cuantitativa, correlacional; en los resultados obtuvo un coeficiente de 0,821 para las políticas modernas y un valor de 0,606 para el proceso de la gestión administrativa, encontró que con las políticas modernas se está obteniendo mejoras en la gestión administrativa; llegó a la conclusión de establecer la incidencia significativa entre las políticas modernas del estado mediante las informaciones y comunicaciones del municipio de Tacna.

También, Menacho et. al., (2020), en el artículo científico sobre el proceso calificado de las atenciones y los procesos administrativos en una institución de salud; el fin fue se determine la correlación entre calidad de atención y la gestión administrativa; en cuanto a la metodología fue cuantitativa; obtuvo como resultados estadísticos descriptivos que el 68,3% señalaron que se desarrollan la calidad de atención, concluyó con la estadística inferencial, determinando el nivel positivo del proceso calificado de las atenciones y los procesos administrativos en una institución de salud.

Asimismo, Chicoma (2019), en la indagación el fin que tuvo se determine la efectividad que presenta el Sistema Integrado de Gestión Administrativa en una institución administrativa de educación, empleó la metodología aplicada, cuantitativa, correlacional; en cuanto a los resultados obtenidos, el 68,2% afirmaron que se encuentra reduciendo la efectividad de la sistematización administrativa, en tanto el 31,8% que se mantienen; llegó a la conclusión de establecer la mejora eficiente del SIGA con relación a la gestión administrativa de una institución administrativa de educación, mejorando los índices de productividad laboral y de atención institucional.

Continuando con el desarrollo de nuestro trabajo, también se ha hecho una búsqueda de antecedentes internacionales, se tiene a Pérez (2021), mediante el estudio que tuvo como fin relevante el desarrollo institucional de organizaciones empresariales de España y su relación con la mejora de los procesos administrativos referidos al desempeño laboral; realizó la metodología cuantitativa, correlacional, obtuvo como resultados descriptivos que la muestra encuestada arrojó un 53,1% se desarrolla adecuadamente los procesos administrativos, el 32,9%, opinó que no se desarrolla, llegó a la conclusión la correlación entre el clima organizacional de la institución y su influencia en los procesos administrativos referidos al desempeño laboral alcanzando su optimización.

También, Suarez et. al., (2019), en el artículo científico realizado sobre el desarrollo administrativo y proceso calificado en las atenciones presentada en una institución del rubro médico en Ecuador; el fin fue establecer el vínculo relacional entre los procesos administrativos con las atenciones de calidad que se desarrolló en una institución de salud; la metodología aplicada fue básica,

cuantitativa. Obtuvo como resultados con la prueba no paramétrica mostrando un coeficiente de 0,821 para el desarrollo administrativo y un valor de 0,606 para la calidad de atención, llegó a la conclusión de establecer la relación positiva y significativa en cuanto a la gestión administrativa con su influencia en mejora de la atención de calidad.

Además, Gallegos (2018) desarrolló el objetivo de establecer la influencia del desarrollo progresivo en la gestión administrativa, empleó la metodología descriptiva, básica, cuantitativa; mediante los resultados obtenidos obtuvo en sus resultados estadísticos descriptivos, que el 67,7% de las personas encuestadas con el sistema ERP realiza los procesos adecuadamente; en cuanto a los resultados estadísticos inferenciales permitió concluir, que el empleo del sistema ERP ha llegado a tener impacto y relación significativa en el desarrollo progresivo de la gestión administrativa institucional, mejorando los indicadores de gestión en cuanto a eficiencia.

Asimismo, Díaz (2018), tuvo como objetivo determinar la correlación entre los procesos formativos administrativos con los niveles efectivos de los colaboradores en las programaciones de atención, en Colombia. En cuanto a su metodología fue aplicada, cuantitativa, correlacional; llegó a los resultados inferenciales de la muestra encuestada el 82% afirmó que se viene implementando la formación administrativa con resultados positivos en cuanto a los niveles de efectividad en los colaboradores; con los resultados inferenciales, llegó a la conclusión de establecer la relación significativa por parte de cada proceso formativo administrativo.

Del mismo modo, Guadalupe et al., (2019), tuvo como objetivo determinar la relación entre los índices de satisfacción usuaria con la mejora en el servicio de atención al cliente en un centro de emergencia hospitalaria en el Ecuador; el formato metodológico fue básica; obtuvo como resultados descriptivos que el 71,2% de los encuestados afirmaron que ha mejorado su satisfacción por el servicio brindado, llegaron a la conclusión mediante la estadística inferencial con el Rho de Spearman, de establecer la relación entre los indicadores de complacencia de usuarios y la calidad en las atenciones.

Luego de haber abordado los diferentes antecedentes nacionales e internacionales con relación a nuestro tema de estudio, vamos a proceder a

desarrollar las diferentes teorías que están vinculadas con nuestro trabajo. Comenzaremos con nuestra primera variable gestión administrativa, así, tenemos a la teoría administrativa indicada por Chiavenato (2016), está orientada al comportamiento profesional de todos aquellos que tienen que ver con la administración, buscando la enseñanza y lo que deba hacerse. en cuanto a las teorías que respaldan la variable gestión administrativa, se tiene a Hernández (2017), quien precisó que las labores administrativas están dirigidas a precisar los fines que permitan ordenarlos y sean convertidos en acciones debidamente estructuradas a consecuencia de ser elaborado, estructurado, manejado e inspeccionada todas las energías empleadas en los procesos y etapas que desarrolla la organización para obtener óptimos resultados que le permita desarrollares en este mundo competitivo y con capacidad de respuesta ante los requerimientos.

Asimismo, Pierto y Therán (2018), precisaron que la gestión administrativa se encuentra en permanente proceso de mejora bajo las estrategias desarrolladas por las instituciones al reconocer como su pilar de crecimiento al recurso administrativo tanto en las instituciones públicas como privadas; siendo por su naturaleza organizacional que las organizaciones privadas destinan cada vez mayor inversión de capacitaciones para generar mayor productividad de la gestión administrativa.

En el caso de Torres (2019), resaltó el rol protagónico que cumple en toda institución la gestión administrativa, puntualizando entre sus factores determinantes, planteamientos estratégicos enfocados hacia procesos eficientes y su optimización en cuanto al tiempo y costos; lo cual se espera ver reflejado en los indicadores de producción por su eficiencia, calidad y competencia legal; además de beneficios añadidos que involucrar la sostenibilidad de la empresa.

Para Fridman (2019), la gestión administrativa involucra los procedimientos desarrollados con el objetivo de sustentar su desarrollo organizacional, que comprenden las fases de planeación, distribución, dirección y revisión; como modelos sólidos que se deben desarrollar como parte de las ciencias administrativas. Pérez y Gonzales (2019), la definieron como aquella gestión que se rige por sistemas abiertos, elásticos, dispuestos y prolongados, que se constituyen por cada procedimiento, elemento, sub elemento y todo factor



esencial para las gestiones que llegan a direccionar, nivelar y hacer viable la mejora de la currícula.

En el caso de Hope (2020), lo definió como el conjunto de las actividades que los directivos desarrollan como parte de sus funciones y responsabilidades comprendiendo las fases propias del procesamiento administrativo, esto es planea, organiza, dirige y controla.

Según Luján (2018) se resalta la relevancia de la gestión administrativa para una sociedad estable y mejor ubicada en su economía; con normas adecuadas y un Estado con eficacia, es el reto de la gestión administrativa moderna. El control de una organización se basa en una efectiva administración; el logro de objetivos económicos, políticos y sociales es en gran parte competencia del administrador. Se evidencian situaciones complejas que requiere de recursos para el desarrollo de las empresas, ocupando la administración importancia para lograr los objetivos.

Seguidamente, luego de haber desarrollado las teorías de nuestra primera variable, también se ha considerado dimensiones, así tenemos como primera la organización, para Andreu (2018), aludió que la estructura tiene por fin adjudicarse los dispositivos y el capital que considere hacer efecto la planeación, y proporcionando la manera como la empresa pretende de llegar al cumplimiento de los fines institucionales. Indudablemente, la distribución tiene la fuerza administrativa la representación y elenco de actividades a los distintos géneros laborales; asimismo la exploración de premio y capital indefectible en hacer de manera enérgica la acción, retener y tramitar con los emprendimientos y efectos de las sociedades con carácter oficial y personal. El estado óptimo de una organización mantiene la distribución de los encargos y fines expuestos (Collier, 2019).

Los indicadores de la dimensión organización, son planeación, estructuración y responsabilidad; la estructura organizacional es el sistema jerárquico escogido para organizar a los trabajadores en un organigrama de una empresa. Debido a ella, se abordan las formas de organización interna y administrativa. El reparto del trabajo en áreas o departamentos se ramifica en un árbol (Piertro y Therán (2018).

Como segunda dimensión tenemos el control, el autor Arques (2018), lo considera como la vigilancia, acompañamiento y tasación del adiestramiento estructural para confirmar y afirmar sí las cometidas realizadas en unanimidad de lo bosquejado y administrado. El cuidado, manera es el expediente de acoso y demostración progresiva y permanentemente con el objeto de constatar el ejercicio de los efectos definitivos. Presenta la facultad condicionada en la política para guardar a los integrantes en el interior del ideal gustado e impidiendo que se genere algún despego (Boada, 2019).

Los indicadores de la dimensión control, son evaluación, certificación y prácticas, la evaluación basada en criterios de competencia laboral, como herramienta de certificación, es el procedimiento mediante el cual se recogen suficientes evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo, de conformidad con una norma técnica de competencia laboral (Parodi, 2017)

Finalmente, hemos considerado una tercera dimensión la dirección, es un método ordenado, que ha aceptado el personal administrativo y gerencial para seguir perfeccionando de variadas formas de ejecución de posibles y de beneficios del mercadeo, su emanación y manejo oportuno de medios fraternales, materias y equipos para ganar los efectos afincados en un tiempo fijo, analizando constantemente los amparos generales en premio de una contienda distribución de capitales corrientes (Ferres, 2018). Lázaro (2018), mostró que la vía presenta la expectativa de lo esquematizado y ordenado. En alcance, la orientación es la competición del grupo administrativo incidiendo en el método de la regencia para propiciar y causar los dominados a ingresar los objetos organizados de la administración.

Los indicadores de la dimensión dirección son desarrollo de competencias y clima organizacional; las competencias organizacionales, son aquellas que deben tener o desarrollar todos los trabajadores y aspirantes de la Entidad, para contribuir efectivamente al logro de la visión, misión y objetivos estratégicos de la misma (Palacios, 2019)

A continuación, vamos a abordar las diferentes teorías de nuestra segunda variable desempeño laboral, para el respaldo teórico se tiene a Chiavenato, (2016), nos indica que es el proceder o labores de un empleado al seguir los objetivos instaurados por el organismo; esto se instituye en una táctica

única para alcanzar los objetivos esperados, ya que en las empresas evalúan a sus trabajadores constantemente ya sea modo informal o formal. De la misma manera, Chiavenato, (2016), expresa que es una evaluación consecuente del potencial y el trabajo de ascenso de una persona en su faena, por lo tanto, la evaluación es el transcurso de inculcar o calificar el valor, el nivel de excelencia y la eficacia de un empleado.

Mientras tanto, Al Shobaki et al. (2018), expone que es una evaluación de las capacidades mostradas por los empleados en el procedimiento de trabajo; donde se conoce de una evaluación personal basada en el esfuerzo de cada persona, del mismo modo, lograr propósitos habituales que lleven a designios generales, obtienen optimizar la evaluación del compromiso laboral. Fundar fines laborales específicos y perseverar por alcanzarlos manteniendo las políticas y ordenamientos de la empresa es el modo correcto y ayuda a compensar las disposiciones de su contratante.

Así mismo, se asume las teorías sobre el desempeño laboral donde Palacios, (2019), dialogó sobre la Teoría de McGregor, quien exhibió dos puntos de vista sobre los individuos o empleados: un punto de vista negativo, citado teoría X y el punto de vista objetivo, llamado proposición Y. Luego de ver la manera en que los encargados interactúan con los empleados, McGregor ultimó que su apreciación por la naturaleza humana se funda en un conjunto de condiciones, por las cuales forman su conducta hacia sus subordinados. Igualmente nos dice que la Teoría X, expone los cuatro indicios de los gerentes: a los empleados no les gusta laborar, son indecisos, rechazan los compromisos y deben ser obligados a hacerlo.

Por otra parte, Herzberg expuso la teoría de los dos factores sugestionó que la concordancia entre las personas y el trabajo es importante, y que su condición hacia el trabajo determina el triunfo o el fracaso. De la misma manera expresa que hay particularidades que se relacionan con el bienestar laboral, mientras que distintas características están afines con el descontento laboral. Asumiendo los factores individuales: el reconocimiento, el avance, la responsabilidad y el beneficio, que se asocian con el optimismo, contradictorio a esto, los elementos circunstanciales: salario, la inspección, reglas de la empresa y las condiciones laborales, se relacionan con el descontento, (Madríz, 2018).

Objetivos de la variable en mención, según Pérez y Gonzales (2019), adquirimos, Motivación: En cualquier asunto de valoración de los empleados, uno de los propósitos más significativos es apoyar para lograr un alto nivel de calidad y cantidad en el compromiso ejecutado. Esto es permitido si ambas partes (el trabajador y su jefe) conocen y entienden los fines a lograr, los efectos esperados y cómo valorar el éxito de las contribuciones. Fomentar el desarrollo personal: Los expertos actualmente no solo sondan formar parte de una empresa que les ofrezca altos salarios, sino también que los impulsen a formarse y progresar personal y profesionalmente. Proporcionar evidencia legal, ética y visible: La valoración del cargo debe manifestar que los trabajadores entienden los requisitos y los compromisos de su cargo. Como responsable de RR.HH., se deben establecer escritos de evaluación puntuales para proteger a los empleados y a la organización.

Ofrecer calificaciones numéricas: Un enfoque muy específico que no debe faltar en toda valoración de servicio es la capacidad de ofrecer a cada trabajador una valoración numérica. Las valoraciones numéricas se emplean para verificar el desempeño de los trabajadores con los otros y asistir para obtener resultados 100% objetivos y claros en todo el procedimiento. Proporcionar evidencia de procesos de promoción, pagos y reconocimientos no discriminatorios: Esta es una estimación demostrativa al capacitar a los gerentes para que logren evaluaciones de maneras consistentes, regulares y no discriminatorias de la productividad de los trabajadores. La valoración afirma que los aportes de un trabajador se midan de modo justo en relación al fruto de su trabajo, (Pérez y Gonzales, 2019).

Para la primera dimensión de la segunda variable desempeño laboral tenemos a la productividad donde Chiavenato, (2016), nos revela que es el resultado (no la causa) de dirigir distintos recursos. El rendimiento es la correlación conmensurable entre el beneficio logrado y cada recurso usado en la elaboración. El rendimiento humano no solo deriva de los esfuerzos elaborados y técnicas moderadas, sino que, principalmente, está en manos de los intereses y la estimulación de las personas. El desconocimiento en estas áreas es el motivo por el cual las metodologías de productividad laboral directa son notables.

Los indicadores de esta dimensión, tenemos eficacia, eficiencia y cumplimiento de tareas asignadas; la eficiencia requiere de eficacia. Se puede ser productivo pero ineficaz o se puede ser eficaz e improductivo. La productividad es una magnitud que describe la actividad de una compañía mientras que la eficiencia es un atributo que puede tener un proceso o no (Oresajo et. al., 2020).

Con relación a nuestra segunda dimensión, competencia, donde Chiavenato, (2016), expresa que son competencias básicas en forma de (destrezas, conocimientos, rasgos, modos, intereses, bienes u otras características personales) son aquellas condiciones propias básicas para hacer acciones que diferencian el servicio humano. Todo trabajador ha de tener competencias básicas para ejecutar acciones en la empresa. De igual forma poseemos el trabajo en equipo Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo (2019), la denominan como la sinergia en nivel positivo empleando los esfuerzos en coordinación, en el cual el desenvolvimiento de las voluntades de cada trabajador es más que el aumento de las contribuciones personales, (Chiavenato, 2016). Los indicadores de la dimensión competencia, se tiene a competitividad y crecimiento laboral, el surgimiento del enfoque de competencia laboral está relacionado plenamente con la estrategia de competitividad, dada la necesidad de la empresa por diferenciarse en el mercado a partir del desarrollo de sus recursos humanos (Oresajo et. al., 2020).

Por su parte, la dimensión trabajo en equipo, se tiene a espíritu de equipo y entorno social, comunicación, cada ser está en la condición de contar con destrezas y sapiencias sobresalientes a la prestación del grupo. Estando permitiendo alcances que no hubieran sido posibles individualmente. Una persona con liderazgo debe tener conocimiento del potencial de cada miembro. Asimismo, puede fijar la tarea a esas personas adecuadas para que la completen. Es un miembro fundamental en la coordinación de cada acción individual y colectiva del grupo. La declaración franca, despejada y oportuna es esencial. Para que el elemento sepa lo que debe realizar y la forma de realizarlo. Estos miembros corresponden tener creencia en sus propias habilidades y en las capacidades de los restantes para lograr objetivos comunes. Los líderes deben tener explicación del proyecto en forma despejada y sucinta al grupo, las

tareas que ejecutarán las personas y los propósitos finales para lograrlo. Es relevante tener en cuenta que la cordialidad no se construye de la noche a la mañana. En consecuencia, resulta relevante cuidarlo y crearlo de a pocos. Las utilidades y las intenciones del grupo deben prevalecer sobre las intenciones individuales. Los que conforman el equipo corresponde colocar las habilidades y capacidades a disposición del grupo (Llerena, 2019). Los indicadores de la presente dimensión son espíritu de equipo, entorno social y comunicación; es un sentimiento que afecta a todos los integrantes, un sentimiento de pertenencia, de participación, de confianza, de respeto, de sentirnos parte de él, donde la responsabilidad es compartida, como los éxitos y fracasos, y donde la diversidad, lejos de ser origen de conflicto, añade un valor adicional y nos hace más competitivos (Johari et. al., 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

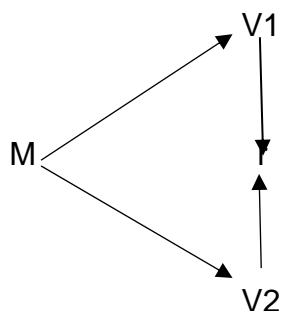
Nuestro trabajo fue de tipo aplicada; Hernández et al. (2014), señalaron como aquellas consideradas de practicidad, especializadas en la búsqueda aplicada o empleada en las sapiencias adquiridas, para que se apliquen en otras, continuando con el proceso que se implemente o sistematice la acción práctica que estén basados para ejecutar toda investigación.

Por otro lado, el enfoque fue cuantitativo que según Hernández *et al* (2016), les significó como la recolección de data empleando diferentes herramientas instrumentales que puedan medirlos y obtener resultados esperados.

Tuvo el formato no experimental, transaccional, descriptivo, correlacional; debido a que en ningún momento la variable no fue materia de manipulación durante el proceso indagatorio, además, para lograr el conocimiento **y** se estableció las relaciones de congruencia con las que cuentan las variables de estudio, Escobar et al. (2018), explicaron que es el proceso de carácter sistémico y empírico considerando la característica de variables independientes dejando de ser manipuladas en su estado natural. Estas conjeturas relativas a estados vinculantes de cada variable que llegaron en la ejecución de participantes directas, cuyos enlaces de conexión llegaron a tener observación en el estado que se presentó por su estado encontrado. Estos bosquejos fueron dirigidos en la recuperación de datos informativos en el específico estado, con el espacio de tiempo prioritario.

**Figura 1**

*Simbología*



Dónde:

M=muestra de estudio

V1= Representa la gestión administrativa

V2= Representa el desempeño laboral

r=Representa la relación existente de las variables en estudio.

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Gestión administrativa

**Definición conceptual:** Se tuvo a Chiavenato (2016), señalando que la gestión administrativa radica en demostrar los objetivos de la organización y convertirlos en acción mediante la planificación, organización, dirección y control de las actividades ejecutadas en las diversas áreas y niveles de la institución para conseguir dichos objetivos.

**Definición operacional:** Operacionalmente se divide en sus dimensiones planeación, organización, dirección y control, y a su vez en 09 indicadores. Se confeccionó el cuestionario tipo Likert, tomando la propuesta de Dongo (2020) y adaptado por la investigadora, consta de 20 ítems.

**Variable 2:** Desempeño laboral

**Definición conceptual:** El autor Chiavenato (2016), expresó que es una evaluación consecuente del potencial y el trabajo de ascenso de una persona en su faena, por lo tanto, la evaluación es el transcurso de inculcar o calificar el valor, el nivel de excelencia y la eficacia de un empleado.

**Definición operacional:** Operacionalmente se dividió en sus dimensiones productividad, competencia y trabajo en equipo, y a su vez en 09 indicadores. Se confeccionó el cuestionario tipo Likert, tomando la propuesta de Dongo (2020) y adaptado por la investigadora, consta de 20 ítems.

### 3.3. Población, muestra y muestreo



En nuestro estudio la población considerada fue de 160 colaboradores de la institución pública de Lima Sur. El autor Baena (2017), explicó que esta viene a ser la representación universal que comprende en el lugar de estudio que se investigará. La población fue censal, por ser en forma simultánea universo, población y muestra, para lo cual Tamayo (2007), refirió que la muestra censal está conformada por todos los elementos de la investigación al ser tenido en cuenta como población muestral.

Por otro lado, la muestra tomada en cuenta fue de 82 colaboradores, Baena (2017), explicó como el segmento poblacional materia de indagación, que servirá para recopilar data informativa; es decir el conjunto de operaciones realizada para el estudio de la distribución de determinado objeto en su totalidad de la población universal.

Muestreo de tipo probabilístico, Baena (2017), indicó al referirse a este tipo de muestreo como aquel donde participan cada uno de los elementos que componen la población en igualdad de condiciones para ser determinados en la muestra con la selección aleatoria de las unidades de análisis.

### **Criterios de inclusión**

En cuanto al criterio de inclusión fueron considerados los colaboradores de áreas administrativas directas.

### **Criterios de exclusión**

Por su parte, para el criterio de exclusión, fueron retirados los colaboradores de áreas gerenciales.

Fórmula de la muestra para poblaciones finitas

$$n = \frac{Z^2 x p x q x N}{e^2 x (N - 1) + Z^2 x p x q} = 80$$

Dónde:

N = Población total 162 colaboradores

p = Representa la desviación estándar de la población 0.5

Z = Nivel de confianza 95% (1.96)

q = Representa el límite aceptable del error muestral 5% (0.05)

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 162}{0.05^2 \times (162 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 82$$

El tamaño de la muestra que representa el presente estudio indagatorio llegó a 82 colaboradores de la institución pública de Lima Sur.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

En nuestra indagación la técnica que se aplicó considerando el contexto actual del aislamiento social y el desarrollo de actividad de forma remota, entre otros elementos fue la encuesta, del mismo modo, se empleó como instrumento el cuestionario de preguntas por cada variable, cuyos ítems respondieron de manera directa y ordenada a todo un proceso para operacionalizar cada una de las variables, por medio del cual se pudo establecer el orden secuencial donde las variables, dimensiones, indicadores y reactivos se encuentren entrelazadas. Así, Baena (2017), refirió sobre una encuesta, ser la técnica práctica sistematizada, por tener ordenados los registros, debidamente con validación y ser confiables en el proceso indagatorio.

Para la evaluación de las variables, se consideró el instrumento propuesto por Dongo (2020), el instrumento fue de escala ordinal, diseñado para que se aplique en 15 minutos, la calificación estará basada en la escala tipo Likert, presenta 03 dimensiones y 09 indicadores.

De otra parte, Escobar et. al., (2018) lo explicaron como el nivel que presentan las herramientas para reflejar la pertinencia que deba ser medido o evaluado. Los criterios considerados para tal caso fueron, la conformidad, notabilidad que presenten los ítems que componen el instrumento; este proceso

fue ejecutado por el juicio de expertos, como especialistas en temas de investigación científica (Fichas de validación, ver anexo 3).

**Tabla 1**

*Resultado de validez del instrumento Gestión administrativa y el desempeño laboral*

<b>Experto</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Aisa Wong Sato	Maestra	Aplicable
Juan Pablo Rivera Gamarra	Maestro	Aplicable
Marco Antonio Soto Martínez	Maestro	Aplicable

Nota. Elaboración propia.

Para los autores, Escobar et al. (2018) señalaron con relación a la confiabilidad vienen a representar la información determinante para el cálculo descriptivo del grado que se aplica periódicamente a la misma muestra bajo las mismas circunstancias que lleguen a la obtención de resultados equivalentes. Entretanto, se llegue a obtener data informativa confiable de los instrumentos de aplicación, utilizando la metodología para calcular estadísticamente el nivel fiable denominado Alfa de Cronbach, para lo cual se tuvo en consideración una simulación muestral de 20 integrantes, con la condición de presentar iguales propiedades del segmento poblacional estudiado, llegando al final aplicarse al íntegro de la muestra estudiada tratándose la data, teniendo como apoyo la herramienta informática SPSS v. 26.0.

En referencia a ellos, fue aplicado el Alfa de Cronbach, teniendo unos resultados de 0.945 en Gestión de adquisiciones y 0.943 Programa de mantenimiento; es por tal motivo que se puede confirmar la confiabilidad del instrumento (Ver anexo 4).

### **3.5. Procedimiento**

Para iniciar el proceso de investigación se cumplió con identificar el problema de investigación basada en la realidad problemática en conjunto con la experiencia del investigador, seguidamente se realizó el estudio de la literatura y fundamento teórico de lo investigado, definiéndose las variables, dimensiones e indicadores, se procedió con identificar la técnica e instrumento que se empleó con su guía respectiva. El siguiente paso fue la aplicación de los instrumentos mediante el

consentimiento informado, aplicándose las encuestas a 82 colaboradores de la institución pública de Lima Sur. A continuación, se ordenó los resultados en Excel procediendo a la elaboración de tablas y figuras que fueron analizados e interpretados sus resultados; finalizando con la discusión de los mismos.

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

El formato del estudio fue bajo la metodología descriptiva correlacional, en razón que al presentar dos variables que serán estudiadas, se planteará hipótesis de trabajo que demuestren su falsedad. Se empleó la herramienta Excel para desarrollar los procesos estadísticos descriptivos y la prueba de normalidad, que estableció que la data no presenta una agrupación normal, lo cual permitió demostrar que la estadística más acorde para este formato fue la no paramétrica, por tanto, se aplicará el estadístico del Rho de Spearman en el software SPSS.

### **3.7. Aspectos éticos**

Considerando los altos estándares de exigencia académica, propuesta por la Universidad César Vallejo, se cumplió con los lineamientos de elaboración de informes académicos mencionados en la Guía de Elaboración de Tesis, con respeto a los derechos de autor y propiedad científica, al ser citados y referenciados, el respeto al consentimiento informado con relación a los participantes de la investigación y por último la redacción del estilo según APA séptima edición.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo del objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

**Tabla 2**

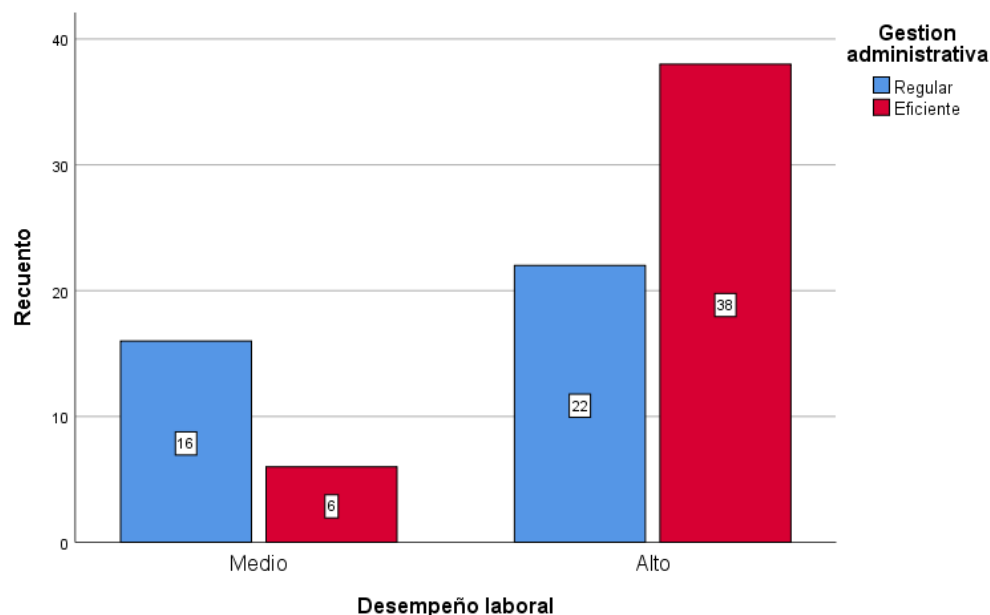
*Relación entre gestión administrativa y desempeño laboral*

		Gestión administrativa		Total	
		Regular	Eficiente		
Desempeño laboral	Medio	Recuento	16	6	22
		% del total	19,5%	7,3%	26,8%
	Alto	Recuento	22	38	60
		% del total	26,8%	46,3%	73,2%
Total	Recuento	38	44	82	
	% del total	46,3%	53,7%	100,0%	

Nota. Resultados obtenidos del SPSS.

**Figura 2**

*Relación entre gestión administrativa y desempeño laboral*



Nota. La figura muestra las cifras de la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral. Fuente: Software SPSS.

En la tabla 2 y figura 2, se llegó a apreciar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores. El 53,7% de encuestados afirmaron que la gestión administrativa la perciben como eficiente, de los cuales el 7,3%, coinciden que el desempeño laboral de los colaboradores presenta nivel medio y el 46,3% alto; por otro lado, el 46,3% percibe la gestión administrativa en nivel regular, del cual se desprende que el 19,5% refiere al desempeño laboral en nivel medio y el 26,8% alto.

### **Análisis descriptivo del primer objetivo específico**

Determinar la relación entre gestión administrativa con productividad en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

**Tabla 3**

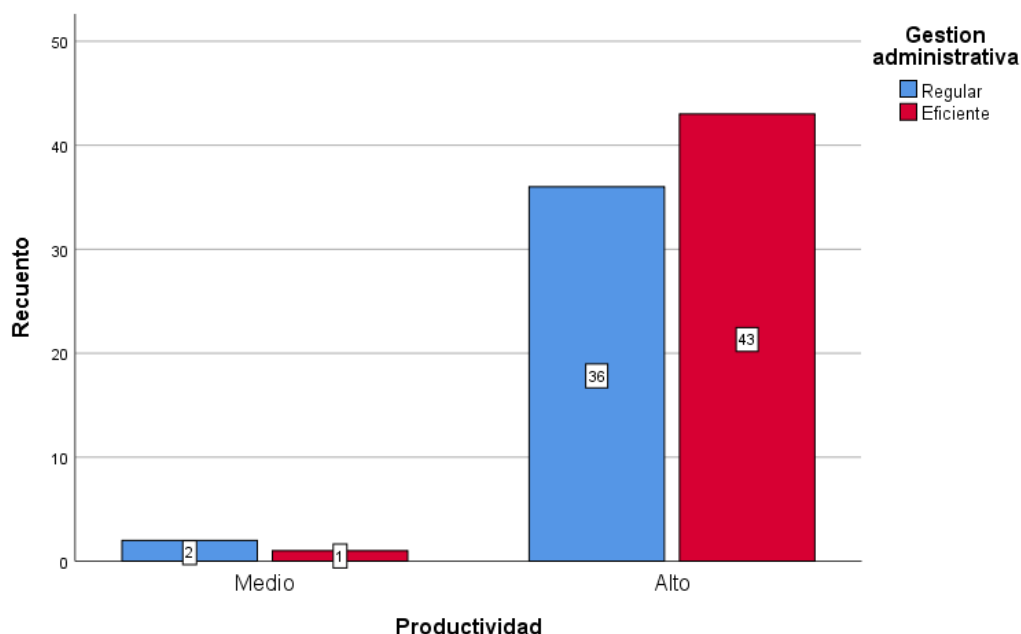
*Relación entre gestión administrativa y productividad en el desempeño laboral*

		Gestión administrativa			
		Regular	Eficiente	Total	
Productividad	Medio	Recuento	2	1	3
		% del total	2,4%	1,2%	3,7%
	Alto	Recuento	36	43	79
		% del total	43,9%	52,4%	96,3%
Total	Recuento	38	44	82	
	% del total	46,3%	53,7%	100,0%	

Nota. Resultados obtenidos del SPSS.

**Figura 3**

*Relación entre gestión administrativa y productividad en el desempeño laboral*



Nota. La figura muestra las cifras de la relación entre gestión administrativa y productividad en el desempeño laboral. Fuente: Software SPSS.

En la tabla 3 y figura 3, se puede apreciar la relación entre la gestión administrativa con la productividad en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur. El 53,7% de encuestados afirmaron que la gestión administrativa la perciben como eficiente, de los cuales el 1,2%, coinciden que la productividad en el desempeño laboral de los colaboradores presenta nivel medio y el 52,4% en nivel alto; por otro lado el 46,3% percibe la gestión administrativa en nivel regular, del cual se desprende que el 2,4% refiere que la productividad en el desempeño laboral en nivel medio y el 43,9% en nivel alto.

### **Análisis descriptivo del segundo objetivo específico**

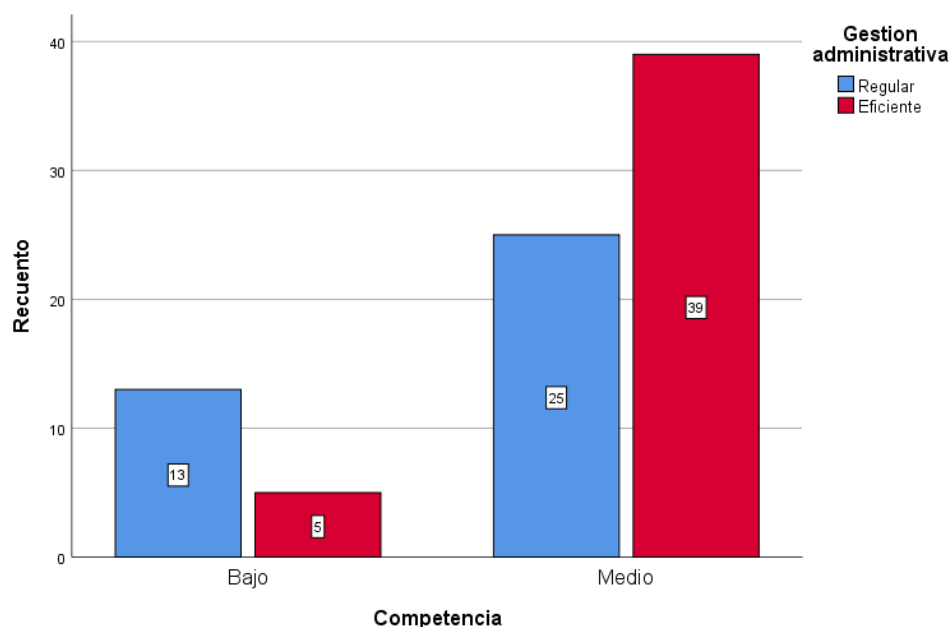
Determinar la relación entre la gestión administrativa con la competencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.



**Tabla 4***Relación entre gestión administrativa y competencia en el desempeño laboral*

		Gestión administrativa		Total	
		Regular	Eficiente		
Competencia	Bajo	Recuento	13	5	18
		% del total	15,9%	6,1%	22,0%
	Medio	Recuento	25	39	64
		% del total	30,5%	47,6%	78,0%
Total		Recuento	38	44	82
		% del total	46,3%	53,7%	100,0%

Nota. Resultados obtenidos del SPSS.

**Figura 4***Relación entre gestión administrativa y competencia en el desempeño laboral*

Nota. La figura muestra las cifras de la relación entre gestión administrativa y competencia en el desempeño laboral. Fuente: Software SPSS.

En la tabla 4 y figura 4, se aprecia la relación entre la gestión administrativa con la competencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur. El 53,7% de encuestados afirmaron que la gestión administrativa la perciben como eficiente, de los cuales el 6,1%, coinciden que la competencia en el desempeño laboral de los colaboradores presenta nivel bajo

y el 47,6% en nivel medio; por otro lado, el 46,3% percibe la gestión administrativa en nivel regular, del cual se desprende que el 15,9% refiere que la competencia en el desempeño laboral en nivel bajo y el 30,5% en nivel medio.

### **Análisis descriptivo del tercer objetivo específico**

Determinar la relación entre la gestión administrativa con el trabajo en equipo del desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

**Tabla 5**

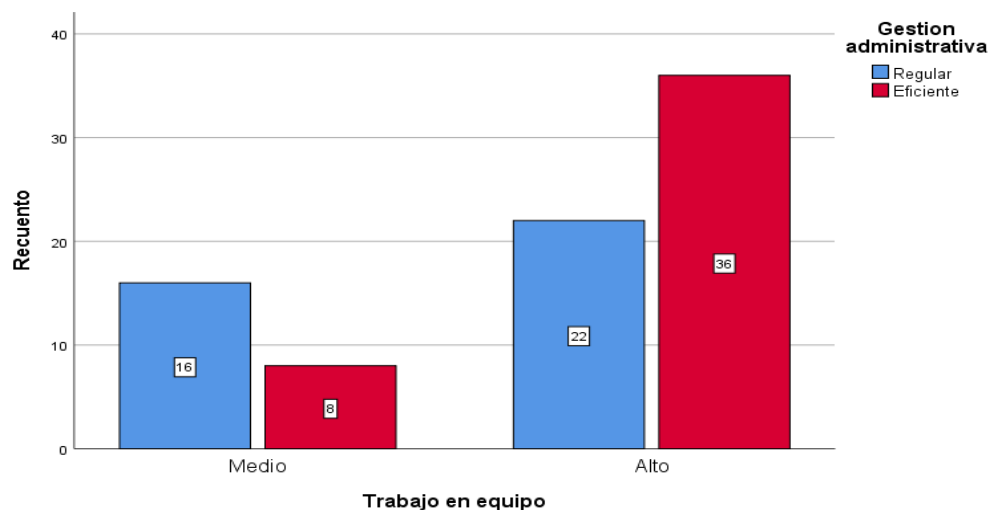
*Relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo del desempeño laboral*

			Gestión administrativa		Total
			Regular	Eficiente	
Trabajo en equipo	Medio	Recuento	16	8	24
		% del total	19,5%	9,8%	29,3%
	Alto	Recuento	22	36	58
		% del total	26,8%	43,9%	70,7%
Total		Recuento	38	44	82
		% del total	46,3%	53,7%	100,0%

Nota. Resultados obtenidos del SPSS

**Figura 5**

*Relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo del desempeño laboral*



Nota. La figura muestra las cifras de la relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo del desempeño laboral. Fuente: Software SPSS.

En la tabla 5 y figura 5, se puede apreciar la relación entre la gestión administrativa con el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur. El 53,7% de encuestados afirmaron que la gestión administrativa la perciben como eficiente, de los cuales el 9,8%, coinciden que el trabajo en equipo del desempeño laboral de los colaboradores presenta nivel medio y el 43,9% en nivel alto; por otro lado, el 46,3% percibe la gestión administrativa en nivel regular, del cual se desprende que el 19,5% refiere que el trabajo en equipo en el desempeño laboral en nivel medio y el 26,8% en nivel alto.

## Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

**Tabla 6**

*Correlación hipótesis general*

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

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

Nota. Resultados obtenidos del SPSS.

En la tabla 6, se aprecia la correlación moderada entre gestión administrativa y desempeño laboral (Rho de Spearman, 0,543). Con significancia de 0,000; menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) aceptando la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>); existe relación

significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

### Prueba de la primera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

**Tabla 7**

*Correlación primera hipótesis específica*

		Gestión administrativa		Productividad	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,448**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	82	82	
	Productividad	Coefficiente de correlación	,448**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	82	82	

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

Nota. Resultados obtenidos del SPSS.

En la tabla 7, se aprecia la correlación moderada entre gestión administrativa y productividad en el desempeño laboral (Rho de Spearman, 0,448). Con significancia de 0,000; menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) aceptando la hipótesis alterna (Ha); existe relación significativa entre la gestión administrativa y productividad en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

### Prueba de la segunda hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la competencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la competencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

**Tabla 8**

*Correlación segunda hipótesis específica*

		Gestión administrativa		Competencia	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,443**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	82	82	
	Competencia	Coefficiente de correlación	,443**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	82	82	

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

Nota. Resultados obtenidos del SPSS.

En la tabla 8, se aprecia la correlación moderada entre gestión administrativa y competencia en el desempeño laboral (Rho de Spearman, 0,443). Con significancia de 0,000; menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) aceptando la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>); existe relación significativa entre la gestión administrativa y competencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

### **Prueba de la tercera hipótesis específica**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

**Tabla 9**

*Correlación tercera hipótesis específica*

			Gestión administrativa	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,476**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,476**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

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

Nota. Resultados obtenidos del SPSS.

En la tabla 9, se aprecia la correlación moderada entre gestión administrativa y trabajo en equipo en el desempeño laboral (Rho de Spearman, 0,476). Con significancia de 0,000; menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) aceptando la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>); existe relación significativa entre la gestión administrativa y trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo del estudio estuvo en que se determine la relación por parte de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022, aplicando Rho de Spearman, obtiene la significancia de 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022; encontrando coincidencia con la investigación de Seminario & Delgado (2020), sobre el proceso para evaluar las estrategias de modernización de la gestión administrativa municipal; en base a los resultados obtenidos se obtuvo un coeficiente de 0,798 para la modernización del estado y 0,706 para el proceso de gestión municipal, dando a conocer que la modernización del estado si influye en los procesos de gestión municipal, llegó a concluir que en su totalidad las investigaciones relacionadas con las evaluaciones según la modernización del Estado. Del mismo modo, Calizaya (2020), en el estudio sobre las políticas modernas del estado incidiendo en la gestión administrativa; en los resultados obtuvo un coeficiente de 0,821 para las políticas modernas y un valor de 0,606 para el proceso de la gestión administrativa, encontró que el 78% que con las políticas modernas se está obteniendo mejoras en la gestión administrativa; llegó a la conclusión de establecer la incidencia significativa entre las políticas modernas del estado mediante las informaciones y comunicaciones del municipio de Tacna. También, Menacho et. al., (2020), en el artículo científico sobre el proceso calificado de las atenciones y los procesos administrativos en una institución de salud; obtuvo como resultados estadísticos descriptivos que el 68,3% señalaron que se desarrollan la calidad de atención, concluyó con la estadística inferencial, determinando el nivel positivo del proceso calificado de las atenciones y los procesos administrativos en una institución de salud. Asimismo, Chicoma (2019), en la indagación el fin que tuvo se determine la efectividad que presenta el Sistema Integrado de Gestión Administrativa en una institución administrativa de educación, en cuanto a las resultas obtenidos, el 68,2% afirmaron que se encuentra reduciendo la efectividad de la sistematización administrativa, en tanto el 31,8% que se mantienen; llegó a la conclusión de establecer la mejora eficiente del SIGA con relación a la gestión administrativa de una institución

administrativa de educación, mejorando los índices de productividad laboral y de atención institucional.

La coincidencia con el sustento teórico, en el caso de a teoría administrativa indicada por Chiavenato (2016), está orientada al comportamiento profesional de todos aquellos que tienen que ver con la administración, buscando la enseñanza y lo que deba hacerse. en cuanto a las teorías que respaldan la variable gestión administrativa, se tiene a Hernández (2017), quien precisó que las labores administrativas están dirigidas a precisar los fines que permitan ordenarlos y sean convertidos en acciones debidamente estructuradas a consecuencia de ser elaborado, estructurado, manejado e inspeccionada todas las energías empleadas en los procesos y etapas que desarrolla la organización para obtener óptimos resultados que le permita desarrollares en este mundo competitivo y con capacidad de respuesta ante los requerimientos; también con el aporte de Fridman (2019), la gestión administrativa involucra los procedimientos desarrollados con el objetivo de sustentar su desarrollo organizacional, que comprenden las fases de planeación, distribución, dirección y revisión; como modelos sólidos que se deben desarrollar como parte de las ciencias administrativas. Los autores Pérez y Gonzales (2019), quienes la definieron como aquella gestión que se rige por sistemas aperturados, elásticos, dispuestos y prolongados, que se constituyen por cada procedimiento, elemento, sub elemento y todo factor esencial para las gestiones que llegan a direccionar, nivelar y hacer viable la mejora de la currícula; en cuanto al desempeño laboral Chiavenato, (2000), indicó que es el proceder o labores de un empleado al seguir los objetivos instaurados por el organismo; esto se instituye en una táctica única para alcanzar los objetivos esperados, ya que en las empresas evalúan a sus trabajadores constantemente ya sea modo informal o formal. De la misma manera, Chiavenato, (2011), expresa que es una evaluación consecuente del potencial y el trabajo de ascenso de una persona en su faena, por lo tanto, la evaluación es el transcurso de inculcar o calificar el valor, el nivel de excelencia y la eficacia de un empleado. Asimismo, en cuanto a la comunicación, cada ser está en la condición de contar con destrezas y sapiencias sobresalientes a la prestación del grupo. Estando permitiendo alcances que no hubieran sido posibles individualmente. Una persona con liderazgo debe tener conocimiento



del potencial de cada miembro. Asimismo, puede fijar la tarea a esas personas adecuadas para que la completen. Es un miembro fundamental en la coordinación de cada acción individual y colectiva del grupo. La declaración franca, despejada y oportuna es esencial. Para que el elemento sepa lo que debe realizar y la forma de realizarlo. Estos miembros corresponden tener creencia en sus propias habilidades y en las capacidades de los restantes para lograr objetivos comunes. Los líderes deben tener explicación del proyecto en forma despejada y sucinta al grupo, las tareas que ejecutarán las personas y los propósitos finales para lograrlo. Es relevante tener en cuenta que la cordialidad no se construye de la noche a la mañana. En consecuencia, resulta relevante cuidarlo y crearlo de a pocos. Las utilidades y las intenciones del grupo deben prevalecer sobre las intenciones individuales. Los que conforman el equipo corresponde colocar las habilidades y capacidades a disposición del grupo.

En el caso del primer objetivo específico, fue se determine la relación entre la gestión administrativa con la productividad en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022, aplicando Rho de Spearman, obteniendo 0,448; presentando relación baja y significancia de 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022; encontrando convergencia con la investigación de Seminario & Delgado (2020), sobre el proceso para evaluar las estrategias de modernización de la gestión administrativa municipal; en base a los resultados obtenidos mediante mostró un coeficiente de 0,798 para la modernización del estado y 0,706 para el proceso de gestión municipal, dando a conocer que la modernización del estado si influye en los procesos de gestión municipal, llegó a concluir que en su totalidad las investigaciones relacionadas con las evaluaciones según la modernización del Estado.. Además, con la indagación de Gallegos (2018), quien mediante los resultados obtenidos obtuvo en sus resultados estadísticos descriptivos, que el 67,7% de las personas encuestadas que el sistema ERP realiza los procesos adecuadamente; en cuanto a los resultados estadísticos inferenciales permitió concluir que el empleo del sistema ERP ha llegado a tener impacto y relación significativa en el

desarrollo progresivo de la gestión administrativa institucional, mejorando los indicadores de gestión en cuanto a eficiencia.

Con relación a la coincidencia del sustento teórico, Torres (2019), resaltó el rol protagónico que cumple en toda institución la gestión administrativa, puntualizando entre sus factores determinantes, planteamientos estratégicos enfocados hacia procesos eficientes y su optimización en cuanto al tiempo y costos; lo cual se espera ver reflejado en los indicadores de producción por su eficiencia, calidad y competencia legal; además de beneficios añadidos que involucran la sostenibilidad de la empresa. Asimismo, Pierto y Therán (2018), precisaron que la gestión administrativa se encuentra en permanente proceso de mejora bajo las estrategias desarrolladas por las instituciones al reconocer como su pilar de crecimiento al recurso administrativo tanto en las instituciones públicas como privadas; siendo por su naturaleza organizacional que las organizaciones privadas destinan cada vez mayor inversión de capacitaciones para generar mayor productividad de la gestión administrativa; para el caso de la dimensión productividad donde Chiavenato, (2000), nos revela que es el resultado (no la causa) de dirigir distintos recursos. El rendimiento es la correlación conmensurable entre el beneficio logrado y cada recurso usado en la elaboración. El rendimiento humano no solo deriva de los esfuerzos elaborados y técnicas moderadas, sino que, principalmente, está en manos de los intereses y la estimulación de las personas. El desconocimiento en estas áreas es el motivo por el cual las metodologías de productividad laboral directa son notables.

Con respecto al segundo objetivo específico, que fue se determine la relación entre la gestión administrativa con la competencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022, aplicando Rho de Spearman, obteniendo 0,443; presenta relación moderada con significancia de 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022; encontrando convergencia con el trabajo de Seminario & Delgado (2020), en el artículo científico sobre el proceso para evaluar las estrategias de modernización de la gestión administrativa municipal; en base a los resultados obtenidos mediante mostró un coeficiente de 0,798 para la modernización del estado y 0,706 para el proceso de gestión

municipal, dando a conocer que la modernización del estado si influye en los procesos de gestión municipal, llegó a concluir que en su totalidad las investigaciones relacionadas con las evaluaciones según la modernización del Estado. Del mismo modo, Pérez (2021), mediante el estudio que tuvo como fin relevante el desarrollo institucional de organizaciones empresariales de España y su relación con la mejora de los procesos administrativos referidos al desempeño laboral; realizó la metodología cuantitativa, correlacional, obtuvo como resultados descriptivos que la muestra encuestada arrojó un 53,1% se desarrolla adecuadamente los procesos administrativos, el 32,9%, opinó que no se desarrolla, llegó a la conclusión la correlación entre el clima organizacional de la institución y su influencia en los procesos administrativos referidos al desempeño laboral alcanzando su optimización. También, Suarez et. al., (2019), en el artículo científico realizado sobre el desarrollo administrativo y proceso calificado en las atenciones presentada en una institución del rubro médico en Ecuador; el fin fue establecer el vínculo relacional entre los procesos administrativos con las atenciones de calidad que se desarrolló en una institución de salud, obtuvo como resultados con la prueba no paramétrica mostrando un coeficiente de 0,821 para el desarrollo administrativo y un valor de 0,606 para la calidad de atención, llegó a la conclusión de establecer la relación positiva y significativa en cuanto a la gestión administrativa con su influencia en mejora de la atención de calidad. Además, Gallegos (2018) desarrolló el objetivo de establecer la influencia del desarrollo progresivo en la gestión administrativa; mediante los resultados obtenidos obtuvo en sus resultados estadísticos descriptivos, que el 67,7% de las personas encuestadas que el sistema ERP realiza los procesos adecuadamente; en cuanto a los resultados estadísticos inferenciales permitió concluir, que el empleo del sistema ERP ha llegado a tener impacto y relación significativa en el desarrollo progresivo de la gestión administrativa institucional, mejorando los indicadores de gestión en cuanto a eficiencia.

En cuanto a la coincidencia con el sustento teórico para el caso de Fridman (2019), la gestión administrativa involucra los procedimientos desarrollados con el objetivo de sustentar su desarrollo organizacional, que comprenden las fases de planeación, distribución, dirección y revisión; como

modelos sólidos que se deben desarrollar como parte de las ciencias administrativas. Según, Pérez y Gonzales (2019), la definieron como aquella gestión que se rige por sistemas aperturados, elásticos, dispuestos y prolongados, que se constituyen por cada procedimiento, elemento, sub elemento y todo factor esencial para las gestiones que llegan a direccionar, nivelar y hacer viable la mejora de la currícula; con relación a la dimensión competencia donde Chiavenato, (2007), expresa que son competencias básicas en forma de (destrezas, conocimientos, rasgos, modos, intereses, bienes u otras características personales) son aquellas condiciones propias básicas para hacer acciones que diferencian el servicio humano. Todo trabajador ha de tener competencias básicas para ejecutar acciones en la empresa. Asimismo, el autor Pérez, (2019), en cualquier asunto de valoración de los empleados, uno de los propósitos más significativos es apoyar para lograr un alto nivel de calidad y cantidad en el compromiso ejecutado. Esto es permitido si ambas partes (el trabajador y su jefe) conocen y entienden los fines a lograr, los efectos esperados y cómo valorar el éxito de las contribuciones.

Con relación al tercer objetivo específico, que fue se determine la relación entre la gestión administrativa con el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022, aplicando el Rho de Spearman, obteniendo 0,476; teniendo correlación moderada y significancia 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022; encontrando convergencia con la investigación Seminario & Delgado (2020), en el artículo científico sobre el proceso para evaluar las estrategias de modernización de la gestión administrativa municipal; en base a los resultados obtenidos mediante mostró un coeficiente de 0,798 para la modernización del estado y 0,706 para el proceso de gestión municipal, dando a conocer que la modernización del estado si influye en los procesos de gestión municipal, llegó a concluir que en su totalidad las investigaciones relacionadas con las evaluaciones según la modernización del Estado; también, Menacho et. al., (2020), quien mediante la prueba no paramétrica se obtuvo un coeficiente de 0,821 para la calidad de atención y un valor de 0,606 para la gestión administrativa, dando a conocer que la calidad de

atención si influye en la gestión administrativa, asimismo mediante la estadística inferencial concluyó, la correlación positiva significativa de la calidad de atención y la gestión administrativa en una institución de salud, también con la investigación de Gallegos (2018), quien mediante los resultados obtenidos obtuvo en sus resultados estadísticos descriptivos, que el 67,7% de las personas encuestadas que el sistema ERP realiza los procesos adecuadamente; en cuanto a los resultados estadísticos inferenciales permitió concluir que el empleo del sistema ERP ha llegado a tener impacto y relación significativa en el desarrollo progresivo de la gestión administrativa institucional, mejorando los indicadores de gestión en cuanto a eficiencia. En cuanto a la coincidencia con el sustento teórico para el caso de Tood (2019), sustentó que, la administración táctica es la estancia de la gerencia de la variedad de transporte que concentra y manipula los flujos eficaces, proactivos, avance y despensa de posesiones, mingitorios y cobijo de números alineados entre el entorchado de nacimiento y el grado de gasto con el objetivo de enjugar las peticiones del comensal. Slone y Dittman (2019), concluyeron que el cuidado administrativo comprende la conspiración de encausar los mandatos, el índice coleccionado, la contribución vehicular y la letra del almacenamiento. Asimismo, Piетро y Therán (2018), precisaron que la gestión administrativa se encuentra en permanente proceso de mejora bajo las estrategias desarrolladas por las instituciones al reconocer como su pilar de crecimiento al recurso administrativo tanto en las instituciones públicas como privadas; siendo por su naturaleza organizacional que las organizaciones privadas destinan cada vez mayor inversión de capacitaciones para generar mayor productividad de la gestión administrativa; de la misma manera, Chiavenato, (2011), expresa que es una evaluación consecuente del potencial y el trabajo de ascenso de una persona en su faena, por lo tanto la evaluación es el transcurso de inculcar o calificar el valor, el nivel de excelencia y la eficacia de un empleado, con relación a la dimensión trabajo en equipo Robbins & Judge, (2009), la denominan como la sinergia en nivel positivo empleando los esfuerzos en coordinación, en el cual el desenvolvimiento de las voluntades de cada trabajador es más que el aumento de las contribuciones personales, (Chiavenato, 2011).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluye determinando la relación significativa entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores; con la obtención de la correlación positiva moderada (Rho de Spearman; 0,543).

**Segunda:** Se llegó a encontrar la relación significativa entre la gestión administrativa con la productividad en el desempeño laboral de los colaboradores; obteniendo una correlación positiva (Rho de Spearman; 0,448).

**Tercera:** Se pudo determinar la relación significativa entre la gestión administrativa con la competencia en el desempeño laboral de los colaboradores; obteniendo una correlación positiva (Rho de Spearman; 0,443).

**Cuarta:** Se determinó la relación significativa entre la gestión administrativa con el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Lima Sur, 2022; obteniendo una correlación positiva moderada (Rho de Spearman; 0,476).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A la autoridad administrativa de la institución pública de Lima Sur, se recomienda considerar políticas por implementar respecto a la gestión administrativa como indicador de mejora en el desempeño laboral de sus colaboradores.

**Segunda:** En cuanto a los procesos de gestión administrativa, se recomienda a la alta autoridad administrativa de la institución pública de Lima Sur, seguir midiendo los índices de productividad para fortalecer el desempeño laboral de sus colaboradores.

**Tercera:** respecto a la profesionalización de sus colaboradores, se recomienda a la autoridad administrativa de la institución pública de Lima Sur, realizar capacitaciones para que su personal sea más competitivos.

**Cuarta:** En cuanto a los procesos de gestión administrativa, estos se deben fortalecer mediante estrategias de formación de trabajo en equipo como medida que mejore el desempeño laboral de sus colaboradores.

## REFERENCIAS

- Abdirahman, H. (2018). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance.
- Ahmad, H., Abusharekh, N., Al Shobaki, M. & Naser, S. (2019). Computerized Management Information Systems and Their Impact on the Job Performance of Employees at Palestinian Cellular Communications Company (Jawwal). *International Journal of Academic Information Systems Research (IJAISR)*, 3(9).
- Al Shobaki, M., Abu-Naser, S., El Talla, S. & Abu, Y. (2018). Performance Reality of Administrative Staff in Palestinian Universities.
- Al-Jedaia, Y. & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10(9), 2077-2088.
- Andreu, R. (2018). *Claves de administración y dirección de empresas en la posglobalización*. Madrid, España: Editorial Delta.
- Andrieu, P. (2017). "Sociedad, Economía y Estado" selección de textos 2011-2016 CECE UBA, Buenos Aires, Argentina. Tesis de maestría.
- Aqqad, N., Obeidat, B., Tarhini, A. & Masa'deh, R. (2019). The relationship among emotional intelligence, conflict management styles, and job performance in Jordanian banks. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 19(3), 225-265.
- Arancibia, S., & Seminario, K. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la estación experimental agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo – 2016*. Universidad Señor de Sipán, Perú, Pimentel. [file:///C:/Users/User/Downloads/Arancibia%20Campos%20&%20Seminario%20Villarreal%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Arancibia%20Campos%20&%20Seminario%20Villarreal%20(1).pdf)
- Arques, S. (2018). El control administrativo indispensable en la gestión administrativa. España.
- Baena P. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. ISBN ebook: 978-607-744-748-1 (Tercera edición)
- Balla, P y Lopez, O (2018). *El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Empresas del Ecuador*. (Tesis Pregrado).



- Barrera, I. e Ysuiza, S. (2018). *Gestión administrativa y calidad de servicio al contribuyente de la municipalidad provincial de alto amazonas, Loreto 2018*. (Tesis Postgrado).
- Béland, L., Brodeur, A., & Wright, T. (2020). The short-term economic consequences of Covid-19: exposure to disease, remote work and government response.
- Beland, L., Brodeur, A., Haddad, J., & Mikola, D. (2020). Covid-19, family stress and domestic violence: Remote work, isolation and bargaining power.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bricio, K., Calle, J. & Zambrano, M. (2018). El marketing digital como herramienta en el desempeño laboral en el entorno ecuatoriano: estudio de caso de los egresados de la Universidad de Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(4), 103-109.
- Calizaya, P. (2020). El control interno en el área de logística y su incidencia en la gestión administrativa del grifo de la municipalidad distrital de Ciudad Nueva del departamento de Tacna, año 2017.
- Chiavenato, A. (2016) *La teoría de la administración*. España. ISBN: 988-1-4562-1496-0.
- Chicama, D. (2019). Efectividad del sistema integrado de gestión administrativa (SIGA) en la gestión logística de la UGEL San Ignacio 2018.
- Collier, A. (2019). *El capital humano, la fuerza de la administración*. México. Mc Graw Hill.
- Delgado, S., Calvanapón, F. & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18.

- Díaz, O. (2018). Marco general de análisis de la formación logística en Colombia. José María Córdova, 15(19), 237-267. doi:<http://dx.doi.org/10.21830/19006586.80>.
- Dongo, D. R. (2020), Likert scales. A history. *Conference on Historical Analysis y Research in Marketing Proceedings* , 12, 127-133.
- El-Chaarani, H., & El-Abiad, Z. (2020). Knowledge management and job performance: The case of lebanese banking sector. *El-CHAARANI H. and El-Abiad*, (2020).
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Escobar, A., Rodríguez, M., López, B., Ganchozo, B., Gómez, A. & Ponce, L. (2018). Metodología de la investigación científica (Vol. 15). Ciencias.
- Ferres, F. (2018). La administración gerencial, teorías y enfoques. Colombia.
- Fogaça, N., Rego, M., Melo, M., Armond, L. & Coelho, F. (2018). Job performance analysis: scientific studies in the main journals of management and psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 231-247.
- Freire, G. (2019). La gestión administrativa. Enfoque conceptual. Ecuador.
- Fridman, A. (2019). Procedimientos de la gestión administrativa bajo el enfoque organizacional.
- Gaffar, A., Pervin, R., Mahmud, S., (2018). Understanding the Service Quality and Customer Satisfaction of Mobile Banking in Bangladesh: Using a Structural Equation Model. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/0972150918795551>
- Gallegos, J. (2018). Análisis del aporte de la implementación de un sistema integrado de información "ERP", en el mejoramiento de la gestión administrativa financiera de las empresas. Universidad Andina Simón Bolívar, Escuela de Posgrado. Quito, Ecuador: Área de Gestión. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4953>

- García, Y. (2019). El sistema integrado de gestión administrativa modulo logística (SIGA-ML) y su influencia en las contrataciones públicas del Hospital Santa Rosa del distrito de Tambopata-periodo 2016.
- Guadalupe, B., Porraspita, D. & Ganchozo, B. (2019). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@ lia: didáctica y educación* ISSN 2224-2643, 9(2), 147-158.
- Guevara, S. (2021). Abastecimiento logístico y calidad de atención en enfermería de la unidad de cuidados intensivos, Hospital II-2 Tarapoto, 2021.
- Hernández, Fernández y Batista (2014), *Metodología de la investigación científica*. 6ta. Edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0.
- Hernández, O. (2017). *Administración de Empresas*. (2° Ed.) Lima, Perú: Editorial San Martín.
- Hobbs, T., & Hawkins, L. (2020). The results are in for remote learning: It didn't work. *The Wall Street Journal*.
- Hope, J. (2020). Working from home? Follow these tips for successful remote work. *The Successful Registrar*, 20(3), 9-9.  
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4022/3/EL%20CONTROL%20INTER>  
[http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4387/1/barrera\\_ysuiza.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4387/1/barrera_ysuiza.pdf)
- Huamán, P. (2018). *La gestión administrativa en el instituto de educación superior tecnológico público–Cajamarca*, 2018.  
<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20%20Eliana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Johari, J., Tan, F. & Zulkarnain, Z. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*.
- KoontzHeinz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2014). *Administracion. Una perspectiva Global y Empresarial*.  
[https://www.academia.edu/14948370/Administracion\\_Una\\_perspectiva\\_Global\\_y\\_Empresarial](https://www.academia.edu/14948370/Administracion_Una_perspectiva_Global_y_Empresarial) FREELIBROS ORG

- Laloux, A. (2017). La organización en la administración pública y privada. Mirada de desarrollo. México.
- Larson, B., Vroman, S. & Makarius, E. (2020). A guide to managing your (newly) remote workers. *Harvard Business Review*, 18, 1-6.
- Lázaro, J. (2018). *Competencias directivas y habilidades humanas*. Piura, Perú: Editorial Universidad de Piura.
- Lévano, E. (2017). *Diseño e implementación de un modelo de gestión logística y la mejora en el proceso de adquisición de materiales en la edificación de departamentos multifamiliares en la constructora MST Proyectos e Inversiones S.A.C.* (Artículo científico). Universidad Ricardo Palma.
- Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
- Madríz, D. (2018). *Estrategias de gestión logística para el mejoramiento de la productividad y la calidad del servicio en hoteles y posadas del Estado Táchira*. (Artículo científico). Revista Científica UNET, 11–37.
- Menacho, A., Vega, N., Pintado, N. & Guzmán, J. (2020). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760.
- Mikkelsen, A., & Olsen, E. (2018). The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals—the mediating roles of learning demands and job involvement. *Leadership in Health Services*, 32(1), 37-53.
- Ñaupá, H., Mejía, E. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Ediciones de la U Transversal. Bogotá, Colombia. ISBN 978-958-762-188-4.
- Oresajo, N., Sunday, A. & Dolapo, A. (2020). Principals' behavioural Roles As Predictors Of Teachers' job Performance In Secondary Schools In Sagamu Local Government Area Of Ogun State, Nigeria. *African Journal of Educational Management*, 21(2), 133-147.
- Palacios, A. (2019). *Dirección Estratégica*. (2° Ed.). Cali, Colombia: Editorial ECOE

- Parodi, Z. (2017). *Gestión administrativa y la gestión logística del hospital de Chancay, año 2016*. (Tesis de Postgrado).  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8874/Parodi\\_ZLF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8874/Parodi_ZLF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, J. y Gonzales, A. (2019) Abastecimiento de alimentos en el Área Metropolitana de Buenos Aires: interacciones y configuración espacial de los entramados logísticos comerciales en los sectores lácteo y frutihortícola (Tesis de doctorado) <http://hdl.handle.net/10803/671572>
- Pietro, A. y Therán, A. (2018). Gestión administrativa, enfoque sistémico.
- Rodríguez-Marulanda, K. & Lechuga-Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101.
- Romero, J. & Rosado, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Saad, G. B., & Abbas, M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207-218.
- Samaniego, G. (2017). *Indicadores de gestión administrativa como mecanismo de control en la coordinación de postgrados pucese*. (Tesis Postgrado).  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1068/1/SAMANIEGO%20GARC%C3%8DA%20KARLA%20JOHANNA.pdf>
- Sánchez, S. (2021) Gestión Institucional y el Abastecimiento Logístico en el Programa Trabaja Perú, 2021.
- Sandoval, A. (2018) Modalidades de contratación de personal. Línea administrativa pública y privada.
- Silva, R. (2017) *Aplicación de la gestión de inventarios para la mejora del abastecimiento logístico en la empresa pacífico ingeniería construcción y negocios S.A.C., Los Olivos, 2017*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12569>
- Suárez, N., Boza, J. & Mendoza, E. (2019). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.

- Taggart, G. (2021). Administrative Intensity and Faculty Job Stress. *Innovative Higher Education*, 46(5), 605-621.
- Torres, M. (2019). La gestión administrativa como estudio cualitativo. Editorial Limusa.

## **ANEXO**

## ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Chiavenato (2001), señaló que la gestión administrativa radica en demostrar los objetivos de la organización y convertirlos en acción mediante la planificación, organización, dirección y control de las actividades ejecutadas en las diversas áreas y niveles de la institución para conseguir dichos objetivos.	Operacionalmente se divide en sus dimensiones planeación, organización, dirección y control, y a su vez en 09 indicadores. Se confeccionó el cuestionario tipo Likert, tomando la propuesta de Dongo (2020) y adaptado por la investigadora, consta de 20 ítems.	Organización	-Planeación -Estructuración -Responsabilidad	Ordinal
			Control	-Evaluación -Certificación -Prácticas	
			Dirección	-Desarrollo de competencias -Clima organizacional	
Desempeño laboral	Chiavenato (2011), expresó que es una evaluación consecuente del potencial y el trabajo de ascenso de una persona en su faena, por lo tanto, la evaluación es el transcurso de inculcar o calificar el valor, el nivel de excelencia y la eficacia de un empleado.	Operacionalmente se divide en sus dimensiones productividad, competencia y trabajo en equipo, y a su vez en 09 indicadores. Se confeccionó el cuestionario tipo Likert, tomando la propuesta de Dongo (2020) y adaptado por la investigadora, consta de 20 ítems.	Productividad	-Eficacia -Eficiencia -Cumplimiento de tareas asignadas	Ordinal
			Competencia	-Competitividad -Crecimiento laboral	
			Trabajo equipo	-Espíritu de equipo -Entorno social -Comunicación	

Fuente: Elaboración propia



## ANEXO 2: INSTRUMENTOS



### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la gestión administrativa en una institución pública de Lima Sur. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO

Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
Organización	Planeación	1	La gestión administrativa ayudaría a una excelente organización en las instituciones públicas.					
		2	Un adecuado cumplimiento de funciones ayudaría a una excelente gestión administrativa.					
		3	La planificación de actividades ayudaría a una gestión administrativa acorde a las necesidades de la institución.					
	Estructuración	4	La planificación de actividades se realiza con diligencia en la institución.					
		5	Una adecuada gestión administrativa es necesaria para la optimización de los procedimientos administrativos.					
	Responsabilidad	6	Existe una adecuada organización administrativa en la institución.					
		7	Que tan de acuerdo estaría Ud., con la actual estructura organizacional administrativa.					

<b>Control</b>	<b>Evaluación</b>	<b>8</b>	Ud. cree que la institución cuenta con medición adecuada de actividades de control.					
		<b>9</b>	Está de acuerdo con la inspección de campo como control en la gestión administrativa de la institución.					
		<b>10</b>	Los administradores realizan una adecuada inspección de campo en la institución.					
	<b>Certificación</b>	<b>11</b>	Está de acuerdo con las actuales políticas de calidad ofrecidas en los servicios y productos.					
		<b>12</b>	Las políticas de calidad que se ofrecen en los servicios son adecuadas para el control en la gestión administrativa.					
	<b>Prácticas</b>	<b>13</b>	La actual verificación del cumplimiento de objetivos alcanzados durante la ejecución del trabajo remoto es efectiva.					
<b>14</b>		Las políticas de control incrementadas en la gestión administrativa, contribuyen con la mejora continua de la institución.						
<b>Dirección</b>	<b>Desarrollo de competencias</b>	<b>15</b>	Los administradores motivan adecuadamente para el crecimiento de la institución.					
		<b>16</b>	Existe una buena comunicación entre los mandos superiores y los empleados la cual contribuye en la fluidez de la gestión administrativa					
		<b>17</b>	La comunicación es el medio idóneo para el desarrollo de una institución.					
	<b>Clima organizacional</b>	<b>18</b>	Existe liderazgo por parte del personal administrativo para el eficiente desarrollo de la institución.					
		<b>19</b>	Se desarrolla una eficiente labor de dirección en la institución.					
		<b>20</b>	Los jefes de área son considerados líderes.					

Gracias



### CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el desempeño laboral en una institución pública de Lima Sur.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO

Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
Productividad	Eficacia	1	Se realiza ahorro de recursos, mientras obtiene resultados acordes con las metas planteadas por los directivos de la institución.					
		2	Los directivos de la institución proporcionan los recursos necesarios para el desempeño de sus labores.					
		3	Se considera usted productivo para los directivos de la institución.					
	Eficiencia	4	Se enfoca en la calidad más que en la cantidad.					
		5	Realiza lo posible para minimizar el tiempo en el desarrollo de sus actividades.					
	Cumplimiento	6	Realiza el servicio acorde con los parámetros de calidad establecidos por los directivos de la institución.					
		7	Las tareas asignadas son acordes al perfil de puesto asignado.					
		8	En relación a la carga laboral, cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido.					

<b>Competencia</b>	<b>Competitividad</b>	<b>9</b>	Los directivos de la institución estimulan la competencia.					
		<b>10</b>	En relación a las labores diarias que realiza, está de acuerdo en que usted es una persona competitiva.					
	<b>Crecimiento laboral</b>	<b>11</b>	Está de acuerdo en que la institución en la que labora es competitiva.					
		<b>12</b>	Los directivos de la institución promueven su crecimiento personal.					
<b>Trabajo en equipo</b>	<b>Espíritu de equipo</b>	<b>13</b>	Considera usted que puede expresar libremente su opinión.					
		<b>14</b>	Considera usted que su opinión es escuchada por los demás.					
		<b>15</b>	Evalúa usted las propuestas que dan mejora a sus ideas.					
	<b>Entorno social</b>	<b>16</b>	Los miembros de la institución aceptan sus tareas asignadas.					
		<b>17</b>	Los miembros de la institución pública cumplen con diligencia sus tareas asignadas.					
	<b>Comunicación</b>	<b>18</b>	Cree usted que los vínculos emocionales afectan en diferentes situaciones al momento de tomar una decisión.					
		<b>19</b>	Los directivos de la institución tratan al personal de manera respetuosa, amable y cumpliendo reglas de convivencia.					
		<b>20</b>	Para brindar un servicio de calidad cree usted que debería existir un buen ambiente laboral que fomente el compañerismo.					

Gracias

## Población

$$n = \frac{z^2 * p * q}{e^2}$$

Z =	Nivel de confianza (95%)	1.96
p =	Probabilidad favorable	0.5
q=1-p	Probabilidad desfavorable	0.5
e =	error muestral	0.07
n =	muestra	?

**n = 82**

## ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE

#### GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Escala Likert:

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Organización</b>							
1	La gestión administrativa ayudaría a una excelente organización en las instituciones públicas.	X		X		X		
2	Un adecuado cumplimiento de funciones ayudaría a una excelente gestión administrativa.	X		X		X		
3	La planificación de actividades ayudaría a una gestión administrativa acorde a las necesidades de la institución.	X		X		X		
4	La planificación de actividades se realiza con diligencia en la institución.	X		X		X		
5	Una adecuada gestión administrativa es necesaria para la optimización de los procedimientos administrativos.	X		X		X		
6	Existe una adecuada organización administrativa en la institución.	X		X		X		
7	Que tan de acuerdo estaría Ud., con la actual estructura organizacional administrativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Ud. cree que la institución cuenta con medición adecuada de actividades de control.	X		X		X		
9	Está de acuerdo con la inspección de campo como control en la gestión administrativa de la institución.	X		X		X		
10	Los administradores realizan una adecuada inspección de campo en la institución.	X		X		X		
11	Está de acuerdo con las actuales políticas de calidad ofrecidas en los servicios y productos.	X		X		X		
12	Las políticas de calidad que se ofrecen en los servicios son adecuadas para el control en la gestión administrativa.	X		X		X		
13	La actual verificación del cumplimiento de objetivos alcanzados durante la ejecución del trabajo remoto es efectiva.	X		X		X		

14	Las políticas de control incrementadas en la gestión administrativa, contribuyen con la mejora continua de la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los administradores motivan adecuadamente para el crecimiento de la institución.	X		X		X		
16	Existe una buena comunicación entre los mandos superiores y los empleados la cual contribuye en la fluidez de la gestión administrativa	X		X		X		
17	La comunicación es el medio idóneo para el desarrollo de una institución.	X		X		X		
18	Existe liderazgo por parte del personal administrativo para el eficiente desarrollo de la institución.	X		X		X		
19	Se desarrolla una eficiente labor de dirección en la institución.	X		X		X		
20	Los jefes de área son considerados líderes.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. MARCO ANTONIO SOTO MARTÍNEZ  
**DNI:** 16682355

**Especialidad del validador:** Maestro en Ingeniería de Sistemas con mención en Tecnologías de la Información

**Lima 13 de junio 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



**Marco Antonio Soto-Martínez**  
**DNI: 16682355**

**Firma del Experto Informante.**



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Escala Likert:

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Productividad</b>							
1	Se realiza ahorro de recursos, mientras obtiene resultados acordes con las metas planteadas por los directivos de la institución.	X		X		X		
2	Los directivos de la institución proporcionan los recursos necesarios para el desempeño de sus labores.	X		X		X		
3	Se considera usted productivo para los directivos de la institución.	X		X		X		
4	Se enfoca en la calidad más que en la cantidad.	X		X		X		
5	Realiza lo posible para minimizar el tiempo en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
6	Realiza el servicio acorde con los parámetros de calidad establecidos por los directivos de la institución.	X		X		X		
7	Las tareas asignadas son acordes al perfil de puesto asignado.	X		X		X		
8	En relación a la carga laboral, cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Competencia</b>							
9	Los directivos de la institución estimulan la competencia.	X		X		X		
10	En relación a las labores diarias que realiza, está de acuerdo en que usted es una persona competitiva.	X		X		X		
11	Está de acuerdo en que la institución en la que labora es competitiva.	X		X		X		
12	Los directivos de la institución promueven su crecimiento personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo</b>							
13	Considera usted que puede expresar libremente su opinión.	X		X		X		
14	Considera usted que su opinión es escuchada por los demás.	X		X		X		
15	Evalúa usted las propuestas que dan mejora a sus ideas.	X		X		X		
16	Los miembros de la institución aceptan sus tareas asignadas.	X		X		X		
17	Los miembros de la institución pública cumplen con diligencia sus tareas asignadas.	X		X		X		

18	Cree usted que los vínculos emocionales afectan en diferentes situaciones al momento de tomar una decisión.	X		X		X	
19	Los directivos de la institución tratan al personal de manera respetuosa, amable y cumpliendo reglas de convivencia.	X		X		X	
20	Para brindar un servicio de calidad cree usted que debería existir un buen ambiente laboral que fomente el compañerismo.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. MARCO ANTONIO SOTO MARTÍNEZ  
**DNI:** 16682355

**Especialidad del validador:** Maestro en Ingeniería de Sistemas con mención en Tecnologías de la Información

**Lima 13 de junio 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



Marco Antonio Soto-Martínez  
DNI: 16682355

**Firma del Experto Informante.**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SOTO MARTINEZ**  
Nombres **MARCO ANTONIO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16682355**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN INGENIERÍA DE SISTEMAS CON MENCIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN**  
Fecha de Expedición **13/12/19**  
Resolución/Acta **0416-2019-UCV**  
Diploma **052-076005**



CÓDIGO VIRTUAL 7169057

Santiago de Surco, 31 de Enero de 2021

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 31/01/2021 22:29:54-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Firma mecánica al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*) Tiene una vigencia de 180 días calendario que vence el 30 de Julio de 2021

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE

### GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Escala Likert:

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Organización</b>							
1	La gestión administrativa ayudaría a una excelente organización en las instituciones públicas.	X		X		X		
2	Un adecuado cumplimiento de funciones ayudaría a una excelente gestión administrativa.	X		X		X		
3	La planificación de actividades ayudaría a una gestión administrativa acorde a las necesidades de la institución.	X		X		X		
4	La planificación de actividades se realiza con diligencia en la institución.	X		X		X		
5	Una adecuada gestión administrativa es necesaria para la optimización de los procedimientos administrativos.	X		X		X		
6	Existe una adecuada organización administrativa en la institución.	X		X		X		
7	Que tan de acuerdo estaría Ud., con la actual estructura organizacional administrativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Control</b>							
8	Ud. cree que la institución cuenta con medición adecuada de actividades de control.	X		X		X		
9	Está de acuerdo con la inspección de campo como control en la gestión administrativa de la institución.	X		X		X		
10	Los administradores realizan una adecuada inspección de campo en la institución.	X		X		X		
11	Está de acuerdo con las actuales políticas de calidad ofrecidas en los servicios y productos.	X		X		X		
12	Las políticas de calidad que se ofrecen en los servicios son adecuadas para el control en la gestión administrativa.	X		X		X		
13	La actual verificación del cumplimiento de objetivos alcanzados durante la ejecución del trabajo remoto es efectiva.	X		X		X		
14	Las políticas de control incrementadas en la gestión administrativa, contribuyen con la mejora continua de la institución.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los administradores motivan adecuadamente para el crecimiento de la institución.	X		X		X		
16	Existe una buena comunicación entre los mandos superiores y los empleados la cual contribuye en la fluidez de la gestión administrativa	X		X		X		
17	La comunicación es el medio idóneo para el desarrollo de una institución.	X		X		X		
18	Existe liderazgo por parte del personal administrativo para el eficiente desarrollo de la institución.	X		X		X		
19	Se desarrolla una eficiente labor de dirección en la institución.	X		X		X		
20	Los jefes de área son considerados líderes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. JUAN PABLO RIVERA GAMARRA DNI: 44657056

Especialidad del validador: Maestro en Gerencia Pública

Lima 15 de junio 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



Juan Pablo Rivera Gamarra  
DNI: 44657056

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE  
DESEMPEÑO LABORAL**

Escala Likert:

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Productividad</b>							
1	Se realiza ahorro de recursos, mientras obtiene resultados acordes con las metas planteadas por los directivos de la institución.	X		X		X		
2	Los directivos de la institución proporcionan los recursos necesarios para el desempeño de sus labores.	X		X		X		
3	Se considera usted productivo para los directivos de la institución.	X		X		X		
4	Se enfoca en la calidad más que en la cantidad.	X		X		X		
5	Realiza lo posible para minimizar el tiempo en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
6	Realiza el servicio acorde con los parámetros de calidad establecidos por los directivos de la institución.	X		X		X		
7	Las tareas asignadas son acordes al perfil de puesto asignado.	X		X		X		
8	En relación a la carga laboral, cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Competencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Los directivos de la institución estimulan la competencia.	X		X		X		
10	En relación a las labores diarias que realiza, está de acuerdo en que usted es una persona competitiva.	X		X		X		
11	Está de acuerdo en que la institución en la que labora es competitiva.	X		X		X		
12	Los directivos de la institución promueven su crecimiento personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Considera usted que puede expresar libremente su opinión.	X		X		X		
14	Considera usted que su opinión es escuchada por los demás.	X		X		X		
15	Evalúa usted las propuestas que dan mejora a sus ideas.	X		X		X		
16	Los miembros de la institución aceptan sus tareas asignadas.	X		X		X		

17	Los miembros de la institución pública cumplen con diligencia sus tareas asignadas.	X		X		X		
18	Cree usted que los vínculos emocionales afectan en diferentes situaciones al momento de tomar una decisión.	X		X		X		
19	Los directivos de la institución tratan al personal de manera respetuosa, amable y cumpliendo reglas de convivencia.	X		X		X		
20	Para brindar un servicio de calidad cree usted que debería existir un buen ambiente laboral que fomente el compañerismo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. JUAN PABLO RIVERA GAMARRA DNI: 44657056

Especialidad del validador: Maestro en Gerencia Pública

Lima 15 de junio 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



Juan Pablo Rivera Gamarra  
DNI: 44657056


**PERÚ**

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
RIVERA GAMARRA, JUAN PABLO DNI 44657056	<b>BACHILLER EN ECONOMIA</b> Fecha de diploma: 11/04/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
RIVERA GAMARRA, JUAN PABLO DNI 44657056	<b>ECONOMISTA</b> Fecha de diploma: 19/09/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
RIVERA GAMARRA, JUAN PABLO DNI 44657056	<b>MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 02/03/21 Modalidad de estudios: <b>PRESENCIAL</b>  Fecha matrícula: 19/12/2015 Fecha egreso: 16/12/2017	UNIVERSIDAD CONTINENTAL S.A.C. <i>PERU</i>



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE

### GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Escala Likert:

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Organización</b>							
1	La gestión administrativa ayudaría a una excelente organización en las instituciones públicas.	X		X		X		
2	Un adecuado cumplimiento de funciones ayudaría a una excelente gestión administrativa.	X		X		X		
3	La planificación de actividades ayudaría a una gestión administrativa acorde a las necesidades de la institución.	X		X		X		
4	La planificación de actividades se realiza con diligencia en la institución.	X		X		X		
5	Una adecuada gestión administrativa es necesaria para la optimización de los procedimientos administrativos.	X		X		X		
6	Existe una adecuada organización administrativa en la institución.	X		X		X		
7	Que tan de acuerdo estaría Ud., con la actual estructura organizacional administrativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Ud. cree que la institución cuenta con medición adecuada de actividades de control.	X		X		X		
9	Esta de acuerdo con la inspección de campo como control en la gestión administrativa de la institución.	X		X		X		
10	Los administradores realizan una adecuada inspección de campo en la institución.	X		X		X		
11	Está de acuerdo con las actuales políticas de calidad ofrecidas en los servicios y productos.	X		X		X		
12	Las políticas de calidad que se ofrecen en los servicios son adecuadas para el control en la gestión administrativa.	X		X		X		
13	La actual verificación del cumplimiento de objetivos alcanzados durante la ejecución del trabajo remoto es efectiva.	X		X		X		

14	Las políticas de control incrementadas en la gestión administrativa, contribuyen con la mejora continua de la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los administradores motivan adecuadamente para el crecimiento de la institución.	X		X		X		
16	Existe una buena comunicación entre los mandos superiores y los empleados la cual contribuye en la fluidez de la gestión administrativa	X		X		X		
17	La comunicación es el medio idóneo para el desarrollo de una institución.	X		X		X		
18	Existe liderazgo por parte del personal administrativo para el eficiente desarrollo de la institución.	X		X		X		
19	Se desarrolla una eficiente labor de dirección en la institución.	X		X		X		
20	Los jefes de área son considerados líderes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. AISA WONG SATO DNI: 45947498

Especialidad del validador: Maestro en Educación con mención en Inclusión.

Lima 14 de junio 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



Aisa Wong Sato  
DNI: 45947498

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE  
DESEMPEÑO LABORAL**

Escala Likert:

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Productividad</b>							
1	Se realiza ahorro de recursos, mientras obtiene resultados acordes con las metas planteadas por los directivos de la institución.	X		X		X		
2	Los directivos de la institución proporcionan los recursos necesarios para el desempeño de sus labores.	X		X		X		
3	Se considera usted productivo para los directivos de la institución.	X		X		X		
4	Se enfoca en la calidad más que en la cantidad.	X		X		X		
5	Realiza lo posible para minimizar el tiempo en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
6	Realiza el servicio acorde con los parámetros de calidad establecidos por los directivos de la institución.	X		X		X		
7	Las tareas asignadas son acordes al perfil de puesto asignado.	X		X		X		
8	En relación a la carga laboral, cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Competencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Los directivos de la institución estimulan la competencia.	X		X		X		
10	En relación a las labores diarias que realiza, está de acuerdo en que usted es una persona competitiva.	X		X		X		
11	Está de acuerdo en que la institución en la que labora es competitiva.	X		X		X		
12	Los directivos de la institución promueven su crecimiento personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Considera usted que puede expresar libremente su opinión.	X		X		X		
14	Considera usted que su opinión es escuchada por los demás.	X		X		X		
15	Evalúa usted las propuestas que dan mejora a sus ideas.	X		X		X		
16	Los miembros de la institución aceptan sus tareas asignadas.	X		X		X		

17	Los miembros de la institución pública cumplen con diligencia sus tareas asignadas.	X		X		X		
18	Cree usted que los vínculos emocionales afectan en diferentes situaciones al momento de tomar una decisión.	X		X		X		
19	Los directivos de la institución tratan al personal de manera respetuosa, amable y cumpliendo reglas de convivencia.	X		X		X		
20	Para brindar un servicio de calidad cree usted que debería existir un buen ambiente laboral que fomente el compañerismo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. AISA WONG SATO DNI: 45947498

Especialidad del validador: Maestro en Educación con mención en Inclusión.

Lima 14 de junio 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



Aisa Wong Sato  
DNI: 45947498

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
WONG SAITO, AISA DNI 45947498	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 03/04/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN <i>PERU</i>
WONG SAITO, AISA DNI 45947498	<b>LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIAL</b> ESPECIALIDAD: RETARDO MENTAL Fecha de diploma: 02/04/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN <i>PERU</i>
WONG SAITO, AISA DNI 45947498	<b>GRADO DE MAESTRÍA EN HUMANIDADES (EDUCACIÓN), PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN</b> Fecha de Diploma: 19/05/2020 <i>TIPO:</i>  • <b>RECONOCIMIENTO</b>  Fecha de Resolución de Reconocimiento: 12/08/2020  <b>Modalidad de estudios:</b> <b>Duración de estudios:</b>	UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ <i>FINLANDIA</i>

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

Escala Likert:

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Organización</b>							
1	La gestión administrativa ayudaría a una excelente organización en las instituciones públicas.	X		X		X		
2	Un adecuado cumplimiento de funciones ayudaría a una excelente gestión administrativa.	X		X		X		
3	La planificación de actividades ayudaría a una gestión administrativa acorde a las necesidades de la institución.	X		X		X		
4	La planificación de actividades se realiza con diligencia en la institución.	X		X		X		
5	Una adecuada gestión administrativa es necesaria para la optimización de los procedimientos administrativos.	X		X		X		
6	Existe una adecuada organización administrativa en la institución.	X		X		X		
7	Que tan de acuerdo estaría Ud., con la actual estructura organizacional administrativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Ud. cree que la institución cuenta con medición adecuada de actividades de control.	X		X		X		
9	Esta de acuerdo con la inspección de campo como control en la gestión administrativa de la institución.	X		X		X		
10	Los administradores realizan una adecuada inspección de campo en la institución.	X		X		X		
11	Está de acuerdo con las actuales políticas de calidad ofrecidas en los servicios y productos.	X		X		X		
12	Las políticas de calidad que se ofrecen en los servicios son adecuadas para el control en la gestión administrativa.	X		X		X		
13	La actual verificación del cumplimiento de objetivos alcanzados durante la ejecución del trabajo remoto es efectiva.	X		X		X		

14	Las políticas de control incrementadas en la gestión administrativa, contribuyen con la mejora continua de la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Los administradores motivan adecuadamente para el crecimiento de la institución.	X		X		X		
16	Existe una buena comunicación entre los mandos superiores y los empleados la cual contribuye en la fluidez de la gestión administrativa	X		X		X		
17	La comunicación es el medio idóneo para el desarrollo de una institución.	X		X		X		
18	Existe liderazgo por parte del personal administrativo para el eficiente desarrollo de la institución.	X		X		X		
19	Se desarrolla una eficiente labor de dirección en la institución.	X		X		X		
20	Los jefes de área son considerados líderes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. VÍCTOR ALEXANDER HUERTA MERCADO TENORIO DNI: 07866707

Especialidad del validador: Magister en Antropología

Lima 15 de junio 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



Víctor Alexander Huerta Mercado Tenorio  
DNI: 07866707

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Escala Likert:

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Productividad</b>							
1	Se realiza ahorro de recursos, mientras obtiene resultados acordes con las metas planteadas por los directivos de la institución.	X		X		X		
2	Los directivos de la institución proporcionan los recursos necesarios para el desempeño de sus labores.	X		X		X		
3	Se considera usted productivo para los directivos de la institución.	X		X		X		
4	Se enfoca en la calidad más que en la cantidad.	X		X		X		
5	Realiza lo posible para minimizar el tiempo en el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		
6	Realiza el servicio acorde con los parámetros de calidad establecidos por los directivos de la institución.	X		X		X		
7	Las tareas asignadas son acordes al perfil de puesto asignado.	X		X		X		
8	En relación a la carga laboral, cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Competencia</b>							
9	Los directivos de la institución estimulan la competencia.	X		X		X		
10	En relación a las labores diarias que realiza, está de acuerdo en que usted es una persona competitiva.	X		X		X		
11	Está de acuerdo en que la institución en la que labora es competitiva.	X		X		X		
12	Los directivos de la institución promueven su crecimiento personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo</b>							
13	Considera usted que puede expresar libremente su opinión.	X		X		X		
14	Considera usted que su opinión es escuchada por los demás.	X		X		X		
15	Evalúa usted las propuestas que dan mejora a sus ideas.	X		X		X		



16	Los miembros de la institución aceptan sus tareas asignadas.	X		X		X		
17	Los miembros de la institución pública cumplen con diligencia sus tareas asignadas.	X		X		X		
18	Cree usted que los vínculos emocionales afectan en diferentes situaciones al momento de tomar una decisión.	X		X		X		
19	Los directivos de la institución tratan al personal de manera respetuosa, amable y cumpliendo reglas de convivencia.	X		X		X		
20	Para brindar un servicio de calidad cree usted que debería existir un buen ambiente laboral que fomente el compañerismo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. VÍCTOR ALEXANDER HUERTA MERCADO TENORIO DNI: 07866707

Especialidad del validador: Magíster en Antropología

Lima 15 de junio 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



Victor Alexander Huerta Mercado Tenorio  
DNI: 07866707

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
HUERTA MERCADO TENORIO, VICTOR ALEXANDER DNI 07866707	<b>BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES ANTROPOLOGIA</b> Fecha de diploma: 04/12/1996 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <b>PERU</b>
HUERTA MERCADO TENORIO, VICTOR ALEXANDER DNI 07866707	<b>BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES CON MENCION ANTROPOLOGIA</b> Fecha de diploma: 04/12/1996 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <b>PERU</b>
HUERTA MERCADO TENORIO, VICTOR ALEXANDER DNI 07866707	<b>LICENCIADO EN ANTROPOLOGIA</b> Fecha de diploma: 21/07/1999 Modalidad de estudios: -	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <b>PERU</b>
HUERTA MERCADO TENORIO, VICTOR ALEXANDER DNI 07866707	<b>DOCTOR EN ANTROPOLOGÍA</b>  <b>TIPO:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>REVÁLIDA</b></li></ul> Fecha de Resolución de Revalida: 01/12/10 Fecha de Expedición del Diploma: 01/12/10  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <b>PERU</b>
HUERTA MERCADO TENORIO, VICTOR ALEXANDER DNI 07866707	<b>MAGÍSTER EN ANTROPOLOGÍA</b>  <b>TIPO:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>REVÁLIDA</b></li></ul> Fecha de Resolución de Revalida: 17/10/07 Fecha de Expedición del Diploma: 17/10/07  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <b>PERU</b>

## ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión administrativa	,823	20
Desempeño laboral	,925	20



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LIMA SUR, 2022.", cuyo autor es MORÁN SALDARRIAGA LUIS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 08 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO <b>DNI:</b> 07191553 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 16-08-2022 18:19:15

Código documento Trilce: TRI - 0401755