



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en  
una universidad nacional, Ayacucho 2023.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública.**

**AUTORA:**

Vallejo Mendoza, Nelsa ([orcid.org/0000-0001-6456-2246](https://orcid.org/0000-0001-6456-2246))

**ASESORES:**

Mg. Rondon Vargas, Freddy ([orcid.org/0000-0003-2325-9579](https://orcid.org/0000-0003-2325-9579))

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolàs Alejandro ([orcid.org/0000-0002-0684-8542](https://orcid.org/0000-0002-0684-8542))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mi familia, fuente inagotable de amor, apoyo y comprensión, su constante aliento y sacrificio han sido el motor que me ha impulsado a alcanzar mis metas académicas.

Esta tesis está dedicada a cada una de estas personas especiales, cuyo amor, confianza y respaldo han sido la piedra angular de mi trayectoria académica. Sin ustedes, este logro no sería posible Gracias de todo corazón.

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que me brindaron su apoyo y orientación durante la realización de esta tesis. En primer lugar, agradezco a mi supervisor, [Nombre del supervisor], por su guía experta, valiosos comentarios y paciencia a lo largo de todo el proceso de investigación.

Agradezco a mi asesor de tesis Rondón Vargas, Freddy, por su guía experta, paciencia y dedicación en cada etapa de este proyecto. Su invaluable conocimiento y experiencia han sido fundamentales para enriquecer mis investigaciones y lograr un trabajo de calidad.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÒRICO	5
III. METODLOGIA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADO	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIÒN	30
VII. RECOMENDACIÒN	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	39

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla1</b> Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable Gestión Administrativa y sus dimensiones	17
<b>Tabla 2</b> Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones	18
<b>Tabla 3</b> Correlación Rho de Spearman entre las variables Gestión Administración y Desempeño Laboral	19
<b>Tabla 4</b> Correlación Rho de Spearman entre la Dimensión planificación y la variable Desempeño Laboral	20
<b>Tabla 5</b> Correlación Rho de Spearman entre la Dimensión Organización y la variable Desempeño Laboral	21
<b>Tabla 6</b> Correlación Rho de Spearman entre la dimensión Dirección y la variable Desempeño laboral	22
<b>Tabla 7</b> Correlación Rho de Spearman entre la dimensión control y la variable Desempeño laboral	23

## Resumen

El objetivo principal del presente estudio de investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en una prestigiosa Universidad Nacional ubicada en Ayacucho, durante el año 2023. Con el propósito de alcanzar este objetivo, se adoptó una metodología aplicada con enfoque cuantitativo, implementando un diseño no experimental y de naturaleza correlacional. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario diseñado con 15 ítems para cada variable, el cual previamente fue validado por tres expertos en el campo. La población objetivo para este estudio estuvo conformada por 120 colaboradores de la mencionada universidad, y una muestra representativa de 40 colaboradores fue seleccionada para participar en el estudio. Los datos recopilados fueron analizados mediante el software SPSS versión 25, utilizando la técnica de encuestas con una escala Likert. Se determinó la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor altamente satisfactorio de 0.812, lo que señala una buena consistencia interna del cuestionario utilizado en la investigación. Los resultados del análisis revelaron una correlación positiva alta y altamente significativa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral, reflejada por un coeficiente de correlación de 0.925. Es importante mencionar que el nivel de significancia asociado a esta correlación fue de 0.000, indicando que  $p < 0.05$ . Por consiguiente, se aceptó la hipótesis alternativa. En síntesis, estos hallazgos corroboran la existencia de una relación directa y significativa entre ambas variables, lo que resalta la importancia crucial de una gestión administrativa efectiva para potenciar el desempeño laboral dentro del entorno universitario.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, desempeño laboral, planificación y organización.

## **Abstract**

The main objective of this research study was to determine the relationship between administrative management and work performance in a prestigious National University located in Ayacucho, during the year 2023. In order to achieve this objective, an applied methodology with a quantitative approach was adopted, implementing a non-experimental design of a correlational nature. For data collection, a questionnaire designed with 15 items for each variable was used, which was previously validated by three experts in the field. The target population for this study was made up of 120 collaborators from the aforementioned university, and a representative sample of 40 collaborators was selected to participate in the study. The collected data was analyzed using the SPSS version 25 software, using the survey technique with a Likert scale. The reliability of the instrument was determined through the Cronbach's Alpha coefficient, obtaining a highly satisfactory value of 0.812, which indicates a good internal consistency of the questionnaire used in the investigation. The results of the analysis revealed a high and highly significant positive correlation between administrative management and work performance, reflected by a correlation coefficient of 0.925. It is important to mention that the level of significance associated with this correlation was 0.000, indicating that  $p < 0.05$ . Therefore, the alternative hypothesis was accepted. In summary, these findings corroborate the existence of a direct and significant relationship between both variables, which highlights the crucial importance of effective administrative management to enhance job performance within the university environment..

Keywords: Administrative management, job performance, planning and organization

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, debido a la globalización mundial, tanto las entidades públicas como privadas deben emplear diversas estrategias y herramientas innovadoras para mejorar la gestión administrativa. Esto se vuelve esencial, ya que dicha gestión tiene un impacto significativo en el desempeño de los colaboradores. La eficiencia en la gestión es crucial para proporcionar un mejor servicio a la población y contribuir al desarrollo de cada país. Lamentablemente, se observa que algunas instituciones públicas descuidan el valor de una gestión administrativa adecuada, lo que se refleja en el deficiente rendimiento de sus colaboradores y en la entrega de productos o servicios de pésima calidad a la población. Esto, a su vez, afecta negativamente la percepción que la población tiene sobre dichas instituciones gubernamentales. Por tanto, es imprescindible priorizar y mejorar la gestión administrativa para responder de forma pertinente las necesidades de la población.

En el contexto internacional en Cuba, Gestión administrativa en las entidades públicas, necesita adoptar un modelo de red y modernización, con el fin de sintetizar los procedimientos de información tanto financieros como no financieros, mejorar la capacidad de resolver problemas e intensificar la cooperación de todos ciudadanos en la toma de decisiones. Además, al seleccionar políticas se deben considerar diversos factores, los objetivos de las políticas y la estructura gubernamental (Claudiu, 2020).

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014) Donde ha constatado diversos países de América Latina existe una deficiencia sobre las funciones administrativas desempeñadas por las instituciones gubernamentales, lo cual se debe principalmente a la falta de un estado moderno que tenga la capacidad de manejar de forma el uso efectivo de recursos públicos, así fomentar un adecuado desarrollo de capacidades y el crecimiento económico.

El desempeño laboral en un contexto internacional implica tener la capacidad de adaptarse a diversos ambientes culturales y laborales, así como contar con habilidades que permitan colaborar de manera efectiva con personas que tienen distintos antecedentes y orígenes culturales. Las organizaciones públicas, deben responder identificando los vacíos de competencias del personal



administrativo según perfiles de puesto, desarrollando estrategias que ayuden a lograr las metas trazadas y los objetivos de acuerdo a los resultados planificados. (Mertens, 2000) Asimismo un adecuado manejo de las estructuras estatales contribuye al desarrollo socioeconómico de cada país. Por esta razón, la eficacia del personal administrativo de estas agencias estatales es necesaria para lograr las metas de cada institución.

En los últimos años, las entidades estatales en el Perú han enfrentado diversos problemas relacionados con su gestión administrativa. Según un informe del Diario Gestión (2017) en diferentes regiones del país en los que las autoridades locales, como alcaldes y gobernantes, se han visto involucradas en actos ilícitos. Estas situaciones han llevado a que la ciudadanía pierda confianza en ellos y ha generado una percepción negativa sobre la gestión pública.

Según Quiroz (2016) La gobernanza y la administración en Perú han evolucionado durante las últimas décadas, logrando la efectividad de las instituciones reguladoras como sector público y el privado. A nivel de las instituciones públicas se ha logrado la implementación de la gestión por resultados, que apunta a alcanzar los objetivos estratégicos y presupuestarios de la organización. No obstante, según Quiroz, existen todavía retos significativos en la gestión administrativa en el Perú. Entre ellos, se encuentra la necesidad de consolidar la gestión financiera y presupuestaria del Estado.

La gestión administrativa se enfrenta a desafíos significativos debido a la burocracia y la corrupción, que obstaculizan el buen funcionamiento de las instituciones. A pesar de todo ello existen iniciativas en las instituciones públicas y el sector privado que buscan mejorar la gestión administrativa en el país, tales como la promoción de la transparencia y la adopción de mejores prácticas empresariales.

Andia (2009) menciona que un sistema de gestión, es un sistema que mantiene todos los procesos de una organización para asegurar los mejores resultados y la satisfacción de las personas cuyos bienes o servicios son proporcionados por la organización. La evaluación debe determinarse en el proceso de decidir una adecuada solución en la gestión administrativa de los gobiernos.

Jarquín et al. (2018) señalaron que hoy en día, el desempeño laboral tiene un papel importante en la evaluación del desempeño, por lo que es necesario evaluar el uso de sistemas de gestión por parte de las instituciones

gubernamentales para verificar si los resultados obtenidos son útiles o no. La realización de una evaluación de desempeño medirá las capacidades y habilidades de un empleado para orientar, empoderar y promover el desarrollo profesional de cada empleado.

La productividad laboral se entiende como la calidad del trabajo que son realizados por los colaboradores de una organización. Aquí es donde demuestran la capacidad y las habilidades profesionales, las cuales inciden forma directa en el desempeño de la organización.

El problema que se identificó en una Universidad Nacional de Ayacucho, donde la población lo califica como ineficientes en la ejecución de sus recursos y en el gasto público, que son asuntos que implican inconveniencias o trastornos que influyen en alcanzar los objetivos establecidos y por ende afectan a la comunidad. Por tanto, es importante recurrir a acciones para optimizar los resultados, y el uso racional y eficaz de los fondos públicos siempre será una tarea que requiere el reconocimiento de la población que convive en la sociedad, pero también se debe tener en cuenta cada acción eficaz y útil.

Los problemas identificados son: ¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en una Universidad Nacional, Ayacucho, 2023?, Por lo que se ha derivado problemas específicos: PE1: ¿En qué medida se relaciona la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores? PE2: ¿En qué medida se relaciona la organización administrativa y el desempeño laboral de los? PE3: ¿En qué medida se relaciona la gestión administrativa y el desempeño de los colaboradores? PE4: ¿en qué medida se relaciona el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores?

La justificación teórica: El estudio de las variables se sustenta en la teoría de la gestión y la motivación, promoviendo un entorno laboral eficiente, efectivo y motivador para los trabajadores, una buena gestión administrativa tiene la capacidad de mejorar significativamente productividad laboral.

La justificación metodológica analiza si existe una relación entre las dos variables, que permita futuras investigaciones.

Finalmente, en la justificación práctica: Este estudio tiene una relevancia práctica significativa, ya que proporcionará información valiosa para la mejora de

la gestión administrativa y el desempeño laboral en una Universidad Nacional en Ayacucho.

Se estableció el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023. Se tuvo como Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores. Determinar la relación que existe entre la organización administrativa y el desempeño laboral. Determinar la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores. Determinar la relación que existe entre el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores.

Por último, las hipótesis, HG: Existe relación entre Gestión administrativa y el desempeño laboral en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023. HE1: Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores. HE2: existe relación entre la organización administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores. HE3: Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores. HE4: Existe relación entre control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores.

Para la investigación Gestión administrativa se denominará (GA) y Desempeño laboral se denominar (DL).

## II. MARCO TEÒRICO

Antecedentes internacionales: Palacios (2021) en su investigación el propósito fue analizar la relación entre la G.A y la D.L mediante métodos descriptivos documental, de inducción e inferencia. Llego a la conclusión que implementado una estrategia administrativa que reflejará la ventaja competitiva y las calificaciones de cada empleado y colaborador que labora en los diferentes puestos para lograr resultados óptimos dentro de la organización.

Según Gavilanes (2020) el propósito principal fue examinar la relación entre la G.A y la comunicación interpersonal, la metodología fue cuantitativo - correlacional. Los resultados revelaron un promedio de 3.28 para gestión administrativa, y, por otro lado, la variable de comunicación interpersonal obtuvo un promedio de 2.73.

Según Ulloa (2019) la investigación tuvo como propósito examinar cómo la G.A afecta el rendimiento laboral. El método se basó en un enfoque estadístico - cuantitativo. El resultado obtenido muestra que el 55% del personal encuestado cree que la organización tiene un plan de capacitación adecuado para ayudarlos a trabajar de manera efectiva, el 45% cree que la organización no cuenta con un plan.

Panchana (2019) Cuyo propósito fue evaluar la influencia que tiene el D.L en la G.A, la metodología fue exploratorio, correlacionar, que le permitió concluir que existe la obligación de desarrollar un plan para mejorar la eficiencia en la resolución de problemas de los funcionarios y empleados de las IES Provincia de Santa Elena, contribuyendo a la mejora del gobierno una organización cuya imagen corporativa y principios rectores necesitan fortalecerse tan pronto como sea posible en beneficio de la sucursal, los empleados y la sociedad en realidad.

Según Rubio (2019) El objetivo consistió en examinar el C.I y la G.A, se utilizó una metodología de naturaleza básica, de enfoque cuantitativo, correlacional. Los resultados muestran una correlación positiva moderada de Spearman de 0.669.

Según Taraguay (2018). El propósito fue la influencia de la G.A en el

D.L, la investigación de tipo exploratoria, descriptiva y explicativa. Las conclusiones obtenidas revelan que el personal administrativo presenta deficiencias en términos de organización y motivación, así como una falta de estrategias administrativas que contribuyan a mejorar su rendimiento y desempeño laboral.

Según Rojas (2018) En su investigación llevada a cabo en la Universidad Rafael Landívar, el objetivo fue analizar la relación entre la capacitación y el D.L, empleando un enfoque cuantitativo y descriptivo. Las conclusiones obtenidas resaltaron la importancia de que las organizaciones fomenten el desarrollo a través de la capacitación. Se enfatizó en la necesidad de que la capacitación esté alineada con los objetivos que la empresa busca alcanzar.

Según Alvarado (2017) El estudio realizado en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala se enfocó en evaluar el rendimiento laboral de dos grupos de trabajadores en una Institución Pública: aquellos con peso dentro de los parámetros normales y aquellos con sobrepeso. El propósito fue determinar si existía una diferencia del desempeño laboral entre un grupo de trabajadores con peso normal y otro grupo. Se utilizaron -métodos estadísticos y cuantitativos, concluyendo que efectivamente existe una diferencia significativa en la eficiencia laboral entre ambos grupos, en términos de responsabilidad, productividad, eficiencia y motivación. Teniendo como resultado que no existía una diferencia significativa en el trabajo en equipo, por lo que ambos grupos trabajan juntos de manera efectiva. En promedio, se encontró que los trabajadores con peso normal tenían un nivel de productividad de 90.18, mientras que los trabajadores con sobrepeso debido a hábitos alimenticios no saludables presentaban un nivel de productividad de 76.4.

Antecedentes nacionales: La Torre (2022) tuvo como propósito examinar la correlación entre la G.A y el D.L, utilizando un enfoque cuantitativo y una metodología de correlación cruzada no empírica. Se aplicó el método de inferencia-hipótesis a nivel explicativo. En conclusión, se identificó una asociación entre ambas variables, aunque la correlación positiva fue baja, de Rho de 0,287 y un valor de p de 0,011.

Ramírez (2022) Tuvo como propósito identificar la relación entre la G.A Y D.L. La metodología fue descriptiva y correlación, con diseños informales y métodos cuantitativos, los hallazgos revelan que existe una relación positiva y estadísticamente de 0,957 y 0,953, respectivamente. Como resultado, se confirma la hipótesis nula.

Según machaca (2022) el propósito fue determinar la relación entre la G.A y D.L, el enfoque del estudio se categorizó como básico, correlacional y de naturaleza cuantitativa, los resultados del análisis demostraron una correlación moderadamente positiva ( $Rho = 0,453$ ).

En el estudio llevado a cabo por Candia (2022), el propósito central fue determinar la vinculación entre la G.A y el D.L, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo - correlacional. Los resultados obtenidos revelan una correlación positiva alta, representada por un coeficiente de Pearson de 0,771, entre ambas variables.

La investigación realizada por Lezma (2021) se centró en analizar la relación entre la G.A y el rendimiento laboral. La metodología empleada fue correlacional de naturaleza cuantitativa, empleando métodos básicos y transversales, los resultados obtenidos revelaron una correlación alta y significativa de 0,804.

Damián (2020), el objetivo principal consistió en examinar el efecto de la G.A en el D.L. Para este propósito, se adoptó un enfoque cuantitativo y correlacional, los resultados demostraron que la G.A tiene un impacto significativo sobre la productividad laboral, evidenciado por ( $Rho$ ) de 0.816.

Rosado (2019), el objetivo consistió en analizar la relación entre la G.A y el D.L. Para alcanzar este propósito, se adoptó la metodología básica, correlacional-cuantitativa. Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa ( $Rho = 0.711$ ,  $p = 0.001$ ). Los hallazgos respaldan la idea de que una gestión administrativa efectiva puede influir positivamente en el rendimiento laboral. Estos resultados son coherentes con la premisa de que una adecuada gestión de los recursos, planificación y organización en una entidad.

Corriente filosófica positivismo: El positivismo postula que el conocimiento

válido proviene exclusivamente de la experiencia y los hechos observables, rechazando cualquier forma de conocimiento basada en especulaciones metafísicas o supuestos abstractos. De esta manera, se considera que solo aquello que puede ser verificado y comprobado mediante la observación y el método científico es digno de ser considerado como conocimiento (Guamán, 2020)

A continuación, se desarrolla las teorías y conceptos de las variables que sustenta la investigación.

Según González et al (2022) La G.A engloban a las acciones que se toman para el manejo de una organización de forma asertiva, esto involucra la coordinación y dirección de tareas, recursos y esfuerzos con el fin de alcanzar los objetivos y prevenir problemas. La gestión administrativa abarca acciones que permiten dirigir una organización de manera eficiente, tomando decisiones estratégicas basadas en diversos factores que afectan al entorno empresarial.

Según Peña et al (2022) La gestión administrativa abarca diversas estrategias y tácticas implementadas por una organización para optimizar y aprovechar de manera efectiva sus recursos, con el propósito de alcanzar los objetivos de forma eficiente. Una gestión inadecuada puede acarrear altos costos y dificultades, mientras que una gestión adecuada puede reducir costos y agilizar los procesos. Además, la gestión administrativa contribuye significativamente en las organizaciones para alcanzar y evaluar sus metas mediante una apropiada asignación y utilización de los recursos disponibles.

Según Griffiths & Anderson (2018) en su teoría sobre Agilidad Organizacional plantea que las empresas deben desarrollar una actitud ágil en su gestión administrativa para lograr una adaptación rápida y eficiente a los cambios del entorno. De esta manera, podrán aumentar su capacidad de innovación y competitividad en el mercado.

Según Mendoza (2017) La G.A, engloba las acciones para alcanzar de manera consistente los objetivos a través de la ejecución de tareas y metas dentro del marco del proceso administrativo, la administración se enfoca en optimizar los recursos disponibles, ya sean humanos, financieros o materiales,

para lograr una utilización adecuada y maximizar la productividad. Asimismo, implica establecer estrategias y políticas que guíen el funcionamiento de la organización, asegurándose de que todas las áreas trabajen en conjunto para alcanzar los resultados deseados.

Chiavenato (2018) es esencial que la gestión administrativa sea eficiente y efectiva, lo que implica utilizar los recursos adecuadamente y alcanzar los objetivos establecidos. Además, destaca que la innovación, la adaptabilidad y la flexibilidad son elementos clave en la gestión administrativa para lograr la competitividad en el mercado.

Asimismo, se desarrolla las dimensiones para la variable gestión administrativa según el autor Chiavenato.

**Planificación:** Su principal propósito es definir previamente los objetivos que se deben lograr y especificar las acciones necesarias para alcanzarlos, lo que la convierte en un marco teórico para guiar las acciones futuras. La planificación implica establecer metas y diseñar planes para cumplir con los objetivos manera óptima. Esencialmente, la planificación identifica el destino final, el camino a seguir, los medios para lograrlo, el momento adecuado y el orden adecuado de las acciones (Bernal 2012)

**Organización:** La organización administrativa se refiere a la estructura y diseño de una organización, incluyendo la forma como se dividen las tareas, asignan las responsabilidades, se establecen los roles, sistemas de comunicación y la estructura organizativa eficiente y efectiva, esto implica tomar acciones en la distribución de recursos, la coordinación de actividades y la gestión de los procesos internos( Robbins & Coulter 2014). Una organización se refiere a un conjunto de recursos que están conectados y coordinados entre sí, donde tanto individuos como grupos colaboran de manera conjunta para alcanzar objetivos compartidos (Jones, 2018)

**Dirección:** Según Robbins et al (2010) es una de las funciones administrativas que consiste en el dominio que produce en las personas para que trabajen en equipo y alcancen los objetivos organizacionales. Para ello, se requiere llevar a cabo una comunicación efectiva, motivar a los empleados, liderar y gestionar el cambio. Los gerentes, por tanto, deben poseer diferentes habilidades de



dirección que les permitan asegurarse de que los colaboradores comprendan los objetivos y colaboren de manera eficaz para alcanzarlos. En resumen, la dirección es una función crucial de la gestión que implica influir en las personas el cumplimiento de los objetivos que tiene las entidades.

Control: Es una actividad primordial en todas las etapas del proceso administrativo para asegurar el alcance los objetivos establecidos. Los gerentes utilizan el control en la evaluación para medir el avance de los objetivos y tomar medidas oportunas para corregir cualquier desviación del plan. Según Koontz & Weihrich (2014).

A continuación, se desarrolla las siguientes teorías y conceptos para la variable desempeño laboral.

Méndez (2020) El buen desempeño conduce a la productividad en la entrega de bienes y servicio de manera oportuna y eficiente, lo que se puede lograr si la gestión incluye educación, capacitación, bienestar de los empleados, métodos de trabajo, incentivos y herramientas necesarias para desarrollar actividades específicas, sin olvidar que los empleados necesitan retroalimentación basada en el desempeño, pues conocer su nivel de desempeño puede hacerlos sentir seguros y preocupados por la empresa en la que trabajan, así como por la forma de apoyar a los empleados.

Robbins & Judge (2013) El D.L es la realización de las tareas asignadas que conllevaran al cumplimiento de meta y el compromiso que desarrollan para lograrlo, y de esta manera logra evitar la deficiencia en la productividad de los bienes y servicio. El empleado que hace un buen trabajo, pero tiene una relación negativa con un compañero de trabajo no se considera un buen empleado. Por otro lado, un empleado que tiene una buena relación con sus compañeros, pero no completa la tarea tampoco se considera un buen empleado. Sus aspectos son: eficiencia y eficacia, economía y evaluación.

Asimismo, se desarrolla las dimensiones para la segunda para los autores Robbins & Judge lo dividen en:

Eficacia: Según Da Silva (2002) La eficacia se refiere a lograr los objetivos establecidos de manera efectiva y oportuna, la eficacia también se puede medir por la capacidad de alcanzar el objetivo o resultado deseado.

Eficiencia: Según Drucker (2007) La eficiencia es la habilidad de realizar a cabo las tareas de manera correcta, lograr los objetivos deseados con la mínima cantidad de recursos, tiempo y esfuerzo. En palabras de Peter F. Drucker, la eficiencia es crucial en el contexto empresarial para lograr una ventaja competitiva y alcanzar el éxito a largo plazo. En definitiva, la eficiencia es un concepto fundamental en la gestión que permite maximizar el rendimiento y minimizar los costos.

Evaluación de desempeño laboral: Según Pérez (2009) Se convierte en una práctica fundamental para que toda entidad pueda obtener un conocimiento profundo sobre los resultados obtenidos mediante el trabajo realizado por su equipo de empleados. Sin embargo, históricamente ha sido una tarea desafiante y, en muchas ocasiones, la evaluación del rendimiento laboral presenta deficiencias en la práctica de la administración empresarial, su objetivo es determinar la productividad del empleado y evaluar su capacidad para mejorar en el futuro. Adicionalmente, esta metodología posibilita la introducción de políticas de remuneración actualizadas, potenciar el rendimiento, realizar elecciones acerca de promociones o reubicaciones, identificar la demanda de formación adicional, identificar fallas en la estructura del puesto y evaluar si hay dificultades personales que puedan afectar el desempeño en el trabajo (Amorós, 2022)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Aplicada, para (Hernández, 2018) principalmente el enfoque básico o puro en esta investigación, ya que se basa en la teoría para abordar problemas prácticos.

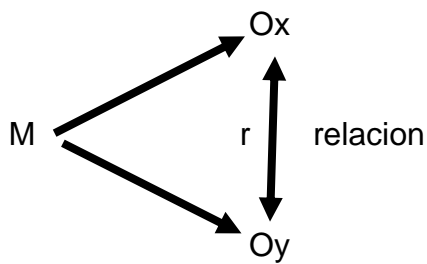
Enfoque de la investigación: Cuantitativo (Creswell, 2013) fundamenta en la recopilación y examen de datos numéricos y estadísticos con el propósito de comprender fenómenos, identificar patrones, establecer relaciones y realizar inferencias. Este enfoque se distingue por su empleo de métodos y técnicas cuantitativas, tales como encuestas, experimentos y análisis estadístico, con el fin de recolectar y analizar datos de manera objetiva y que puedan ser generalizados.

Nivel de la investigación: Correlacional, según (Arias, 2012) Consiste en determinar el grado asociación entre dos o más variables, este estudio implican la medición inicial de las variables.

Se utilizó el método hipotético deductivo este procedimiento intenta responder a varios problemas planteados por la ciencia haciendo suposiciones que se aceptan como verdaderas, sobre hipótesis que son inciertas. Se trata de hipótesis que predicen una solución a estos problemas y generan estructuras hipotéticas jerárquicas, unas fundamentales, otras de origen y otras de significación funcional función auxiliar. Las consecuencias se deducen deductivamente de estos sistemas hipotéticos, debe ser empíricos al contraste. (Gianella, 1995).

Diseño y esquema de la investigación: No experimental de corte transversal, según (Muguirra, 2023) Los investigadores no pueden controlar, manipular o cambiar las variables, pero deben basarse en interpretaciones, observaciones para formular las conclusiones. El estudio realizado fue de corte transversal, es un estudio observacional consiste en analizar datos de variables que se recopilan durante un periodo determinado en una muestra de la población o en un subgrupo específico. A este tipo de estudio también se le llama estudio transversal o de prevalencia.

*Esquema de correlación.*



M: Muestra: 40 trabajadores de una universidad Nacional.

OX: Variable X: Gestion administrativa

OY: Variable Y: Desempeño laboral

R: Correlacion

### **3.2 Variables y operacionalización**

Definición conceptual de la variable independiente: Son acciones y labores coordinadas que buscan optimizar el uso los recursos de una organización, para ello, se requiere una planificación adecuada, una correcta organización de las tareas, una dirección eficiente de los procesos y un control riguroso de los resultados obtenidos, todo esto permitirá una gestión más efectiva y una mejora en el rendimiento de la empresa (Quiroa, 2020).

Definición operacional: Se evaluará mediante un cuestionario de 15 preguntas cerradas que abarcará todas sus dimensiones, realizo mediante la escala de Likert que es una herramienta de medición muy común que ayuda a recopilar información de las opiniones y percepciones de los participantes a través de una serie de afirmaciones. Cada afirmación se presenta junto con una escala de opciones que van desde siempre hasta nunca. La escala de Likert se considera una escala ordinal, ya que las opciones se presentan en un orden específico, pero no se puede inferir la magnitud de las diferencias entre ellas.

Definición conceptual de la variable dependiente: Se refiere a la medida en que un empleado cumple con sus responsabilidades y tareas laborales en un período de tiempo específico, según criterios preestablecidos. Estos criterios pueden incluir la calidad del trabajo realizado, la cantidad de trabajo realizado, la eficiencia, la puntualidad, la asistencia, la iniciativa, entre otros aspectos. Hay factores diferentes, como la eficiencia, la eficiencia o el rendimiento que una persona tiene su posición, teniendo en cuenta la

responsabilidad, las expectativas y las responsabilidades correspondientes (Factorial, 2023).

Definición operacional: Se evaluará mediante un cuestionario de 15 preguntas cerradas que abarcará todas sus dimensiones.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La Población: López (2004) menciona que puede incluir una amplia variedad de elementos, como personas, animales, registros, entre otros, para la investigación la población se encuentra limitada a los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Ayacucho, los cuales suman aproximadamente 120 servidores públicos.

Los criterios de inclusión: según Salgado (2018) permite identificar a los participantes que forman parte de la población de estudio .

Los criterios de exclusión: Asimismo, se establecen las indicaciones mediante el cual el participante puede ser descalificado. En la investigación se excluyó al personal que no trabaja en la parte administrativa de la institución.

Muestra: La muestra se utilizará para obtener información para identificar posibles problemas o errores en el proceso que se está estudiando. Al analizar los datos obtenidos de la muestra, es posible inferir ciertas características o tendencias de la población general, lo que puede ser útil para tomar decisiones informadas o realizar mejoras en el proceso (Tomayo, 1997 p.38).

Muestreo: La investigación fue de tipo probabilístico aleatorio simple, que permite seleccionar la muestra de manera imparcial y equitativa, brindando a los colaboradores de la población estudiada la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra (Westreicher, 2021). El objetivo del muestreo puede ser probar hipótesis acerca de la distribución de probabilidad o el valor de uno o más parámetros de la población, lo que puede ser útil para tomar decisiones informadas o realizar mejoras en el proceso que se está estudiando. (Gómez, 2018). Se conto con 40 trabajadores seleccionados de la parte administrativa de la institución.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnicas: Son recursos que permiten la extracción de datos y/o

información de manera organizada y coherente con el fin de obtener conocimiento (Zita, 2022). Este método se utilizará para recopilar información mediante cuestionario.(Vasquez & Bello, 2010).

Instrumentos: En la investigación se empleará el cuestionario, una herramienta muy útil para recopilar y registrar información, es una estrategia de evaluación que permite obtener perspectivas tanto cuantitativas como subjetivas. (Vásquez & Bello, 2010).

### **3.5 Procedimientos**

Se evaluó mediante un cuestionario a los trabajadores administrativos de una universidad nacional, abordando las dos variables la investigación, antes de su realización, el cuestionario fue validado por tres expertos con grado de maestría, asegurando así su calidad y pertinencia. Para garantizar la participación de los servidores públicos, se realizó una coordinación adecuada y se obtuvo la autorización correspondiente, una vez obtenida la autorización, se procedió a la recolección de la muestra de participantes.

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

Después de recolectar la información a través de medios tecnológicos, se procedió a analizar los datos de manera descriptiva. Esto permitió presentar de forma sistemática los datos obtenidos de la muestra, empleando tablas y gráficos. Además, se complementaron estos resultados con comentarios detallados sobre los factores investigadas. En cuanto a la estadística inferencial, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para examinar los resultados y establecer posibles relaciones entre las variables. Para llevar a cabo estos análisis, se empleó el software SPSS, una herramienta de gran utilidad en el procesamiento estadístico, la prueba de normalidad es una herramienta estadística utilizada para decidir si una muestra de datos sigue una distribución normal, al considerar el tamaño de muestra en la investigación es menor a 50, sea elegido utilizar la prueba de Shapiro-Wilk.

### **3.7 Aspectos éticos**

A lo largo de la investigación se cumplió lo establecido en la directiva ética establecida por la universidad. Además, se sigue la guía de elaboración del producto de investigación, aprobada mediante resolución N° 062-2023-VI-

UCV del vice rectorado de investigación.

**Beneficio:** No se proporcionará ninguna compensación económica u otro tipo de retribución a cambio de participar en el estudio. Aunque el estudio no influirá directamente en las personas, los resultados pueden resultar beneficiosos para la entidad.

**No maleficencia:** El investigador debe seguir ciertos principios generales, como evitar causar daño, minimizar cualquier posible efecto negativo y maximizar los beneficios para los participantes.

**Autonomía:** Se te anima a que hagas cualquier pregunta que tengas antes de decidir si deseas participar, y se asegura que se respetará tu decisión. Si decides participar, pero luego cambias de opinión, no habrá problema alguno si decides retirarte.

**Justicia:** Los datos obtenidos deben ser protegidos y los participantes no deben ser identificables, la información proporcionada es completamente confidencial el uso es exclusivo con fines de investigación. El Investigador Principal será responsable de guardar los datos y destruirlos después de un tiempo determinado.

## IV. RESULTADO

### Análisis Descriptivo

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable G. A y sus dimensiones*

Nivel	Gestión Administrativa		Planificación		Organización		Dirección		Control	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bueno	2	5%	1	2.5%	2	5%	3	7.5%	6	15%
Regular	38	95%	39	97.5%	38	95%	37	92.5%	34	85%
Deficiente	0	0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

### Interpretación

Para la G.A, se observa que el 5% de los trabajadores la califica como buena, el 95% la considera regular y no se registraron casos con un nivel deficiente. De manera similar, al analizar la dimensión de planificación, se encontró que el 2.5% de los trabajadores la califica como buena, el 97.5% la considera regular. En cuanto a la dimensión de organización, se observa que el 5% de los trabajadores la califica como buena, el 95% regular.

Asimismo, en la dimensión de dirección, se encontró que el 7.5% de los trabajadores la califica como buena, el 92.5% la considera regular. En cuanto a la dimensión de control, los resultados revelan que el 15% la califica como buena, el 85% la considera regular.



**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable D.L y sus dimensiones*

Nivel	Desempeño Laboral		Eficiencia		Eficacia		Evaluación del desempeño laboral	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bueno	1	2.5%	1	2.5%	0	0.0%	3	7.5%
Regular	39	97.5%	36	90%	27	67.5%	22	55%
Deficiente	0	0.0%	3	7.5%	13	32.5%	15	37.5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

### **Interpretación**

Los resultados de la tabla 2, según los datos, se pueden observar que solo el 2.5% de los trabajadores lo califica como bueno, mientras que el 97.5% regular y no se registraron el nivel deficiente (0%). Para la dimensión de eficiencia, se puede apreciar que el 2.5% de los trabajadores lo catalogado como bueno, mientras que el 90% se situó en un nivel regular y el 7.5% fue clasificado como deficiente. De manera similar la dimensión de eficacia, revelan que ningún trabajador lo clasificado en el nivel bueno, el 67.5% lo catalogan como regular y el 32.5% fue catalogado con un nivel deficiente. Por último, la dimensión de evaluación del desempeño laboral, se observa que el 7.5% lo catalogan como bueno, el 55% como regular y el 37.5% fue clasificado deficiente.

## Análisis inferencial

### Hipótesis General

**Tabla 3**

*Correlación Rho de Spearman entre las variables G.A y D.L*

			<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>
Rho de Spearman	Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,925**
	Administrativa	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,925**	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

### Interpretación

Los hallazgos obtenidos revelaron una correlación altamente positiva, determinada mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual alcanzó un valor significativo de 0.925. Además, el nivel de significancia asociado a esta correlación fue de  $p=0.000$ , siendo  $p<0.05$ . Estos resultados condujeron al rechazo de la hipótesis nula y, en su lugar, a la aceptación de la hipótesis alterna.

## Hipótesis Específica 1

**Tabla 4**

*Correlación Rho Spearman entre la Dimensión planificación y la variable D. L*

			PLANIFICACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	40	40
		Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

### Interpretación:

Los resultados del análisis revelaron que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.718, y el nivel de significancia alcanzado fue  $p=0.00$ , con  $p<0.05$ . Estos hallazgos indican un rechazo de la hipótesis nula y, por el contrario, respaldan la aceptación de la hipótesis alterna, lo que demuestra una correlación positiva significativa entre las variables estudiadas.

## Hipótesis específica 2

**Tabla 5**

*Correlación Rho de Spearman entre la Dimensión Organización y la variable D.L*

			ORGANIZACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

### Interpretación:

Los resultados presentados evidencian una correlación Rho de Spearman de 0.815. Estos hallazgos señalan una alta relación entre ambos factores, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa.

### Hipótesis específica 3

Tabla 6

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión Dirección y la variable D.L

			DIRECCIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,925**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,925**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

#### Interpretación:

Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.925 y un nivel de significancia de 0.000, lo cual implica que  $p < 0.05$ . Estos hallazgos respaldan el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa.

#### Hipótesis específico 4

**Tabla 7**

*Correlación Rho de Spearman entre la dimensión control y la variable D.L*

			CONTROL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**Interpretación:**

Los resultados revelan una correlación positiva alta entre ambas variables, representada por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.768. Además, el nivel de significancia obtenido es de 0.000, lo que indica que  $p < 0.05$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alternativa.

## V. DISCUSIÓN

Durante el desarrollo del estudio realizado en una Universidad Nacional de Ayacucho en 2023, el propósito principal fue investigar la vinculación entre la G.A y el D.L en dicha institución. Los hallazgos obtenidos revelaron la existencia de una correlación significativa entre ambos factores, subrayando así la importancia de una G.A. efectiva para potenciar el rendimiento laboral en el contexto universitario.

Los resultados del análisis descriptivo muestran los datos obtenidos respecto a las variables evaluadas, en relación al D.L, se identificó que el 5% de los trabajadores la calificó como buena, mientras que el 95% la consideró como regular, no habiéndose registrado casos de nivel deficiente, estos resultados la gestión administrativa en la institución. Los hallazgos coinciden con las investigaciones realizadas por Candia (2022), donde el 100% de los empleados evaluados calificó la gestión como promedio, y el 90% calificó el desempeño laboral también como promedio, con solo un 10% considerándolo bajo. De manera similar la Torre (2022) encontró que la efectividad en la G.A se situó en un nivel normal, con un 24% calificado como bueno y un 9% en nivel malo. Además, Rosado (2019) observó que el 47% de las entidades públicas evaluadas mostraron una gestión administrativa calificada como buena, mientras que el 35% lo catalogan como regular y el 17.5% deficiente. Estos resultados enfatizan la relevancia de mejorar la G.A con el fin de potenciar el rendimiento laboral en la institución.

Los resultados obtenidos para la variable dependiente muestran que solo el 2.5% de los trabajadores lo consideraron como bueno, mientras que el 97.5% obtuvo un nivel regular y no se registraron encuestados con un nivel deficiente (0%). Estos hallazgos indican que los participantes califican su desempeño laboral como regular, lo que sugiere que hay margen de mejora en términos de eficiencia y eficacia, estos hallazgos concuerdan con Machaca (2022) quien también realizó una encuesta a 90 servidores y encontró que la percepción predominante sobre el desempeño laboral fue calificada como regular por el 67.8% de los participantes. Por otro lado, el 32.2% como eficiente. Es relevante destacar que no se registraron percepciones de nivel de deficiencia, ya que la valoración en este aspecto fue de 0.0. Asimismo, en el estudio realizado por Rosado (2019), se observó que, en cuanto al desempeño laboral, el 42.5% de

las entidades obtuvieron una calificación de bueno, el 36.3% regular y el 21.3% deficiente.

Respecto a la hipótesis general, los resultados evidenciaron una alta correlación positiva representada por el coeficiente de Spearman de 0.925, los hallazgos respaldan la importancia de la G.A efectiva para mejorar el D.L en la universidad y confirman la hipótesis alterna, logrando así alcanzar el objetivo general, estos resultados concuerdan con Candia (2022) donde el estudio muestra que existe una correlación directa de alto nivel (estadísticamente significativa con un coeficiente de Pearson de 0,771 entre las variables, un mayor nivel de poder está relacionado con un mejor desempeño. Asimismo, con el estudio de Damián (2020) la G.A tiene un impacto significativo en el D.L. Esta afirmación se confirmó mediante un análisis de regresión logística, cuyos resultados fueron  $\chi^2=47,816$ . Esto significa que la institución lleva a cabo una constante actualización de su estructura organizacional y cuenta con personal adecuadamente calificado de acuerdo con el diseño de los puestos de trabajo, lo que contribuye al buen rendimiento laboral. De la misma manera en el trabajo de investigación Lezma (2021) donde los resultados de la muestra tomada de 70 enfermeras mostraron una correlación positiva y estadísticamente significativa (Rho de Spearman = 0,804) entre G.A y la eficiencia laboral concluyó que una mejora en la G.A puede tener un efecto positivo en la productividad del trabajo. En la investigación realizada por La Torre (2022), se obtuvieron resultados que señalan la efectividad de la gestión del talento humano, encontrando que la mayoría de los casos se ubicaron en un nivel normal, con un indicador superior al 67%. Además, un 24% se consideró en un nivel bueno, mientras que solo un 9% se ubicó en un nivel malo. Aunque se observó una asociación entre las variables, la correlación fue identificada como baja, con un valor de Rho de 0.287 y un valor de p de 0.011. Por otro lado, se encontró que el ingreso personal relevante tiene una relación moderada con la eficiencia laboral, con un Rho de 0.383 y un valor de P de 0.001, según los resultados obtenidos por Machaca (2022) En esta investigación, se examinó el descubrimiento en cuestión, el cual reveló una correlación positiva moderada (Rho 0.453 y p-valor 0,000) se llegó a la conclusión de que efectivamente existe una relación entre G.A y el D.L del personal, en la tesis de Rubio (2019) se destaca en el análisis la presencia de una correlación positiva moderada entre el control interno y la gestión, con Rho



de 0.669. Esta relación sugiere una conexión significativa entre ambas, lo que puede tener implicaciones importantes para la eficiencia y efectividad de la gestión. Es fundamental resaltar que este hallazgo respalda la relevancia de una adecuada implementación del control interno como parte integral del proceso de gestión, lo que puede contribuir de manera positiva a la organizacionales y al desempeño general de la entidad. El estudio llevado a cabo por Ramírez (2022) también proporcionó resultados significativos en cuanto a la relación entre la gestión del talento humano y el D.L. Los coeficientes de correlación obtenidos fueron 0.957 y 0.953, lo que implica una fuerte conexión positiva y estadísticamente entre ambas, lo que a su vez contribuye al éxito y eficiencia de la organización, según Rosado (2019), se observó una correlación directa y significativa entre la G.L y el D.L en el contexto de las entidades públicas, el coeficiente de Spearman Rho obtenido fue de 0.711, mientras que el valor de significancia ( $p$ ) se situó en 0.001, estos hallazgos indican una relación relevante y positiva entre ambas, lo que resalta la magnitud de una gestión administrativa eficiente para potenciar el rendimiento laboral en el ámbito de las instituciones públicas.

Respecto a la primera hipótesis específica, se identificó una correlación de alta mediante el coeficiente Rho de Spearman, que alcanzó un valor de 0.718, con un nivel de significancia de  $p=0.000$ , siendo  $p<0.05$ . Estos resultados confirman la hipótesis alterna, logrando así cumplir el objetivo planteado en la investigación, estos hallazgos validan con éxito el logro del objetivo específico propuesto en este estudio. Machaca (2022), quien identificó una correlación positiva de grado moderado entre la dimensión de planificación y el D.L. Spearman Rho fue registrado en 0.396, lo que respaldó la aceptación de la hipótesis alterna planteada, en este sentido, estos resultados fortalecen y respaldan los hallazgos encontrados en la presente investigación. En el estudio de Candia (2022), Los análisis demostraron una relación directa de grado moderado ( $p < 0.05$ ) entre la dimensión de planificación y el D.L, evidenciada por un coeficiente de Pearson de 0.670, como consecuencia, se procedió a aceptar la hipótesis alternativa, estableciendo una relación directa y significativa. Estos hallazgos respaldan la importancia de la planificación como un agente categórico en el D.L y fortalecen la validez de la investigación. De igual manera Rosado

(2019), se encontró una correlación positiva y significativa entre la dimensión de planificación y el D.L en instituciones públicas del ámbito educativo. Este hallazgo fue respaldado por un Rho de Spearman de 0.717, Consecuentemente, se procedió a aceptar la hipótesis alternativa, lo cual sustenta la existencia de una relación directa entre ambas variables. Estos consolidan la magnitud de la planificación como un factor clave en el rendimiento laboral en el contexto de las entidades públicas educativas, otorgando mayor respaldo.

Respecto a la segunda hipótesis específica, muestran una correlación significativamente positiva entre ambas, siendo representada por un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.815, esto indica que existe una fuerte relación entre ambos factores, aceptando la hipótesis alterna, lo que sugiere que una buena organización en el entorno laboral está asociada con un mejor rendimiento en el trabajo, aceptando la hipótesis alterna, cumpliendo así con el objetivo específico establecido en el marco de la investigación. Este descubrimiento fortalece y consolida la importancia de la dimensión y la variable, confirmando la relevancia y la validez de los resultados. Para Candia (2022), quien también encontró una relación directa de nivel moderado entre ambos factores, con un coeficiente de Pearson de 0.695. Asimismo, los hallazgos de Machaca (2022) en el análisis de correlación señalan una relación moderada entre la dimensión de organización y el D.L, evidenciada por un coeficiente de Spearman (Rho) de 0.399, lo que llevo a aceptar la hipótesis alterna. Los datos respaldan la importancia de la organización en la mejora del D.L, subrayando la relevancia de su consideración en el campo de estudio. Este estudio coincide con los hallazgos presentados en la tesis de Rosado (2019), la cual también respalda una correlación positiva entre la organización y el D.L en el ámbito de entidades públicas. En dicha investigación, se observó un coeficiente Rho de Spearman de 0.752, lo que llevó a la aceptación de la hipótesis alterna, confirmando la importancia de considerar la dimensión de organización como un factor influyente en el ámbito educativo público.

Para tercera hipótesis específica, se determinó la relación entre la dimensión de dirección y el D.L. Los resultados obtenidos señalaron una correlación positiva alta, respaldada por un coeficiente de 0.925. Estos hallazgos aceptaron de la hipótesis alterna y permiten alcanzar exitosamente el objetivo propuesto en el desarrollo de la investigación. Las conclusiones extraídas de este análisis

respaldan de manera consistente los resultados obtenidos por Machaca (2022), ya que también identificó una correlación positiva moderada con el coeficiente de Spearman (Rho) fue de 0.479, lo que indica que la hipótesis alterna fue aceptada. Esta coincidencia en los hallazgos fortalece la evidencia de una relación entre la dirección y el rendimiento laboral, contribuyendo al logro de los objetivos planteados en la presente investigación. De forma congruente, los resultados presentados por Candia (2022) corroboran la presencia de una relación significativa y directa, de nivel moderado, entre la dimensión de dirección y el D.L. Su investigación reveló un coeficiente de Pearson de 0.470. Estos descubrimientos apuntan a que un fortalecimiento en la dirección se asocia con mejoras en el D.L del equipo de trabajo, sugiriendo la relevancia de un liderazgo efectivo para maximizar el rendimiento de los trabajadores en la institución. Los resultados encontrados en el estudio de Rosado (2019) demuestran de manera notoria una correlación positiva alta entre ambos factores, donde el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) se posicionó en 0.806, y se aceptó la hipótesis alterna, teniendo una relación directa, estos hallazgos robustecen la importancia de una dirección efectiva como elemento clave para potenciar el rendimiento laboral del personal en dichas entidades.

Respecto a la cuarta hipótesis específica, En el desarrollo del estudio, se llevó a cabo un minucioso análisis de la relación entre la dimensión de control y el D.L, se notó una correlación positiva alta entre ambas variables, siendo representada por un sólido coeficiente de correlación de 0.768. Además, el nivel de significancia obtenido resultó ser de 0.000, lo que claramente indica que  $p < 0.05$ . Estos respaldar plenamente la hipótesis alterna que se propuso, y consecuentemente, se logra alcanzar el objetivo específico que se había establecido en la investigación. Estos resultados refuerzan la importancia del control en relación con el desempeño laboral, demostrando su influencia significativa en el rendimiento del personal. Estos resultados presentan similitudes con los hallazgos reportados por Machaca (2022). Este investigador también encontró una correlación moderada entre la dimensión de control y el D.L. Con el (Rho) obtenido en su estudio fue de 0.378, mientras que el valor de  $p$  fue de 0.000, indicando claramente la aceptación de la hipótesis alternativa planteada. Estos descubrimientos adicionales respaldan aún más la noción de que el control ejerce un efecto significativo sobre el rendimiento laboral,

reforzando así la importancia de este factor en el contexto de la investigación actual. Este estudio está en línea con los hallazgos reportados por Candia (2022). Este investigador también encontró una relación directa de nivel moderado entre ambos factores. En particular, el coeficiente de Pearson obtenido en su investigación fue de 0.500. Estos resultados destacan la idea de que un mayor nivel de control en el entorno laboral está asociado con una mejora en el rendimiento de los trabajadores. Estos descubrimientos están en concordancia con los resultados proporcionados sobre la importancia del control en la mejora del D.L en esta institución. La investigación de Rosado (2019) presentan evidencia sólida de una correlación positiva alta entre el control y el D.L. El (Rho) obtenido fue de 0.708, lo que indica una relación significativa, lo que llevó a la aceptación de la hipótesis alterna, el propósito de esta investigación fortalece la validez y relevancia, en consecuencia, se puede concluir que a mayor nivel de control está asociado con un mejor desempeño laboral en el contexto específico.

## VI. CONCLUSIÓN

Primera: Se ha verificado una correlación alta entre ambas variables, representada por (Rho) de 0.925, conllevando a la aceptación de la hipótesis alterna, donde a mayor G.A incrementa la productividad laboral.

Segunda: Se reveló una correlación positiva alta entre la dimensión de planificación y el D.L, demostrada mediante un coeficiente de correlación de (Rho) 0.718. Estos resultados confirman la aceptación de la hipótesis alterna, indicando que mayor nivel de planificación está directamente relacionado con una mejora del D.L.

Tercera: Los hallazgos revelaron una correlación positiva alta entre la dimensión de organización y el D.L, demostrada por un coeficiente de correlación de (Rho) 0.815, conlleva a admitir la hipótesis alterna, enfatizando significativamente la importancia de una gestión organizativa sólida en relación con el D.L.

Cuarta: Se muestra una correlación positiva alta entre la dimensión de dirección y el D.L, evidenciada por un coeficiente de correlación de (Rho) 0.925. Esto, a su vez, nos conduce a la aceptación de la hipótesis alterna propuesta. Estos hallazgos resaltan de manera significativa la importancia de una dirección efectiva en relación con el D.L del personal.

Quinta: Los hallazgos obtenidos presentaron una correlación directa entre la dimensión de control y el D.L, representada por un coeficiente de correlación de (Rho) 0.768. Este valor indica un grado significativo de correlación alta, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis alterna planteada. Estos resultados enfatizan claramente la relevancia del control en el D.L.

## VII. RECOMENDACIÓN

**Primera:** El administrador de la institución debe continuar mejorando y fortaleciendo los procesos y prácticas de G.A en la organización. Se deben implementar estrategias eficientes para planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades con el fin de optimizar la utilización de recursos y alcanzar los objetivos organizacionales de manera efectiva.

**Segunda:** Es esencial centrarse en mejorar las prácticas de planificación dentro de la organización, asegurando una planificación estratégica y efectiva que guíe las acciones y metas del equipo. Promover un ambiente donde se valore la comunicación abierta y el intercambio de ideas entre todos los miembros del equipo puede mejorar la coordinación y la toma de decisiones colectivas.

**Tercera:** Enfocarse en mejorar los aspectos relacionados con la organización interna de la institución, como la asignación adecuada de recursos, la claridad en los roles y responsabilidades, y la implementación de sistemas eficaces de gestión. Poner énfasis al fortalecimiento de la organización interna, se puede optimizar el desempeño laboral y mejorar los resultados en general. Es importante que la empresa continúe evaluando y ajustando sus prácticas de organización para garantizar una alineación efectiva con los objetivos y metas establecidos.

**Cuarta:** Se recomienda fortalecer y desarrollar las habilidades de liderazgo y dirección dentro de la organización. Esto implica brindar oportunidades de capacitación y desarrollo para los líderes, fomentar una comunicación clara y efectiva, establecer metas y expectativas claras, y fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

**Quinta:** Al administrador implementar medidas de control y supervisión en la organización para lograr un buen rendimiento en sus tareas. Es importante que la organización promueva una cultura de responsabilidad y donde los empleados sean conscientes de la importancia del control y la supervisión en su desempeño. Asimismo, es necesario que se brinde capacitación y apoyo a los supervisores y responsables del control para que puedan desempeñar su rol de manera efectiva.

## REFERENCIAS

- Amorós, Eduardo. (2022). *Comportamiento organizacional*. 171, Perú: Segunda edición. Obtenido de <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Andia Valencia, W. (2009). *Manual de gestión pública*. Peru: Centro de Investigación y Capacitación Empresaria. Obtenido de <http://www.worldcat.org/title/manual-de-gestion-publica-pautas-para-la-apliacion-de-los-sistemas-administrativos/oclc/421466440>
- Angulo López, E. (2012). *Metodología cuantitativa*. Obtenido de [http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia\\_cuantitativa.html](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html)
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Bernal, M. (09 de Marzo de 2012). La Planificación: Conceptos Básicos, Principios, Componentes, Características y Desarrollo del Proceso. Obtenido de <https://nikolayaguirre.files.wordpress.com/2013/04/1-introduccic3b3n-a-la-planificacic3b3n1.pdf>
- Bonilla Lascano, P. P. (2021). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral de la empresa Pisomad de la ciudad de Riobamba*. Universidad Nacional de Chimborazo, Ciencias Políticas, Riobamba. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8024/1/5.-TESIS%20Bonilla%20Lascano%20Mar%c3%ada%20Paula%20-ING-COM.pdf>
- Candia Medina, R. M. (2022). *tesis titulada Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco, 2021*. Grado de maestro, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86355/Candia\\_MRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86355/Candia_MRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Claudiu Florin, D. (2020). The New Public Governance assumed through quality

- reports in the Public Sector. *Annals - Economy Series*, Constantin Brancusi University, Faculty of Economics. 133-138. Obtenido de <https://ideas.repec.org/a/cbu/jrnlec/y2020v1p133-138.html>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2014). *Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739_es.pdf)
- Creswell, J. (2013). *Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications. Obtenido de [https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog\\_609332/objava\\_105202/fajlovi/Creswell.pdf](https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf)
- Da Silva Reinaldo, O. (2002). *Teorías de la Administración*. México: International Thomson Editores. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=tPH5caAXYgcC&printsec=frontcover&hl=es-419>
- Damian Jara, J. J. (2020). *Gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora*. Escuela de Posgrado, Programa académico de maestría en gestión, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65212/Damian\\_JJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65212/Damian_JJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Diario Gestión. (14 de Octubre de 2017). Cerca de la tercera parte de los alcaldes son investigados por actos de corrupción. Obtenido de <https://gestion.pe/peru/politica/cerca-tercera-parte-alcaldes-son-investigados-actos-corrupcion-221374-noticia/>
- Drucker Peter, F. (2007). *The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management*. HarperCollins. Viena. Obtenido de <https://www.amazon.com/-/es/Peter-F-Drucker/dp/0061345016?asin=0061345016&revisionId=&format=4&depts=1>
- Factorial. (13 de Marzo de 2023). *Factorial*. Obtenido de Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o->



,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral  
%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.

Gavilanes Pinela, H. D. (2020). *Gestión administrativa y su relación con la comunicación interpersonal de los colaboradores del área del laboratorio clínico del hospital del Día Sur Valdivia*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15630>

Gianella, A. E. (1995). Metodología de la Ciencia. En *Metodología de la Ciencia*. (págs. 39-128). Universidad Nacional de La Plata. Obtenido de <https://miel.unlam.edu.ar/data/contenido/2403-B/EI-Metodo-Hipotetico-Deductivo2.pdf>

Gómez Degraives, Á. (10 de Octubre de 2018). *El blog de las ciencias sociales y la investigación social*. Obtenido de <https://isdfundacion.org/2018/10/10/que-es-y-para-que-sirve-el-muestreo-estadistico/#:~:text=El%20muestreo%20es%20un%20proceso,de%20un a%20o%20m%C3%A1s%20poblaciones>.

Gómez García , A. H., & Pintado Aguilar , Y. M. (2019). *evaluación de la gestión administrativa y su influencia en la calidad de servicio de los comedores populares de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2019*. Tesis para optar el título de licenciado en administración, Pimentel - Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8313/G%C3%B3mez%20Garc%C3%ADa%20Anny%20%26%20Pintado%20Aguilar%20Yudith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González Rodríguez, Sergio Sixto ; Verdezoto Cordova, Guillermo Omar ; Viteri Intriago, Danilo Augusto ; Izquierdo Morán, Aída Margarita;. (2022). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros*. Universidad Regional Autónoma de Los Andes. , Quevedo-Ecuador. doi:2218-3620

Griffiths , M., & Anderson, D. (2018). *Agile Management for Software Engineering*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=cP7JCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT28&dq=Griffiths+,+M.,+%26+Anderson,+D.+\(2018\).+Agile+Ma](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=cP7JCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT28&dq=Griffiths+,+M.,+%26+Anderson,+D.+(2018).+Agile+Ma)

- nagement+for+Software+Engineering.&ots=tMw4\_BRRBx&sig=n0QN4E  
a3oe8DvQzg5ocaVCtdLCc#v=onepage&q&f=false
- Guamán Chacha, K. A. (2020). *El positivismo y el positivismo jurídico*. Ecuador. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-265.pdf>
- Hernández Sampieri . (2018). *existen cuatro alcances de investigación: exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo*. Obtenido de <https://blogs.ugto.mx/mdued/wp-content/uploads/sites/66/2022/10/Tipos-alcances-y-disenos-de-investigacion-paginas-66-79.pdf>
- Jarquín, M., Molina, E., & Roseth, B. (2018). *Auditoría de desempeño para una mejor gestión pública*. Banco Interamericano de Desarrollo. Browse latest publications by. Obtenido de <https://publications.iadb.org/handle/11319/8943>
- Jones Gareth, R. (2018). *Organizational Theory, Design, and Change* Pearson. Global. Obtenido de <https://industri.fatek.unpatti.ac.id/wp-content/uploads/2019/03/085-Organizational-Theory-Design-and-Change-Gareth-R.-Jones-Edisi-7-2013.pdf>
- Koontz Harold, & Weihrich Heinz. (2014). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (Vol. (13.a ed.)). Mexico: The McGraw-Hill. Obtenido de [https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- La Torre Gebol, L. (2022). *Gestión del Talento Humano y Relación con Desempeño Laboral del*. Tesis para optar grado de magister, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81695/La%20Torre\\_GL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81695/La%20Torre_GL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lezma Andía, Y. M. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de*. Tesis para obtener el grado de Magister, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83894/Lezma\\_AYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83894/Lezma_AYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, P. (2004). Poblacion, muestra y mostreo. *Punto cero*, 6. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- Machaca Lopez, T. Y. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público*

- Distrito Fiscal Tacna, 2021.* Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Machaca\\_LTY-SD.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Machaca_LTY-SD.pdf)
- Mertens Leonard. (2000). *La gestión por competencia en la empresa y la formación profesional, OEI, España.* España. Obtenido de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/mertens.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf)
- Muguiru, A. (30 de Abril de 2023). *QuestionPro.* <https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-investigacion-de-mercados/>
- Muñoz Medina, F. (2020). *Inseguridad laboral y su relación con el desempeño laboral.* Tesis doctoral, Universidad de Chile, Economía y negocios, Santiago de Chile.
- Palacios Gomez , I. A. (2021). *Gestión Administrativa del talento humano y el Desempeño Laboral del personal de la Universidad Estatal de Quevedo.* Universidad Tecnico estatal de Quevedo, Maestría en administración, Quevedo- Ecuador. <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/6380/1/T-UTEQ-183.pdf>
- Panchana Tigreiro, M. A. (2019). *Desempeño Laboral y Gestión administrativa en el instituto Ecuatoriano de seguridad social, IESS en la provincia de Santa Elena.* Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena, Ciencias administrativas. Ecuador: Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4902/UPSE-TDE-2019-0003.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Patton Quinn , M. (2019). *Evaluación de programas de acción comunitaria.* .
- Peña Ponce, D. K., Sánchez Chancay, M. R., & Sancan López, L. T. (2022). *Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio.* Universidad Estatal Del Sur De Manabí; Jipijapa, Facultad de Ciencias Económicas, Ecuador. doi: 10.26820
- Pérez Montejo, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral.* Obtenido de <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Quiroa, M. (01 de Noviembre de 2020). *Gestión administrativa.* Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Quiroz, A. W. (2016). *Historia de la corrupción en el Perú.* Lima. <https://documentos.memoriayciudadania.org/api/files/1499767039892xjb>

m50f79l67uobb227ggy14i.pdf

- Ramírez Vértiz, J. R. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del área de adquisiciones y programación de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022*. Tesis para optar el Título Profesional de licenciado en administración, Tesis para optar el Título Profesional de, Pucallpa. [repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6034/B3\\_2023\\_UNU\\_ADMINISTRACION\\_2022\\_T\\_JULIO-RAMIREZ\\_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6034/B3_2023_UNU_ADMINISTRACION_2022_T_JULIO-RAMIREZ_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins Stephen , & Coulter Mary. (2014). *Administracion*. Mexico, Mexico: Pearson Educacion. <https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Robbins, S., Decenzo, D., & Coulter, M. (2010). *Fundamentals of management*. Pearson Education. <http://www.mim.ac.mw/books/Fundamentals%20of%20Management.pdf>
- Rojas Santos, J. S. (2018). *Capacitación y desempeño laboral*,. Para optar el título, Universidad Rafael Landívar, Ciencias y Humanidades, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Rosado Naupa, A. R. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*. Tesis para optar el grado de Maestro, Lima. <http://docplayer.es/174023188-Gestion-administrativa-y-desempeno-laboral-en-entidades-publicas-del-sector-educacion-canete-2018.html>
- Rubio Cabezas , W. M. (2019). *Control Interno en la Gestión Administrativa de la Vicepresidencia de la República del Ecuador 2017*. Tesis para el Grado Académico de Magister, Universidad Central de Ecuador, Quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23989/1/UCE-FCA-CPO-RUBIO%20WILLIAM.pdf>
- Salgado Levano, A. C. (2018). Manual de Investigación. En *Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-pedagogica-veracruzana/seminarios-de-investigacion-i-ii-y-iii/2-manual-de->

investigacion-teoria-y-practica-para-hacer-tesis-segun-la-metodologia-cuantitativa/41300832

Taraguay Morejón, M. E. (2018). *Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Caluma, Provincia de Bolívar*. Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7206/P-UTB-FCJSE-ADEJE-SECED-000023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tomayo, & Tomayo, M. (1997). <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

Vasquez, R., & Bello, L. (2010). *Investigacion de Mercados*. Madrid: International Thomson. [https://books.google.com.pe/books/about/Investigaci%C3%B3n\\_de\\_mercados.html?id=nHx-K8\\_8KI4C](https://books.google.com.pe/books/about/Investigaci%C3%B3n_de_mercados.html?id=nHx-K8_8KI4C)

Westreicher, G. (01 de Marzo de 2021). *Muestreo*. Obtenido de Econopendia: <https://economipedia.com/definiciones/muestreo.html>

Zeballos Saavedra, R. I. (2019). *“Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los rabajadores en la empresa de Incermaz S.R.L. en la ciudad de Sucre”*. Tesis para optar el grado de magister, Universidad andina Simón Bolívar, Bolivia. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf>

Zita Fernandes, A. (2022). *Técnicas de investigación*. <https://www.diferenciador.com/tecnicas-de-investigacion/>

## ANEXOS

### Anexo N°1. Matriz de operacionalización de las variables

<b>VARIABLE 1: Gestión administrativa</b>						
<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Gestión Administrativa es un conjunto de tareas y actividades coordinadas que hacen un uso óptimo de los recursos disponibles en la empresa. Todo ello para conseguir tus objetivos y obtener los mejores resultados. (Quiroa, 2020)	La variable gestión administrativa se evaluará mediante un cuestionario de 15 preguntas cerradas que abarcará todas sus dimensiones.	Planificación	Establecen objetivos y metas Plan estratégico Evaluación del desempeño Plan de contingencias	1-4	<b>Escala Likert</b> 5=Siempre 4=Casi siempre 3= A veces 2=Casi nunca 1=Nunca.	Alto Medio Bajo
		Organización	Estructura organizacional Manual de procedimientos Evaluaciones periódicas Gestión de calidad	5-8		
		Dirección	Comunicación Toma de Decisiones Innovación	8-11		
		Control	Control interno Supervisión Medidas disciplinarias Auditoría interna	12-15		
<b>VARIABLE 2: Desempeño laboral</b>						
<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Se puede entenderse como la calidad del trabajo que realiza cada trabajador	Se evaluará mediante un cuestionario de 15	Eficiencia	Estándares de Calidad Herramientas tecnológicas Gestión de tiempo y recursos	1-5	<b>Escala Likert</b> 5=Siempre 4=Casi siempre	Alto Medio Bajo

como parte de su trabajo diario en un determinado período de tiempo. (Factorial, 2023).	preguntas cerradas que abarcará todas sus dimensiones que son: eficiencia, eficacia y evaluación.		Productividad Costo		3= A veces 2=Casi nunca, 1=Nunca.	
		Eficacia	Objetivos individuales Sistema de capacitación Estándares de calidad Sistema de retroalimentación Motivación	6-10		
		Evaluación del desempeño laboral	Evaluación Del Desempeño Imparcialidad Incentivos Mejoras Capacitación	11-15		



## Anexo N° 2. Instrumentos de recolección de datos

<b>CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
<p><i>Instrucciones: Estimados (a) servidores (a), solicito su colaboración en llenado de la presente encuesta, la información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración. Se le pide que en las preguntas que a continuación se acompaña, elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Su aporte será de mucho interés en esta investigación. La escala de calificación comprende: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre</i></p>						
N°	ITEMS	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
<b>PLANIFICACIÓN</b>						
1	<i>Se establecen metas y objetivos claros para cada área de la institución y se monitorea su cumplimiento de manera regular</i>					
2	<i>La institución cuenta con un plan estratégico a largo plazo para guiar su gestión administrativa</i>					
3	<i>Se evalúa el desempeño de los funcionarios de la institución en términos de su capacidad para planificar y gestionar eficazmente los recursos administrativos</i>					
4	<i>Se cuenta con un plan de contingencia para enfrentar situaciones imprevistas que puedan afectar la gestión administrativa de la institución</i>					
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
5	<i>La institución cuenta con una estructura organizativa clara y definida</i>					
6	<i>Se cuenta con manuales de procedimientos y protocolos para la gestión de procesos y servicios administrativos</i>					
7	<i>Se realizan evaluaciones periódicas de la estructura organizativa y se hacen ajustes en caso de ser necesario</i>					
8	<i>La institución cuenta con un sistema de gestión de calidad para asegurar que los procesos y servicios administrativos se lleven a cabo de manera organizada y eficaz</i>					
<b>DIRECCIÓN</b>						
9	<i>Se promueve una comunicación efectiva y transparente entre los diferentes niveles de la institución para la toma de decisiones</i>					
10	<i>Se establecen mecanismos para la toma de decisiones eficaces en la gestión administrativa de la institución.</i>					
11	<i>Se establecen procedimientos claros para la gestión del cambio y la innovación en la institución</i>					
<b>CONTROL</b>						
12	<i>La institución cuenta con un sistema de control interno establecido para asegurar la eficacia y eficiencia de la gestión administrativa</i>					
13	<i>Se establecen procedimientos de seguimiento y supervisión para asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos en la gestión administrativa</i>					
14	<i>Se establecen medidas disciplinarias para aquellos empleados que incumplen las políticas y procedimientos establecidos en la gestión administrativa</i>					
15	<i>La institución cuenta con un sistema de auditoría interna para evaluar la eficacia y eficiencia de la gestión administrativa</i>					

**Gracias por su Apoyo**

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

*Instrucciones: Estimados (a) servidores (a), solicito su colaboración en llenado de la presente encuesta, la información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración. Se le pide que en las preguntas que a continuación se acompaña, elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Su aporte será de mucho interés en esta investigación. La escala de calificación comprende:  
1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre*

N°	ITEMS	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
<b>EFICIENCIA</b>						
1.	<i>Se establecen estándares de calidad y rendimiento para evaluar la eficiencia de los empleados</i>					
2.	<i>La institución cuenta con herramientas tecnológicas que permitan agilizar los procesos administrativos y mejorar la eficiencia del desempeño laboral</i>					
3.	<i>La institución cuenta con un sistema de gestión del tiempo y recursos que permita maximizar su eficiencia</i>					
4.	<i>Se establecen indicadores de productividad y eficiencia para evaluar el desempeño de los empleados y la institución</i>					
5.	<i>La institución cuenta con políticas y programas de reducción de costos y mejora de la eficiencia en el uso de recursos</i>					
<b>EFICACIA</b>						
6.	<i>Se establecen objetivos individuales para los empleados que estén alineados con los objetivos generales de la institución</i>					
7.	<i>La institución cuenta con un sistema de capacitación y desarrollo de habilidades y competencias para los empleados</i>					
8.	<i>Se establecen estándares de calidad y rendimiento para evaluar el desempeño de los empleados</i>					
9.	<i>La institución cuenta con un sistema de retroalimentación que permita a los empleados conocer su desempeño y establecer planes de mejora</i>					
10.	<i>La institución cuenta con un sistema de recompensas y reconocimientos que fomente el desempeño y la motivación de los empleados</i>					
<b>EVALUACIÓN DEL DESMPEÑO LABORAL</b>						
11.	<i>La institución cuenta con un sistema de evaluación del desempeño laboral para el empleado.</i>					
12.	<i>Se establecen medidas para garantizar la confidencialidad y la imparcialidad en la evaluación del desempeño laboral de los empleados</i>					
13.	<i>Se establecen incentivos y/o recompensas para los empleados que hayan alcanzado o superado sus objetivos de desempeño laboral</i>					
14.	<i>La institución cuenta con un sistema de evaluación del desempeño laboral que permita la identificación de las áreas que requieren mejoras en su gestión administrativa</i>					
15.	<i>La institución cuenta con un sistema de evaluación que permita la identificación de los empleados que requieren capacitación o formación adicional para mejorar su desempeño</i>					

**Gracias por su apoyo**

# Anexo N° 03 Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV



## Anexo 4

### Consentimiento Informado del Apoderado\*\*

Título de la investigación: .....

Investigador (a) (es): .....

#### Propósito del estudio

Estamos invitando a su hijo (a) a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es .....

Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado), de la carrera profesional ....., de la Universidad César Vallejo del campus ....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución .....



Describir el impacto del problema de la investigación.

#### Procedimiento

Si usted acepta que su hijo participe y su hijo decide participar en esta investigación (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y se realizará en el ambiente de .....

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\*\* Obligatorio hasta menores de 18 años, consentimiento informado cuando es firmado por el padre o madre. Si fuese otro tipo de apoderado sería consentimiento por sustitución.



	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Gestión Administrativa**

#### **Definición de la variable:**

La gestión administrativa sea eficiente y efectiva, lo que implica utilizar los recursos adecuadamente y alcanzar los objetivos establecidos. Además, destaca que la innovación, la adaptabilidad y la flexibilidad son elementos clave en la gestión administrativa para lograr la competitividad en el mercado. (Chiavenato, 2018).

#### **Dimensión 1: Planificación**

Definición de la dimensión: La planificación implica establecer metas y diseñar planes para cumplir con los objetivos manera óptima. Esencialmente, la planificación identifica el destino final, el camino a seguir, los medios para lograrlo, el momento adecuado y el orden adecuado de las acciones (Bernal, 2012).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Establecen objetivos y metas	Se establecen metas y objetivos claros para cada área de la institución y se monitorea su cumplimiento de manera regular	4	4	4	
Plan estratégico	La institución cuenta con un plan estratégico a largo plazo para guiar su gestión administrativa	4	4	4	
Evaluación del desempeño	Se evalúa el desempeño de los funcionarios de la institución en términos de su capacidad para planificar y gestionar eficazmente los recursos administrativos	4	4	4	
Plan de contingencias	Se cuenta con un plan de contingencia para enfrentar situaciones imprevistas que puedan afectar la gestión administrativa de la institución	4	4	4	

## Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión: Una organización se refiere a un conjunto de recursos que están conectados y coordinados entre sí, donde tanto individuos como grupos colaboran de manera conjunta para alcanzar objetivos compartidos. Se resalta la relevancia de la coordinación y la interacción entre los recursos y las personas dentro de la estructura organizativa (Jones, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura organizacional	La institución cuenta con una estructura organizativa clara y definida	4	4	4	
Manual de procedimientos	Se cuenta con manuales de procedimientos y protocolos para la gestión de procesos y servicios administrativos	4	4	4	
Evaluaciones periódicas	Se realizan evaluaciones periódicas de la estructura organizativa y se hacen ajustes en caso de ser necesario	4	4	4	
Gestión de calidad	La institución cuenta con un sistema de gestión de calidad para asegurar que los procesos y servicios administrativos se lleven a cabo de manera organizada y eficaz	4	4	4	

## Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión: La dirección es una de las funciones administrativas que consiste en el dominio que produce en las personas para que trabajen en equipo y alcancen los objetivos organizacionales. Para ello, se requiere llevar a cabo una comunicación efectiva, motivar a los empleados, liderar y gestionar el cambio (Robbins et al (2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Se promueve una comunicación efectiva y transparente entre los diferentes niveles de la institución para la toma de decisiones	4	4	4	
Toma de Decisiones	Se establecen mecanismos para la toma de decisiones eficaces en la gestión administrativa de la institución.	4	4	4	

Innovación	Se establecen procedimientos claros para la gestión del cambio y la innovación en la institución	4	4	4	
------------	--	---	---	---	--

#### Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión: En la administración consiste en medir el desempeño actual de la organización, compararlo con un estándar establecido y tomar medidas correctivas adecuadas para lograr los objetivos planeados (Koontz & Weihrich (2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control interno	La institución cuenta con un sistema de control interno establecido para asegurar la eficacia y eficiencia de la gestión administrativa	4	4	4	
Supervisión	Se establecen procedimientos de seguimiento y supervisión para asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos en la gestión administrativa	4	4	4	
Medidas disciplinarias	Se establecen medidas disciplinarias para aquellos empleados que incumplen las políticas y procedimientos establecidos en la gestión administrativa	4	4	4	
Auditoría interna	La institución cuenta con un sistema de auditoría interna para evaluar la eficacia y eficiencia de la gestión administrativa	4	4	4	

#### Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

##### Definición de la variable:

Se refiere a la medida en que un empleado cumple con sus responsabilidades y tareas laborales en un período de tiempo específico, según criterios preestablecidos. Estos criterios pueden incluir la calidad del trabajo realizado, la cantidad de trabajo realizado, la eficiencia, la puntualidad, la asistencia, la iniciativa, entre otros aspectos (Factorial, 2023).

##### Dimensión 1: Eficiencia

Definición de la dimensión:

La eficiencia se refiere a la habilidad de llevar a cabo las tareas de manera correcta, es decir, lograr los objetivos deseados con la mínima cantidad de recursos, tiempo y esfuerzo posible (Drucker, 2007).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Estándares de Calidad	Se establecen estándares de calidad y rendimiento para evaluar la eficiencia de los empleados	4	4	4	
Herramientas tecnológicas	La institución cuenta con herramientas tecnológicas que permitan agilizar los procesos administrativos y mejorar la eficiencia del desempeño laboral	4	4	4	
Gestión de tiempo y recursos	La institución cuenta con un sistema de gestión del tiempo y recursos que permita maximizar su eficiencia	4	4	4	
Productividad	Se establecen indicadores de productividad y eficiencia para evaluar el desempeño de los empleados y la institución	4	4	4	
Costo	La institución cuenta con políticas y programas de reducción de costos y mejora de la eficiencia en el uso de recursos	4	4	4	

## **Dimensión 2: Eficacia**

Definición de la dimensión:

La eficacia se refiere a lograr los objetivos establecidos de manera efectiva y oportuna, la eficacia también se puede medir por la capacidad de alcanzar el objetivo o resultado deseado (Da Silva, 2002).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
--------------------	-------------	-----------------	-------------------	-------------------	---



Objetivos individuales	Se establecen objetivos individuales para los empleados que estén alineados con los objetivos generales de la institución	4	4	4	
Sistema de capacitación	La institución cuenta con sistema de capacitación y desarrollo de habilidades y competencias para los empleados	4	4	4	
Estándares de calidad	Se establecen estándares de calidad y rendimiento para evaluar el desempeño de los empleados	4	4	4	
Sistema de retroalimentación	La institución cuenta con un sistema de retroalimentación que permita a los empleados conocer su desempeño y establecer planes de mejora	4	4	4	
Motivación	La institución cuenta con un sistema de recompensas y reconocimientos que fomente el desempeño y la motivación de los empleados	4	4	4	

### Dimensión 3: Evaluación

Definición de la dimensión:

la evaluación se refiere a un proceso sistemático y objetivo que tiene como finalidad recopilar y analizar información acerca de la asertividad, el impacto y la calidad de un programa o intervención, con el propósito de tomar decisiones informadas y mejorar el rendimiento del mismo (Pérez, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación Del Desempeño	La institución cuenta con un sistema de evaluación del desempeño laboral para el empleado.	4	4	4	
Imparcialidad	Se establecen medidas para garantizar la confidencialidad y la imparcialidad en la evaluación del	4	4	4	

	desempeño laboral de los empleados				
Incentivos	Se establecen incentivos y/o recompensas para los empleados que hayan alcanzado o superado sus objetivos de desempeño laboral	4	4	4	
Mejoras	La institución cuenta con un sistema de evaluación del desempeño laboral que permita la identificación de las áreas que requieren mejoras en su gestión administrativa	4	4	4	
Capacitación	La institución cuenta con un sistema de evaluación que permita la identificación de los empleados que requieren capacitación o formación adicional para mejorar su desempeño	4	4	4	



	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Gestión Administrativa**

#### **Definición de la variable:**

La gestión administrativa sea eficiente y efectiva, lo que implica utilizar los recursos adecuadamente y alcanzar los objetivos establecidos. Además, destaca que la innovación, la adaptabilidad y la flexibilidad son elementos clave en la gestión administrativa para lograr la competitividad en el mercado. (Chiavenato, 2018).

#### **Dimensión 1: Planificación**

Definición de la dimensión: La planificación implica establecer metas y diseñar planes para cumplir con los objetivos manera óptima. Esencialmente, la planificación identifica el destino final, el camino a seguir, los medios para lograrlo, el momento adecuado y el orden adecuado de las acciones (Bernal, 2012).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Establecen objetivos y metas	Se establecen metas y objetivos claros para cada área de la institución y se monitorea su cumplimiento de manera regular	4	4	4	
Plan estratégico	La institución cuenta con un plan estratégico a largo plazo para guiar su gestión administrativa	4	4	4	
Evaluación del desempeño	Se evalúa el desempeño de los funcionarios de la institución en términos de su capacidad para planificar y gestionar eficazmente los recursos administrativos	4	4	4	
Plan de contingencias	Se cuenta con un plan de contingencia para enfrentar situaciones imprevistas que puedan afectar la gestión administrativa de la institución	4	4	4	

## Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión: Una organización se refiere a un conjunto de recursos que están conectados y coordinados entre sí, donde tanto individuos como grupos colaboran de manera conjunta para alcanzar objetivos compartidos. Se resalta la relevancia de la coordinación y la interacción entre los recursos y las personas dentro de la estructura organizativa (Jones, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura organizacional	La institución cuenta con una estructura organizativa clara y definida	4	4	4	
Manual de procedimientos	Se cuenta con manuales de procedimientos y protocolos para la gestión de procesos y servicios administrativos	4	4	4	
Evaluaciones periódicas	Se realizan evaluaciones periódicas de la estructura organizativa y se hacen ajustes en caso de ser necesario	4	4	4	
Gestión de calidad	La institución cuenta con un sistema de gestión de calidad para asegurar que los procesos y servicios administrativos se lleven a cabo de manera organizada y eficaz	4	4	4	

## Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión: La dirección es una de las funciones administrativas que consiste en el dominio que produce en las personas para que trabajen en equipo y alcancen los objetivos organizacionales. Para ello, se requiere llevar a cabo una comunicación efectiva, motivar a los empleados, liderar y gestionar el cambio (Robbins et al (2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Se promueve una comunicación efectiva y transparente entre los diferentes niveles de la institución para la toma de decisiones	4	4	4	
Toma de Decisiones	Se establecen mecanismos para la toma de decisiones eficaces en la gestión administrativa de la institución.	4	4	4	

Innovación	Se establecen procedimientos claros para la gestión del cambio y la innovación en la institución	4	4	4	
------------	--	---	---	---	--

#### Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión: En la administración consiste en medir el desempeño actual de la organización, compararlo con un estándar establecido y tomar medidas correctivas adecuadas para lograr los objetivos planeados (Koontz & Weihrich (2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control interno	La institución cuenta con un sistema de control interno establecido para asegurar la eficacia y eficiencia de la gestión administrativa	4	4	4	
Supervisión	Se establecen procedimientos de seguimiento y supervisión para asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos en la gestión administrativa	4	4	4	
Medidas disciplinarias	Se establecen medidas disciplinarias para aquellos empleados que incumplen las políticas y procedimientos establecidos en la gestión administrativa	4	4	4	
Auditoría interna	La institución cuenta con un sistema de auditoría interna para evaluar la eficacia y eficiencia de la gestión administrativa	4	4	4	

#### Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

##### Definición de la variable:

Se refiere a la medida en que un empleado cumple con sus responsabilidades y tareas laborales en un período de tiempo específico, según criterios preestablecidos. Estos criterios pueden incluir la calidad del trabajo realizado, la cantidad de trabajo realizado, la eficiencia, la puntualidad, la asistencia, la iniciativa, entre otros aspectos (Factorial, 2023).

##### Dimensión 1: Eficiencia

Definición de la dimensión:

La eficiencia se refiere a la habilidad de llevar a cabo las tareas de manera correcta, es decir, lograr los objetivos deseados con la mínima cantidad de recursos, tiempo y esfuerzo posible (Drucker, 2007).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Estándares de Calidad	Se establecen estándares de calidad y rendimiento para evaluar la eficiencia de los empleados	4	4	4	
Herramientas tecnológicas	La institución cuenta con herramientas tecnológicas que permitan agilizar los procesos administrativos y mejorar la eficiencia del desempeño laboral	4	4	4	
Gestión de tiempo y recursos	La institución cuenta con un sistema de gestión del tiempo y recursos que permita maximizar su eficiencia	4	4	4	
Productividad	Se establecen indicadores de productividad y eficiencia para evaluar el desempeño de los empleados y la institución	4	4	4	
Costo	La institución cuenta con políticas y programas de reducción de costos y mejora de la eficiencia en el uso de recursos	4	4	4	

## **Dimensión 2: Eficacia**

Definición de la dimensión:

La eficacia se refiere a lograr los objetivos establecidos de manera efectiva y oportuna, la eficacia también se puede medir por la capacidad de alcanzar el objetivo o resultado deseado (Da Silva, 2002).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
--------------------	-------------	-----------------	-------------------	-------------------	---

Objetivos individuales	Se establecen objetivos individuales para los empleados que estén alineados con los objetivos generales de la institución	4	4	4	
Sistema de capacitación	La institución cuenta con sistema de capacitación y desarrollo de habilidades y competencias para los empleados	4	4	4	
Estándares de calidad	Se establecen estándares de calidad y rendimiento para evaluar el desempeño de los empleados	4	4	4	
Sistema de retroalimentación	La institución cuenta con un sistema de retroalimentación que permita a los empleados conocer su desempeño y establecer planes de mejora	4	4	4	
Motivación	La institución cuenta con un sistema de recompensas y reconocimientos que fomente el desempeño y la motivación de los empleados	4	4	4	

### Dimensión 3: Evaluación

Definición de la dimensión:

la evaluación se refiere a un proceso sistemático y objetivo que tiene como finalidad recopilar y analizar información acerca de la asertividad, el impacto y la calidad de un programa o intervención, con el propósito de tomar decisiones informadas y mejorar el rendimiento del mismo (Pérez, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación Del Desempeño	La institución cuenta con un sistema de evaluación del desempeño laboral para el empleado.	4	4	4	
Imparcialidad	Se establecen medidas para garantizar la confidencialidad y la imparcialidad en la evaluación del	4	4	4	



	desempeño laboral de los empleados				
Incentivos	Se establecen incentivos y/o recompensas para los empleados que hayan alcanzado o superado sus objetivos de desempeño laboral	4	4	4	
Mejoras	La institución cuenta con un sistema de evaluación del desempeño laboral que permita la identificación de las áreas que requieren mejoras en su gestión administrativa	4	4	4	
Capacitación	La institución cuenta con un sistema de evaluación que permita la identificación de los empleados que requieren capacitación o formación adicional para mejorar su desempeño	4	4	4	



<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Gestión Administrativa**

#### **Definición de la variable:**

La gestión administrativa sea eficiente y efectiva, lo que implica utilizar los recursos adecuadamente y alcanzar los objetivos establecidos. Además, destaca que la innovación, la adaptabilidad y la flexibilidad son elementos clave en la gestión administrativa para lograr la competitividad en el mercado. (Chiavenato, 2018).

#### **Dimensión 1: Planificación**

Definición de la dimensión: La planificación implica establecer metas y diseñar planes para cumplir con los objetivos manera óptima. Esencialmente, la planificación identifica el destino final, el camino a seguir, los medios para lograrlo, el momento adecuado y el orden adecuado de las acciones (Bernal, 2012).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

Establecen objetivos y metas	Se establecen metas y objetivos claros para cada área de la institución y se monitorea su cumplimiento de manera regular	4	4	4	
Plan estratégico	La institución cuenta con un plan estratégico a largo plazo para guiar su gestión administrativa	4	4	4	
Evaluación del desempeño	Se evalúa el desempeño de los funcionarios de la institución en términos de su capacidad para planificar y gestionar eficazmente los recursos administrativos	4	4	4	
Plan de contingencias	Se cuenta con un plan de contingencia para enfrentar situaciones imprevistas que puedan afectar la gestión administrativa de la institución	4	4	4	

## Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión: Una organización se refiere a un conjunto de recursos que están conectados y coordinados entre sí, donde tanto individuos como grupos colaboran de manera conjunta para alcanzar objetivos compartidos. Se resalta la relevancia de la coordinación y la interacción entre los recursos y las personas dentro de la estructura organizativa (Jones, 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura organizacional	La institución cuenta con una estructura organizativa clara y definida	4	4	4	
Manual de procedimientos	Se cuenta con manuales de procedimientos y protocolos para la gestión de procesos y servicios administrativos	4	4	4	
Evaluaciones periódicas	Se realizan evaluaciones periódicas de la estructura organizativa y se hacen ajustes en caso de ser necesario	4	4	4	

Gestión de calidad	La institución cuenta con un sistema de gestión de calidad para asegurar que los procesos y servicios administrativos se lleven a cabo de manera organizada y eficaz	4	4	4	
--------------------	--	---	---	---	--

### Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión: La dirección es una de las funciones administrativas que consiste en el dominio que produce en las personas para que trabajen en equipo y alcancen los objetivos organizacionales. Para ello, se requiere llevar a cabo una comunicación efectiva, motivar a los empleados, liderar y gestionar el cambio (Robbins et al (2010).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Se promueve una comunicación efectiva y transparente entre los diferentes niveles de la institución para la toma de decisiones	4	4	4	
Toma de Decisiones	Se establecen mecanismos para la toma de decisiones eficaces en la gestión administrativa de la institución.	4	4	4	
Innovación	Se establecen procedimientos claros para la gestión del cambio y la innovación en la institución	4	4	4	

### Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión: En la administración consiste en medir el desempeño actual de la organización, compararlo con un estándar establecido y tomar medidas correctivas adecuadas para lograr los objetivos planeados (Koontz & Weihrich (2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control interno	La institución cuenta con un sistema de control interno	4	4	4	

	establecido para asegurar la eficacia y eficiencia de la gestión administrativa				
Supervisión	Se establecen procedimientos de seguimiento y supervisión para asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos en la gestión administrativa	4	4	4	
Medidas disciplinarias	Se establecen medidas disciplinarias para aquellos empleados que incumplen las políticas y procedimientos establecidos en la gestión administrativa	4	4	4	
Auditoria interna	La institución cuenta con un sistema de auditoría interna para evaluar la eficacia y eficiencia de la gestión administrativa	4	4	4	

### Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

#### Definición de la variable:

Se refiere a la medida en que un empleado cumple con sus responsabilidades y tareas laborales en un período de tiempo específico, según criterios preestablecidos. Estos criterios pueden incluir la calidad del trabajo realizado, la cantidad de trabajo realizado, la eficiencia, la puntualidad, la asistencia, la iniciativa, entre otros aspectos (Factorial, 2023).

#### Dimensión 1: Eficiencia

Definición de la dimensión:

La eficiencia se refiere a la habilidad de llevar a cabo las tareas de manera correcta, es decir, lograr los objetivos deseados con la mínima cantidad de recursos, tiempo y esfuerzo posible (Drucker, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estándares de Calidad	Se establecen estándares de calidad y rendimiento para evaluar la eficiencia de los empleados	4	4	4	

Herramientas tecnológicas	La institución cuenta con herramientas tecnológicas que permitan agilizar los procesos administrativos y mejorar la eficiencia del desempeño laboral	4	4	4	
Gestión de tiempo y recursos	La institución cuenta con un sistema de gestión del tiempo y recursos que permita maximizar su eficiencia	4	4	4	
Productividad	Se establecen indicadores de productividad y eficiencia para evaluar el desempeño de los empleados y la institución	4	4	4	
Costo	La institución cuenta con políticas y programas de reducción de costos y mejora de la eficiencia en el uso de recursos	4	4	4	

## Dimensión 2: Eficacia

Definición de la dimensión:

La eficacia se refiere a lograr los objetivos establecidos de manera efectiva y oportuna, la eficacia también se puede medir por la capacidad de alcanzar el objetivo o resultado deseado (Da Silva, 2002).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos individuales	Se establecen objetivos individuales para los empleados que estén alineados con los objetivos generales de la institución	4	4	4	
Sistema de capacitación	La institución cuenta con sistema de capacitación y desarrollo de habilidades y competencias para los empleados	4	4	4	

Estándares de calidad	Se establecen estándares de calidad y rendimiento para evaluar el desempeño de los empleados	4	4	4	
Sistema de retroalimentación	La institución cuenta con un sistema de retroalimentación que permita a los empleados conocer su desempeño y establecer planes de mejora	4	4	4	
Motivación	La institución cuenta con un sistema de recompensas y reconocimientos que fomente el desempeño y la motivación de los empleados	4	4	4	

### Dimensión 3: Evaluación del desempeño laboral

Definición de la dimensión:

la evaluación se refiere a un proceso sistemático y objetivo que tiene como finalidad recopilar y analizar información acerca del asertividad, el impacto y la calidad de un programa o intervención, con el propósito de tomar decisiones informadas y mejorar el rendimiento del mismo (Pérez (2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del Desempeño	La institución cuenta con un sistema de evaluación del desempeño laboral para el empleado.	4	4	4	
Imparcialidad	Se establecen medidas para garantizar la confidencialidad y la imparcialidad en la evaluación del desempeño laboral de los empleados	4	4	4	
Incentivos	Se establecen incentivos y/o recompensas para los empleados que hayan alcanzado o superado sus objetivos de desempeño laboral	4	4	4	
Mejoras	La institución cuenta con un sistema de evaluación del desempeño laboral que permita la identificación de las áreas que requieren	4	4	4	



	mejoras en su gestión administrativa				
Capacitación	La institución cuenta con un sistema de evaluación que permita la identificación de los empleados que requieren capacitación o formación adicional para mejorar su desempeño	4	4	4	

## Anexo N°6. Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023.

Autor: NELSA VALLEJO MENDOZA

PROBELMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN (sustentado)	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema general: PG: ¿Qué manera se relaciona la Gestión administrativa y el desempeño laboral en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> PE1: ¿en qué medida se relaciona la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en una universidad Nacional, Ayacucho 2023? PE2: ¿En qué medida se relaciona la organización administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023? PE3: ¿En qué medida se relaciona la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023? PE4: ¿En qué medida se relaciona el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023. Determinar la relación que existe entre la organización administrativa y el desempeño laboral en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023. Determinar la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en una Universidad Nacional Ayacucho, 2023. Determinar la relación que existe entre el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023.</p>	<p>Hipótesis general HG: Existe relación entre Gestión administrativa y el desempeño laboral en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> HE1: Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023. HE2: Existe relación entre la organización administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023. HE3: Existe relación entre la dirección y en el desempeño laboral de los colaboradores en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023. HE4: Existe relación entre el control administrativo y el desempeño laboral de los colaboradores en una Universidad Nacional, Ayacucho 2023.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacionar</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Población: 120 servidores públicos</p> <p>Muestra: 40 servidores públicos</p> <p>Muestreo: Probalistico</p>	<p>VARIABLE 1: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>VARIABLE 2: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>ESTADÍSTICA</p>

### Cálculo de muestra

$$n = \frac{(p \cdot q) * z^2 * N}{e^2(N - 1) + (p * q)z^2}$$

**Dónde:**

- N= 120 (tamaño de la población)
- Z= Límite de confianza 95%(z=1.96) valor de distribución normal
- p= Proporción 0.5
- q= Desviación estándar 0.08
- E= Error de estándar 0.05

**Hallando “n”**

$$n = \frac{(0.5 * 0.08) * 1.96^2 * 120}{0.05^2 (120 - 1) + (0.5 * 0.08) * 1.96^2}$$
$$n = \frac{18.43968}{0.451164}$$
$$n = 40.2713$$

## Anexo N° 07 Confiabilidad de los instrumentos

### Resumen de procesamiento

		N
Casos	Válido	10
	Excluido <sup>a</sup>	0
	Total	10

a. La eliminación por lista se basa en variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	30

## Anexo N° 08 prueba de normalidad

### Prueba de normalidad de las variables 1 y 2

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,420	40	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,420	40	,000



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, RONDON VARGAS FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD NACIONAL, AYACUCHO 2023.", cuyo autor es VALLEJO MENDOZA NELSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 27 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RONDON VARGAS FREDDY <b>DNI:</b> 43328988 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2325-9579	Firmado electrónicamente por: FRONDONVA el 10- 08-2023 21:58:18

Código documento Trilce: TRI - 0623322