



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Factores laborales en la gestión administrativa deficiente en la
entidad pública, Lima-2023

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

AUTORA:

Gomez Escriba, Yovana (orcid.org/0009-0004-2595-8028)

ASESORES:

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino (orcid.org/0000-0001-6629-7802)

Dr. Salcedo Huarcaya, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-7831-4056)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Primero, a dios por la cual me siento bendecida, quien me dio fuerzas cuando más lo necesitaba, dándome la oportunidad de seguir estudiando.

A mi madre Maximina Escriba Soca, por el amor incondicional que me dió e inculcándome buenos valores para seguir desarrollándome en lo personal como en lo profesional.

A mis hijos Kevin Tolentino Gomez, Sheyla Tolentino Gomez y Brissa Tolentino Gomez, que en todo momento siempre estuvieron a mi lado dandome la fortaleza para continuar con los estudios.

A una persona Edgar Álvarez Preciado por darme fuerzas para seguir adelante con los estudios y más aún cuando me sentía desmotivada.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo por abrirme las puertas y hacerme partícipe del Programa de Posgrado de Maestría en Gestión Pública. A los docentes por brindarme sus conocimientos y apoyo desde un inicio hasta durante todo este tiempo en la Maestría de Gestión Pública y muy en especial al doctor Sabino Muñoz Ledesma, quien me brindo sus orientaciones y asesorías durante el desarrollo de la tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MUÑOZ LEDESMA SABINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "FACTORES LABORALES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEFICIENTE EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, LIMA-2023", cuyo autor es GOMEZ ESCRIBA YOVANA, 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, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MUÑOZ LEDESMA SABINO DNI: 07744062 ORCID: 0000-0001-6629-7802	Firmado electrónicamente por: MUNOZS el 20-09- 2023 11:41:39

Código documento Trilce: TRI - 0604218



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GOMEZ ESCRIBA YOVANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "FACTORES LABORALES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEFICIENTE EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, LIMA-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GOMEZ ESCRIBA YOVANA DNI: 09667022 ORCID: 0009-0004-2595-8028	Firmado electrónicamente por: GYGOMEZG el 11-08- 2023 15:53:50

Código documento Trilce: INV - 1300633

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Variables y operacionalización.....	10
3.3 Población, muestra, muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	21
VII. RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS	27

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de igualdad de conocimiento de la GA.....	16
Tabla 2 Prueba del efecto de los FL en la GA.....	17
Tabla 3 ANOVA del modelo de GA.....	17
Tabla 4 Coeficiente del modelo de GA.....	18
Tabla 5 AFE de FL.....	27
Tabla 6 AFE de GA.....	27
Tabla 7 Estadística de FL.....	27
Tabla 8 Estadística de GA.....	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Path del efecto de los FL en la GA.....	27
--	----

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar el efecto de los factores laborales en la gestión administrativa deficiente en una institución pública Lima, 2023. Se realizó a partir del enfoque cuantitativo, fue definida de tipo de investigación explicativa y diseño experimental-cuasiexperimental. La población de estudio seleccionada fue un grupo de 200 ciudadanos pertenecientes a una sede de la institución de lima. La muestra seleccionada se realizó con un subgrupo de 81 individuos de la población, para obtener resultados válidos. Se elaboró dos cuestionarios relacionados entre las dimensiones e indicadores de cada instrumento uno para medir los factores laborales y otro para medir la Gestión administrativa. Se usó la técnica de recolección de datos a la encuesta, elaboró la estadística para determinar la validez por constructo mediante el análisis factorial exploratorio – AFE y consecutivo el análisis factorial confirmatorio – AFC, se evidenció similitud en dimensiones, pero con diferente estructura. Se concluyó que, los factores laborales tienen efecto en la gestión administrativa.

Palabras clave: Gestión administrativa, factores laborales, deficiente, eficiente

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of labor factors on poor administrative management in a public institution Lima, 2023. It was carried out from the quantitative approach, it was defined as an explanatory research type and an experimental-quasi-experimental design. The selected study population was a group of 200 citizens belonging to a headquarters of the institution in Lima. The selected sample was made with a subgroup of 81 individuals from the population, to obtain valid results. Two questionnaires related to the dimensions and indicators of each instrument were prepared, one to measure labor factors and the other to measure administrative management. The survey data collection technique was used, the statistics were elaborated to determine the validity by construct through exploratory factor analysis - AFE and consecutive confirmatory factor analysis - AFC, similarity in dimensions was evidenced, but with different structure. It was concluded that labor factors have an effect on administrative management.

Keywords: Administrative management, labor factors, deficient, eficiente.

I. INTRODUCCIÓN

El presupuesto siempre es insuficiente o más bien despilarrado por los niveles de gobierno, el plan coordinado no se articula para atender las necesidades, carecen de un adecuado diseño de políticas públicas, estrategias inadecuadas que impiden alcanzar los objetivos, y límites de capacidad interna que obstaculizan la prestación de un servicio de calidad. Como resultado, por más que la gestión pública intente atender las necesidades de la población y tratar de remediarlas, no lo logra. Al igual que la lentitud e ineficacia de la administración pública, ésta hace avanzar la burocracia en lugar de proporcionar el avance esencial a los procedimientos, muchos de los cuales requieren mucho tiempo.

Según Mendoza, V. y Moreira, J., (2021), la gestión administrativa ha pasado por varios procedimientos desde la prehistoria, cuando las tribus estaban organizadas y las tareas se distribuían equitativamente en función de la edad y el sexo para cumplir los objetivos especificados.

Hoy podemos ver que la corrupción representa una amenaza para el Estado, enfureciendo a los ciudadanos, causando malestar social e impidiendo el avance del sistema del sector público. ¿Por qué es tan difícil para los servidores prestar un servicio fiable? ¿Son las autoridades las que gestionan mal? ¿Son los procesos lentos aplicados el problema? ¿Es porque no cumplimos las leyes vigentes? ¿Es porque el Estado está muy implicado en garantizar que sus residentes vivan en un entorno de calidad? Encarnación (2009) afirma que la administración pública, que se separa en administración central, administración autonómica y administración local, es un componente del estado que se atiene a las leyes y normas establecidas que imponen las demandas primarias de la población.

A la luz de las preocupaciones mencionadas, se exploró una investigación explicativa alternativa que tuviera en cuenta a autores como la gestión administrativa. Este estudio propuso como consulta la posibilidad de mejorar la gestión administrativa y tuvo en cuenta variables laborales como factores causales. Los siguientes factores contribuyeron a la aparición del problema: falta de contratos de personal adecuados, exceso de mano de obra, retrasos en el proceso de procesamiento de documentos, estrés en el trabajo, incumplimiento

de deberes, acoso laboral, ordenadores obsoletos, abuso de autoridad, falta de información, falta de trabajo en equipo, incapacidad para archivar en el SGD, ausencia de control sobre la salida de materiales y limitaciones en la mejora de la gestión que impiden el desarrollo de las tareas laborales. Debido al poder de la comunicación, componente crucial en cualquier empresa, Ancin, I. y Espinoza, J., (2017), afirman que esta podría fomentar que los empleados se sientan satisfechos, produciendo un impacto personal positivo y productividad organizacional.

Así lo afirman Hernández. y Rodríguez., (2019), Aunque tienen algunas similitudes, la gestión y la administración se diferencian en que la gestión implica controlar el entorno, identificar problemas y desarrollar procedimientos estratégicos; en cambio, la administración contribuye al proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar eficazmente los recursos internos. Es crucial que exista una buena conexión de trabajo entre gestión y administración para que los recursos puedan planificarse con menor riesgo y mayor éxito.

La planificación (consecución de objetivos), la organización (responsabilidades de las funciones a cumplir), la dirección (dirigir la organización para cumplir las tareas) y el control (verificar las tareas y el uso de los recursos) son las cuatro funciones fundamentales de la gestión. También define la gestión como el factor fundamental para elevar el nivel de vida y ofrecer soluciones a los diversos problemas que puedan surgir. Chiavenato (2004).

¿Cuál es el impacto de la problemática laboral en la administrativa de una institución pública en Lima, 2023? fue el problema general de investigación. Lima, 2023; de manera bastante similar a como se crearon las siguientes preguntas exactas: ¿Qué papel juega la dimensión de los factores higiénicos en la deficiente gestión administrativa en una institución pública de Lima? ¿Qué papel juega la dimensión de los factores motivacionales en la deficiente gestión administrativa en una institución pública de Lima? ¿Qué papel juega la dimensión del hecho motivacional en la deficiente gestión administrativa de una institución pública en Lima?

En este estudio, la justificación se proporcionó en una institución pública, que no está en oposición a las necesidades, sino que hay realidades y actitudes en estas instituciones que requieren un entorno de trabajo adecuado, el trabajo en equipo, y las instalaciones necesarias herramientas como computadoras

actualizadas para un mejor desempeño, De esta manera será posible gestionar fácilmente y ofrecer un buen servicio al público, fomentar el personal con una formación de calidad más pertinente a la posición de imitar.

Es esencial que el lugar de trabajo cuente con un entorno laboral positivo que inspire a los empleados a alcanzar los objetivos establecidos. También es obvio que los empleados son el activo más valioso de la empresa y deben ser tratados con respeto porque un lugar de trabajo productivo requiere empleados motivados.

Por contar con el personal y las fuentes de información requeridas, esta investigación es práctica.

El diagnóstico de los factores laborales en la ineficaz gestión administrativa en una institución pública de Lima, desde una perspectiva social, pretende potenciar al personal que labora en la institución para facilitar la agilidad de la gestión y mejorar la reputación de la organización.

Se espera que futuros estudios utilicen enfoques análogos y que la aplicación metodológica del trabajo de un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental facilite el análisis de los datos y las comparaciones entre periodos de tiempo. Desde el punto de vista disciplinar, el estudio pretende contribuir a las investigaciones que se vienen realizando a nivel nacional, y particularmente dentro de la institución, sobre la importancia de los factores laborales en la gestión administrativa que la hace inadecuada, siendo un elemento clave para mejorar la gestión de manera eficiente y eficaz.

El objetivo general del estudio fue "Determinar el efecto existente de los factores laborales en la gestión administrativa deficiente en una institución pública de Lima, 2023"; en consecuencia, los objetivos específicos del estudio fueron "Determinar el efecto existente de la dimensión de los factores higiénicos en la gestión administrativa deficiente en una institución pública de Lima" y "Determinar el efecto existente de la dimensión de los factores laborales en la gestión administrativa deficiente en una institución pública de Lima."

La hipótesis general fue que la mala gestión administrativa en una institución pública en Lima, 2023, estaría directamente impactada por los factores laborales. Las hipótesis específicas fueron que la mala gestión administrativa en una institución pública en Lima, 2023, también sería impactada directamente por la dimensión de factores higiénicos, y que la mala gestión

administrativa en una institución pública en Lima, 2023, sería impactada directamente, por la dimensión de factores motivacionales.

II. MARCO TEÓRICO

Ventura (2023), examinó el impacto de la gestión administrativa y la motivación -los factores laborales de la investigación- en la producción de una empresa de productos naturales. En el estudio se utilizó un método de investigación explicativo, una metodología cuantitativa y un diseño cuasiexperimental. Las estadísticas revelaron una relación entre las variables, y se decidió que la hipótesis nula era incorrecta puesto que ambas variables tienen un impacto en la producción de la organización.

Según Cabezas (2015), que examinó cómo la gestión administrativa afecta a la satisfacción laboral de los empleados de la empresa pública municipal de saneamiento ambiental de Babahoyo, los resultados revelaron que la dirección fomenta un ambiente de trabajo tóxico, carece de los perfiles de puesto necesarios y, en consecuencia, no establece estrategias inteligentes para orientar al personal. Además, la organización no cuenta con un plan para iniciar el cambio.

En su análisis de la relación entre satisfacción laboral y gestión administrativa, Saavedra. y Delgado., (2020) señalan que el factor sistema administrativo y laboral es insatisfactorio, mientras que los horarios y las actividades físicas son factores externos e internos manejables y serían altamente satisfactorios en términos de desarrollo personal. La mayoría de los empleados de las instituciones no siempre están satisfechos con el ambiente de trabajo.

González, W. y Vilchez, R., (2021), destacaron la relación entre los factores de desempeño laboral (factores laborales en la investigación) del personal administrativo (gestión administrativa) en las universidades nacionales, los cuales fueron obtenidos como objetivo, y cómo, de acuerdo a la distribución de frecuencias estadísticamente, muestra un resultado de 90% excelente y bueno en el desempeño laboral en relación a sus indicadores. Se concluye que los empleados que fueron eficaces, eficientes y siguieron los procedimientos adecuados produjeron resultados laborales positivos.

Pedraza (2020) examinó cómo el compromiso organizativo y la satisfacción laboral del capital humano afectaban al rendimiento en las instituciones de enseñanza superior. la satisfacción laboral fue uno de los

determinantes laborales de la investigación. En el estudio se utilizó el método cuantitativo de alcance explicativo. Se determinó que las variables se adaptan favorablemente.

Pedraza (2018) examinó la asociación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional (gestión administrativa en la investigación) a partir de cómo se percibe el capital humano. En esta investigación se utilizó la técnica cuantitativa y explicativa. Llegó a la conclusión de que las variables son importantes y tienen un impacto favorable, por lo que se aconseja mejorar el clima laboral.

En la Universidad Nacional de Agricultura de Honduras, Herrera (2022) analizó el impacto de la satisfacción laboral (variables laborales en la investigación), el compromiso organizacional del capital humano (gestión administrativa en la investigación) y las habilidades del capital humano en el desempeño institucional. El estudio tuvo una estrategia cuantitativa y un enfoque explicativo. Se determinó que existe una relación entre las variables que es positiva pero no estadísticamente significativa.

Los estudios fueron realizados por Rebaza, C. y Santos, T. (2015) en el ámbito regional con el objetivo de determinar los factores administrativo-políticos que limitan la gestión del órgano de control en un sector regional del estado, donde gran parte de los trabajadores encuestados manifestó que la gestión era regular. En este contexto, se ha determinado que las acciones tomadas por el servidor son insuficientes están desconectadas del control de gestión, no cumplen con las normas y no cumplen con los requisitos.

Meza et al. (2020) examinaron cómo el desempeño de los profesores de educación básica regular (variables de trabajo en la investigación) fue afectado por la administración educativa (gestión administrativa en la investigación) durante la epidemia de Covid-19. El estudio adoptó una estrategia cuantitativa con metodología no experimental y alcance explicativo. Se determinó el impacto de las dimensiones de las variables.

El liderazgo político (factores laborales en esta investigación) y la gestión administrativa en el municipio fueron tomados en consideración por Hinojosa et al. (2023), quienes descubrieron una asociación positiva estadísticamente significativa entre las variables y las dimensiones.

Según Gamarra et al. (2023), existe una fuerte correlación positiva entre la gestión administrativa municipal y la ética profesional (factores de trabajo en la investigación). En consecuencia, se aconseja que los estudiantes universitarios realicen prácticas preprofesionales, ya que poseen las competencias necesarias para el desempeño y la gestión administrativa.

En las organizaciones públicas peruanas (gestión administrativa en la investigación), Tuesta et al. (2021) examinaron la relación entre el desempeño laboral (factores laborales en la investigación) y el impacto salarial, la antigüedad y el nivel académico y descubrieron una correlación estadísticamente favorable en la administración pública. En la investigación que sigue, se proponen más fundamentos teóricos.

Menacho et al. (2019) estudiaron el impacto de la gestión administrativa en la conflictividad laboral de los funcionarios administrativos del proyecto especial Sierra, Centro Sur en Ayacucho. Descubrieron que la gestión administrativa afecta significativamente los conflictos laborales.

El conjunto de rasgos conocidos como factor laboral se utiliza para investigar cómo se comportan las personas cuando se dedican a actividades laborales. Se mencionan dos cosas; (1) Higiene o factor extrínseco; condiciones de trabajo del personal bajo el control de la empresa en tareas laboriosas, a la vez que recompensadas, su efecto sólo previene la insatisfacción, pero no causa satisfacción, es decir, está relacionado con la insatisfacción puramente laboral (situaciones de trabajo, dirección de la organización, salario, contacto con el responsable, prestaciones y beneficios generales). (2) Elemento motivacional o intrínseco; acciones llevadas a cabo por individuos con competencia de dominio que controlan las tareas relacionadas con el trabajo que les asigna una institución. Estos elementos también están relacionados con la satisfacción laboral.

El factor de Herzberg es la capacidad de una persona para realizar su trabajo, que depende de su entorno laboral y de lo satisfecha que esté con él. Además, sugiere dos componentes que siguen influyendo hoy en día: los factores intrínsecos y extrínsecos. Es importante señalar que los factores intrínsecos conducen a la satisfacción laboral a partir de la experiencia positiva del entorno de trabajo que se puede obtener como resultado de los propios logros, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, el proyecto y el

crecimiento. En otras palabras, el empleado se siente satisfecho de trabajar para la empresa, mientras que los factores extrínsecos conducen a la insatisfacción laboral efecto del ambiente, como la supervisión, la política de la empresa, la relación con el supervisor y las condiciones de trabajo En otras palabras, que un empleado se sienta insatisfecho en el trabajo dependerá del ambiente. Robbins. y Coulter., (2014).

Mediante el uso de los cuatro roles, la administración es la supervisión y coordinación mutua entre el jefe y el subordinado del crecimiento de las actividades de forma que sean competentes y seguras para alcanzar algún objetivo específico. A) La planificación se define como dar a las actividades un plan de ataque y luego motivar los objetivos para impulsar la acción. b) organización: asegurarse de que las responsabilidades se asignan de forma equitativa para que las tareas puedan completarse sin incidentes. c) Dirección; función administrativa que obliga al directivo a delegar el trabajo en los subordinados para hacer frente a los problemas que puedan surgir a lo largo del desarrollo del trabajo. d) Control: Esta actividad establece la supervisión de la ejecución de la tarea, la compara con lo planeado y ejecuta acciones correctivas para las actividades establecidas por la organización. Robbins, E. y Coulter, M., (2014).

Para garantizar el proceso de producción que determina el proceso de toma de decisiones de los objetivos especificados, la gestión es una secuencia de acciones que emplea los recursos propios de la organización. Son cinco los procesos clave que incluye: a) planificación; toma de decisiones para el futuro basadas en los resultados del pasado. b) organización; asignación a cada empleado de una parte del trabajo global y asignación de recursos de acuerdo con el tipo de función especificada. c) gestión; resultado del proceso de operaciones planificadas y organizadas. d) control; consecuencia de una determinada función en la que la información influye en el proceso de toma de decisiones. Amaru (2009).

La gestión es un proceso que conlleva una serie de acciones con el fin de alcanzar los objetivos a través de un equipo de individuos que trabajan juntos para completar una tarea. Realiza las cuatro tareas siguientes: (1) La planificación es la base esencial sobre la que se actúa para alcanzar un propósito. a) Definir la misión; b) identificar el objetivo; c) describir las estrategias

para alcanzarlos; d) proyectar las tareas. (2) Organizar es realizar una actividad con una orientación objetiva, que incluye: a) dividir el trabajo; b) asignar los puestos; c) separar las actividades en organizaciones y puestos; d) asignar los recursos; y e) definir las líneas de autoridad y responsabilidad. (3) La gestión es el acto moral de dirigir, inspirar y comunicarse con los subordinados al tiempo que se modifica el proceso de trabajo para lograr el objetivo. Elegir a los colaboradores, coordinar el compromiso, informar, motivar, dirigir y orientar son algunos de los otros pasos. (4) Control. Esta función administrativa es posterior a las acciones creadas para mantener el proceso administrativo en desarrollo y llegar a buen puerto. Establecer criterios, llevar un registro del rendimiento, evaluar el rendimiento y tomar medidas correctivas. Chiavenato de 2011.

III. METODOLOGÍA

Según Lerma (2016), los estudios de investigación se apoyaron en la estadística (datos numéricos). Utilizando herramientas y la medición de variables, se aplicaron procedimientos estadísticos de forma controlada para adquirir el análisis de la información.

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según Wileidys (2010), estos estudios investigan las causas descubiertas durante el estudio. Explicativo básico.

Fue un estudio cuantitativo en cuanto a su naturaleza o metodología, donde los datos numéricos recogidos de los instrumentos utilizados se dieron teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de las variables, y se muestra en tablas estadísticas y figuras.

3.1.2. Diseño de investigación

De acuerdo al tipo de investigación, es de diseño experimental y método cuasiexperimental, con grupos experimental (56 funcionarios) y control (25 administrativos), según Hernández, R., y Mendoza, C. (2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Factores laborales

Definición conceptual

2011; Chiavenato, El conjunto de rasgos que investiga cómo se comportan las personas durante la actividad laboral se conoce como factor trabajo.

Definición operacional

Se utilizaron mediciones cuantitativas para evaluar los factores laborales y se evaluaron las dimensiones de esta variable.

Indicadores

Los factores higiénicos, la gestión organizativa, el salario, el contacto con el responsable, las prestaciones y los beneficios generales, así como los factores motivacionales, como el contenido del trabajo, el trabajo, la realización, el

reconocimiento, el desarrollo profesional y la responsabilidad, se evaluaron en función de la dimensión.

Escala: likert

Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo fueron los intervalos para la variable factores laborales.

Variable dependiente: Gestión administrativa

Definición conceptual

2012 Chiavenato, La gestión fue descrita como un proceso que implica una serie de acciones con el fin de alcanzar los objetivos a través de un equipo de individuos que trabajan juntos para completar una tarea.

Definición operacional

Las dimensiones de esta variable se utilizaron para evaluar la medición cuantitativa de la gestión administrativa.

Indicadores

La planificación se evaluó como una dimensión, que incluía definir la misión, enunciar el propósito, especificar los planes para alcanzarlos y proyectar las tareas organizativas; dividir el trabajo, asignar ocupaciones, dividir las tareas en organizaciones y puestos, delegar medios, delimitar la autoridad y la obligación, y la gestión; contratar colaboradores, coordinar el compromiso, animar, dirigir, liderar y controlar; definir normas, supervisar el rendimiento y correlacionar.

Escala: likert

Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo fueron los intervalos para la variable de gestión administrativa.

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

Según ñaupas et al. (2018), un grupo de personas con actitudes generales. Así se seleccionaron 200 trabajadores concienciados con aspectos laborales medioambientales.

3.3.2. Muestra

Según García et al. (2013), la muestra representa una parte de la población. Para esta investigación se reclutó una muestra de 81 servidores con experiencia laboral previa que participaron en el estudio y cuyas edades oscilaban entre los 20 y los 65 años.

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Participantes con edad entre de 20 a 65 años.	No participan menores de edad y mayores 70 años.
residentes y extranjeros que tienen relación con una institución pública.	residentes que no tiene relación con la institución pública.
Personas con conocimiento del tema.	Personas que no tienen conocimiento del tema.
Participación voluntaria	Personas no dispuestas a participación voluntaria.

El cálculo de la muestra se obtuvo con la fórmula de poblaciones finitas

$$N = 200$$

$$P \text{ y } Q = .50$$

$$Z = 1.96$$

$$\text{ERROR} = 5\%$$

$$N = 81$$

Es fundamental recordar que los valores P y Q se eligieron porque descubrimos trabajos que los empleaban.

3.3.3. Muestreo

T. Otzen y C. Manterola (2017). Destaca que el muestreo aleatorio simple es la categorización de un subconjunto de los individuos que conforman la población elegidos al azar para la muestra de estudio. En la investigación se utilizó el muestreo aleatorio básico, seleccionando 81 trabajadores al azar, de los cuales 56 eran funcionarios de la entidad y 25 locales, con una tasa de aceptación del 69%.

3.3.4. unidad de análisis

Los datos de la muestra (experimental y de control) se recogieron en la administración general de una institución pública de Lima.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Según Gil (2016), el proceso de investigación debe hacer uso de herramientas técnicas que faciliten el registro de sugerencias para la recolección de datos a través de encuestas con cuestionarios, que luego serán analizados metódica y linealmente con la ayuda de estadísticas y mediciones numéricas.

Para medir la variable independiente "factores laborales", compuesta por 25 ítems y dos variables latentes o dimensiones, y la variable dependiente "gestión administrativa", compuesta por 25 ítems y cuatro variables latentes, la investigación empleó el método de encuesta.

Había cinco categorías en una escala de Likert: (1) para totalmente en desacuerdo, (2) para en desacuerdo, (3) para ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) para de acuerdo y (5) para totalmente de acuerdo.

El constructo se validó mediante el modelo de ecuaciones estructurales.

validez y confiabilidad

Estas características de las herramientas de medición definen una mayor coherencia. Quero (2010). Hernández (2014) definió la validez de constructo como la relación entre las mediciones de diversas variables o conceptos.

Análisis factorial exploratorio AFE

Se trata de un enfoque estadístico que permite condensar los ítems del instrumento y luego modificarlos en función de las respuestas de los encuestados. En el Cuadro 5 del Anexo 5 y en el Cuadro 6 de Gestión Administrativa, que tienen la propiedad de conservar el número de dimensiones teóricas, pero reorganizando los ítems en función de las respuestas registradas por los miembros de la muestra, se muestra la estructura de los componentes de la variable trabajo.

Análisis factorial confirmatorio AFC

Se trata de una técnica estadística que compara cada hipótesis única y evalúa la validez y fiabilidad de cada ítem del cuestionario. En otras palabras, evaluó tanto el objeto de la medición como su corrección. Se ve en la Figura 1.

3.5. Procedimientos

Para abordar los desafíos del estudio, en la presente investigación se examinaron diversas fuentes bibliográficas. Se llevó a cabo el siguiente proceso de estudio: el planteamiento del problema de investigación, así como la definición

de variables, antecedentes, justificaciones del estudio, culminando con la definición de objetivos e hipótesis. Posteriormente, se aplicó un método deductivo, cuya lógica es analizar la realidad del problema de lo general a lo particular.

En los antecedentes se tuvieron en cuenta proyectos de investigación con factores iguales o comparables a los de este estudio. Asimismo, se realizaron búsquedas en numerosas fuentes como Scopus, EBSCO, ScienceDirect y Google Scholar para definir conceptos e hipótesis.

Para validar los instrumentos se utilizó un constructo.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la validez explica la correlación entre las mediciones de una variable o definición y las mediciones de otra variable o definición que está conceptualmente conectada. En este sentido, para garantizar la validez de constructo del estudio se siguieron los protocolos que se enumeran a continuación:

- Estudio de fuentes documentales bibliográficas para determinar cómo se relacionan entre sí las variables registradas por el instrumento complejo. Utilización del SPSS de IBM antes de realizar el análisis estadístico de las variables.
Se interpretó el nivel de validez.
- Se realizaron análisis factoriales exploratorios y confirmatorios para determinar la validez.

También se alcanzó la confiabilidad (Villasis, M. A., Márquez, H., Zurita, J. N., Miranda, G., Escamilla, A. 2018), la cual se refirió a que la credibilidad se va a determinar en el instrumento al aplicarlo en otros similares, los efectos que arroja serían los mismos, siendo reproducibles y consistentes dichos instrumentos. En este sentido, la confiabilidad de este trabajo se determinó mediante el Alfa de Cronbach, el cual tiene valores que van de 1 a 0, por lo que se puede inferir que la confiabilidad será mayor cuando el valor sea más cercano a 1 y menor cuando sea más cercano a 0 debido a la inconsistencia.

En consecuencia, antes de utilizar el instrumento, se realizó una prueba preliminar conocida como "prueba piloto" para evaluar el cuestionario y determinar si era viable o señalar los defectos del instrumento. En el caso de este estudio, participaron en la investigación 81 sujetos con diversos niveles educativos y características similares a la muestra del presente trabajo.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar un análisis estadístico descriptivo, se construyó una base de datos utilizando el programa Microsoft Excel para cada una de las dimensiones de las variables de la investigación. Para facilitar la visualización de los resultados, se generaron niveles de frecuencia y porcentaje en tablas, y los resultados se mostraron en gráficos estadísticos. Para el análisis estadístico inferencial se utilizó el programa SPSS de IBM. Se eligió la opción de escala óptima porque los ítems tenían escalas categóricas, y esto permitió determinar un modelo. El ANOVA reveló que este modelo era estadísticamente significativo.

3.7. Aspectos éticos

Timal, S., y Sánchez, F. (2017) recomiendan que, para analizar correctamente un trabajo de investigación, el investigador consulte tantas fuentes bibliográficas diferentes como considere necesario. Esto reducirá la probabilidad de plagio durante el proceso de investigación y, al mismo tiempo, mantendrá la ética y el respeto por uno mismo.

IV. RESULTADOS

Utilizando estadísticas y ecuaciones estructurales, este estudio se llevó a cabo teniendo en cuenta la descripción de los datos y el apoyo a cada hipótesis.

Descripción de datos

Variable independiente: factores laborales

Los datos de los "factores de trabajo" se concentraron en el intervalo [98,35 - 121,35] con una moda de 109, que representa el 6,2% de la distribución, y con una asimetría negativa, o sesgada hacia la izquierda, y una curtosis negativa.

Variable dependiente: gestión administrativa

Los datos de "gestión administrativa" se concentraron en el intervalo [95,50 - 118,28], con una moda de 125, que representa el 10% de la distribución, asimetría negativa o sesgada a la izquierda, y curtosis negativa.

Inferencia de los datos

Conocimiento del sistema catastral de los grupos

Ho: la gestión administrativa es idéntica en los grupos

Hi: la gestión administrativa es diferente en los grupos

Tabla 1 Prueba de igualdad de conocimiento de la GA

Hipótesis nula	Prueba	Sig. ^{a,b}	Decisión
1 La distribución de AD0225 es la misma entre categorías de Gpo.	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	.104	Conserve la hipótesis nula.

a.El nivel de significancia es de, 050.

b.Se muestra la significancia asintótica

El valor sig. de la prueba Mann-Whitney no es significativo, como se observa en la Tabla 1. En este estudio, las desviaciones con respecto al grupo de control no vienen definidas por los conocimientos que los servidores del grupo experimental tenían sobre gestión administrativa.

Prueba de hipótesis del estudio por escalamiento óptimo

Ho: los factores laborales tienen efecto en la gestión administrativa

Hi: los factores laborales tienen efecto en la gestión administrativa

Tabla 2

Prueba del efecto de los factores laborales en la gestión administrativa

Tabla 2 Prueba del efecto de los FL en la GA

R múltiple	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error de predicción aparente
,857	,735	,688	,265

Variable dependiente: AD0225

Predictores: FL01. F2FL12

En el cuadro 2, con un error estimado del 27%, se utiliza el 67% de la variabilidad de los datos para representar los conocimientos de gestión administrativa en función de los factores laborales. En el cuadro 3, el coeficiente F es moderadamente alto, lo que indica un modelo estadísticamente significativo en el tercio superior.

Tabla 3

ANOVA del modelo de gestión administrativa

Tabla 3 ANOVA del modelo de GA

	Suma de cuadrados	de gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	59,552	12	4,963	15,733	<,001
Residuo	21,448	68	,315		
Total	81,000	80			

Variable dependiente: AD0225

Predictores: FL01. F2FL12

En el cuadro 4 se define el modelo $AD0225 = .128 (FL01) + .827 (F2FL12)$, que representa la gestión administrativa en función de sus variables, siendo F2FL12 estadísticamente significativo.

Tabla 4

Coeficiente del modelo de gestión administrativa

Tabla 4 Coeficiente del modelo de GA

	Coeficientes estandarizados		gl	F	Sig.
	Beta	Programa de arranque (1000). Estimación de error estándar			
FL01	,128	,172	1	,551	,460
F2FL12	,827	,118	11	49,201	,000

Variable dependiente: AD0225

Prueba de hipótesis del estudio por análisis factorial confirmatorio

Según el cuadro 6, el 69% de los encuestados cree que los factores laborales influyen en la gestión administrativa. Esta conclusión se ve corroborada por el diagrama de trayectorias que figura en la Figura 1 (Anexo 5), en el que se observa un efecto del 75% y el ajuste del modelo es del 97%, lo que indica una concordancia entre el modelo teórico y el modelo práctico.

V. DISCUSIÓN

Se descubrió que el valor de significación de 0.00 calculado a través del coeficiente del modelo de gestión administrativa, que permite entender que existe un efecto administrativo de acuerdo a que los factores laborales son estadísticamente significativos, indica que los empleados administrativos de la institución cumplen con los requisitos. Dado lo anterior, se acepta la hipótesis de investigación que habla de la existencia de la relación entre los factores laborales y la gestión administrativa deficiente en una institución pública limeña. (2023), quienes en su estudio llegaron a la conclusión de que el liderazgo político coincide y es significativo en la gestión administrativa en la municipalidad peruana de Crucero.

A la luz de los hallazgos, el liderazgo que incorpora estrategias ambientales da como resultado un lugar de trabajo productivo con empleados contentos. Pero este resultado no tiene nada que ver con el que ganó Cabezas (2015). Examinó la gestión administrativa y su efecto en la satisfacción laboral, y los hallazgos revelaron que la gestión no se ajusta a la descripción del puesto, fomenta un ambiente de trabajo tóxico, carece de estrategias efectivas de gestión de personal y la organización carece de una estrategia motivacional.

El cálculo ANOVA del modelo de gestión administrativa del valor sig. 0.01 reveló que existe un efecto administrativo sobre los factores laborales que es estadísticamente significativo en este estudio para conocer la relación entre los factores laborales y la deficiente gestión administrativa en una institución pública de Lima. Se acepta la hipótesis de investigación, referida a la existencia del efecto entre los factores laborales en la inadecuada gestión administrativa en una institución pública de Lima, lo que significa que los empleados administrativos de la organización cumplen favorablemente con las funciones requeridas y pueden así desarrollar las actividades delegadas.

De lo antes expuesto, el resultado se relaciona con Herrera (2022), quien en su investigación concluye que la satisfacción laboral y la competencia del capital humano tienen significación en el desempeño institucional en tal sentido, analizando los resultados mientras más sólida sea la organización, mejor será el desempeño de los trabajadores y la producción se incrementará. (2019), analizó

quien en su investigación concluye que la incidencia de la gestión administrativa en los conflictos laborales de los trabajadores administrativos del proyecto especial sierra centro sur en Ayacucho, refiere que los resultados arrojaron que existe una inadecuada gestión de los trabajadores por la misma razón que entre las partes existen demasiadas rivalidades, por lo tanto no llegan a un entendimiento pleno.

En esta investigación, al determinar el efecto entre los factores laborales sobre la mala gestión administrativa en una institución pública de Lima, se evidenció que el valor de Sig. 0. 50 de la prueba de igualdad de conocimientos en gestión administrativa no es significativo, lo que nos da a entender que, los conocimientos que tenían los servidores de ambos grupos experimental y control no definen diferencias con respecto a la gestión administrativa, es decir que los empleados y funcionarios cumplen con las expectativas funcionales de la institución, de acuerdo a lo antes mencionado, se conserva la hipótesis nula, la cual se refiere a la existencia del efecto entre factores laborales en la deficiente gestión administrativa en una institución pública de Lima.

Este resultado se relaciona con Pedraza (2018), quien en su investigación concluyó que el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano, no existen diferencias significativas en los valores 0. 50 de las dimensiones de afecto y apoyo del clima organizacional, las cuales califican igual para ambos niveles la importancia de tener un clima sano de jefe a subordinado y viceversa, en ese sentido, analizando los resultados a mayor comunicación mayor confianza y apoyo para dirigir sus funciones, pero estos resultados no concuerdan con los de Gamarra et al, (2023), quienes en su investigación concluyeron que la ética profesional es significativa en la gestión administrativa, y se acepta la hipótesis alternativa en ese sentido, analizando los resultados, a mayor fortalecimiento de la capacitación de las personas, mayor dominio general en la gestión administrativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

A partir de los resultados de la investigación, intentamos identificar los elementos laborales problemáticos que provocaban regularmente un mal ambiente de trabajo en nuestros centros de trabajo y una mala administración administrativa.

Segunda:

Se obligó a funcionarios de organizaciones líderes a participar en las encuestas utilizadas para esta investigación con el fin de identificar los factores laborales que dan lugar a un cambio de una gestión administrativa ineficaz a una eficaz. Los colaboradores también tuvieron acceso a las encuestas, y los resultados revelaron que los factores laborales influyen en la gestión administrativa en el 67% de las opiniones de los encuestados.

Tercera:

A partir de los datos disponibles, se puede deducir que los factores laborales en la gestión administrativa tienen un impacto significativo en el 75% de los encuestados y que el ajuste del modelo para todos los encuestados fue del 97%, lo que significa que existe concordancia entre los modelos teórico y práctico.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Para mejorar el impacto de los resultados estadísticos, debe aumentarse el tamaño de la muestra.

Segunda:

Para ayudar a la investigación del alumno, se aconseja distribuir investigaciones frescas que sean comparables al estudio con el mismo tipo de investigación y metodología.

Tercera:

Dada la utilidad que puede tener si la investigación se realizara en un centro de trabajo, se aconseja utilizar el tema de investigación para utilizarlo en el mundo laboral.

Cuarto:

Se debe realizar una evaluación del porcentaje de avance en la ejecución de las tareas designadas cumplidas y no cumplidas para identificar las causas del efecto. Se aconseja que las entidades públicas tengan en cuenta las observaciones negativas de los factores relacionados con el desarrollo laboral, ya que pueden poner en peligro la gestión administrativa.

REFERENCIAS

- Amaru, A. C. (2009). Administración y funciones. *Fundamento de administración teorica general y procesos administrativos*. (primera edición), Pearson prentice hall. Pag. 488.
- Arias, J. L., Holgado, J., Tafur, T. L., & Vasquez, M.J. (2022). *Metodología de la investigación*. (primera edición digital)
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Cabezas, H. L. (2015). Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa pública municipal de saneamiento ambiental de babahoyo - emsaba e.p. *Universidad técnica de babahoyo – EMSABA E.P.*
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/1827/T-UTB-CEPOS-MAE-000027.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, E. (2011). las dos factores de Herbert. *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc graw-Hill Interamericana. (8va edición), Pag. 242-245.
- Chiavenato, I. (2004) *introduccion a la teoria general de la Administracion*. (setima edición) Mc graw-Hill Interamericana bit.ly/3rfE4Hv
- Encarnacion, M. A. (2009). Administración pública, (2da edición). *Paraninfo*.
bit.ly/3D2NYiv
- Gamarra, R.F., Sallca, M., & Miranda, H. (2023). Ética profesional y gestión administrativa municipal según la percepción de estudiantes universitarios. Vol.4, Nº 1, *Revista científica SEARCHING de ciencias humanas y sociales*. <https://doi.org/10.46363/searching.v4i1.6>
bit.ly/3PPb3ga
- Garcia, J. A., Reding, A., & Lopez, J.C. (2013), R. (2013). *Calculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica*. Vol.2.n8
DOI: [10.1016/S2007-5057\(13\)72715-7](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72715-7)
<https://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-articulo-calculo-del-tamano-muestra-investigacion-S2007505713727157>
- Gil, J. A. (2016). *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. UNED. Edición digital.

- <https://books.google.com.pe/books?id=ANrkDAAAQBAJ&printsec=frontcover>
- Gonzalez, W. J., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *artículo Pensamiento & Gestión*. N° 51.
<https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/>
- Hernandez., & Rodriguez. (2019). *Fundamentos de gestión empresarial* (1ra edición) pag. 03 - *Mc graw-Hill Interamericana companies*.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial mexicana, N°736
https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018), *metodología de la investigacion – las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta* (1ra edición) *Mc graw-Hill Interamericana*.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Herrera, E. A. (2022). Satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano en el desempeño institucional en la universidad nacional de agricultura, honduras. *Ciencia latina*, vol.6;N6. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4144
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4144>
- Hinojosa, J., Mamani, J., Tintaya, C., Gómez, P., & Pancca, V. (2023). Liderazgo político y gestión administrativa en el municipio de crucero, Perú. *Gestionar revista de empresa y Gobierno* vol.3 Núm.3 págs. 20-32
<https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/95>
- Lerma ,H. D. (2016), Metodología. *Metodología de la investigación*. *Eco ediciones*. <https://onx.la/2feb7>
- Martinez, J.L. (2019). *El proceso de elaboración y validación de un instrumento de medición documental. Acción y reflexión educativa*.
https://revistas.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/view/673
- Mendoza, V. M., & Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *FIPCAEC*, 25.vol.6(3), 608-620. bit.ly/3rjBqR0
- Menacho, I., Uribe, Y.C., Campos, H. M., & Caruajulca, W. (2019). Incidence of

administrative management in labor disputes of administrative workers at the sierra centro sur special project in ayacucho, 2018. *Journal of global management sciencies*, vol. 2, Nº 1, pp. 6-14.

DOI: <https://doi.org/10.32829/gms.v2i1.86>

<https://journals.cincader.org/index.php/gmsj/article/view/96>

Meza, L. F., Torres, J. S., & Mamani, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú.

<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>

<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/543>

Ñaupas, M.V., Valdivia, M. R., Palacios, J., & Romero, H. (2018), metodología de la invetsigación, cuantitativa-cualitaiva y redacción de tesis. *Ediciones de la U.*

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacio

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a studio. *International Journal of Morphology* (vol.35-nº1)

<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037> bit.ly/3rimkeL

Pedraza, N. A. (2020), Jop satisfaction and organizational commitment of human capital in performance in higher education institutions. *RIDE*. (Vol.10; 20)

<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200774672020000100105&scrypt=sci_abstract&tlng=en

Pedraza, N. A. (2018), el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *LASALLISTA de investigación*. Vol.15,N1,pp.90-101

<https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/69559148009.pdf>

Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente alpha de cronbach. *Telos, Universidad rafael belloso chacín*. Vol. 12(2):248-252.

<https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

Rebaza, C., & Santos, T. (2015). Factores administrativos-políticos que limitan la

- gestión del órgano de control institucional en el Gobierno Regional de La Libertad. *Ciencia y tecnología* Vol. 11 N° 1.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/909>
- Robbins, E. P., & Coulter, M. (2014). *Las dos teorías de Herbert*. *Administración*. Pearson. Pag. 508-509.
- Robbins, E. P., & Coulter, M. (2014). *La administración y funciones*. *Administración*. Pearson. Pag. 08-09.
- Saavedra, J., & Delgado, J.M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. Vol.4, N° 2. P. 1510
[bit.ly/3PN6vGQ](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176) DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Timal, S., & Sánchez, F. (2017). El plagio en el contexto del derecho de autor. *Revista de Ciencias Sociales*, 42, (48-66). <https://bit.ly/3wxsesA>
- Tuesta, J. A., Angulo, M., Chavez, R., & Morante, M. A. (2021), Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista venezolana de gerencia (RVG)*, 26(95), 629-641. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890476>
- Ventura, A. (2023). gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. *Digital Publisher*. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897405>
- Villasis, M. A., Marquez, H., Zurita, J. N., Miranda, G., & Escamilla, A. (2018). Research protocol VII. *Validity and reability of the measurements. Methodologic investigations*. RAM;65(4):414-421
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Wileidys, M. R. (2010). *Metodología de la investigación: una discusión necesaria en universidades zulianas*. (Vol.11)N11.
<https://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente: **Factores Laborales**

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de los Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Conjunto de características que estudia las conductas propias del hombre en actividad laboral Chiavenato	Esta variable será medida a través de sus dimensiones: factores higiénicos, Factores motivacion	-Factores Higiénicos	-Condiciones de trabajo -Administración de la – empresa. -Salario -Relaciones con el supervisor -Prestaciones y servicios sociales	01 - 13	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	
		-Factores motivacionale	-Trabajo -Realización -Reconocimiento -Desarrollo profesional -Responsabilidad	14 - 25		

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable dependiente: **Gestión Administrativa**

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de Ítems	Escala	Niveles Rango
Procedimiento que involucra serie de cuya finalidad lograr el propósito de los objetivos, mediante un grupo de personas que unen fuerzas para llevar a cabo una meta. Chiavenato (2011)	Esta variable será medida a través de sus dimensiones: Planeación Organización dirección Control	Planeación	-Definir la misión -Formular los objetivos -Definir los planes para alcanzarlos -Programar las actividades	01 - 05	1. Totalmente en 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	
		Organización	-Dividir el trabajo -Designar las actividades -Agrupar las actividades en órganos y Puestos -Asignar los recursos -Definir la autoridad y la responsabilidad	06 - 13		
		dirección	-Designar a las personas -Coordinar esfuerzos -Comunicar -Motivar -Liderar -Orientar	14 - 19		
		Control	-Definir estándares -Monitorear el desempeño -Evaluar el desempeño -acción correctiva	20 - 25		

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: **Factores Laborales en la gestión administrativa en una institución pública, Lima - 2023**

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General
¿Cuál es el efecto entre los factores laborales y la gestión administrativa deficiente en una institución pública de Lima, 2023?	Determinar el efecto existente entre los factores laborales y la gestión administrativa deficiente en una institución pública de Lima, 2023.	Existe efecto directa entre los factores laborales y la gestión administrativa deficiente en una institución pública de Lima, 2023.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos
¿Cuál es el efecto entre la dimensión higiénico y la gestión administrativa deficiente en una institución pública de Lima, 2023?	Determinar el efecto existente entre la dimensión higiénico y la gestión administrativa deficiente en una institución pública de Lima, 2023.	Existe efecto directa entre la dimensión higiénico y la gestión administrativa deficiente en una institución pública de Lima.
¿Cuál es el efecto entre la dimensión motivacional y la gestión administrativa deficiente en una institución pública de Lima, 2023?	Determinar el efecto existente entre la dimensión motivacional y la gestión administrativa deficiente en una institución pública de Lima, 2023.	Existe efecto directa entre la dimensión motivacional y la gestión administrativa deficiente en una institución pública de Lima, 2023.

Anexo 3

CUESTIONARIO FACTORES LABORALES

categoria	valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de desacuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nº	DESCRIPCIÓN	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Factores higiénicos					
1	Un personal debe contar con todas las condiciones de trabajo para desarrollar las actividades labores					
2	Un trabajador debe ser informado oportunamente y contar con las herramientas para la continuidad del					
3	Una persona debe estar suficientemente capacitado para gestionar la administración de la entidad					
4	Una organización debe ser gestionada de manera responsable					
5	Un personal debe comprometerse en cumplir las tareas para llevar a cabo el proceso con celeridad					
6	Un supervisor debe reunirse constantemente con el personal para informarse de las deficiencias de la organización					
7	Un personal debe tener experiencia laboral para escalar de cargo y ser mejor remunerado					
8	Un trabajador debe tener una buena relación y comunicación afectuosa con el superior					
9	Un personal debe informar al superior de las falencias encontradas en la organización					
10	Una organización debe asumir con responsabilidad en brindar a los trabajadores las prestaciones y servicios sociales					
11	Una empresa debe evaluar constantemente las condiciones de higiene de trabajo					
12	Una organización debe tener un ambiente laboral saludable para que el trabajador realice una buena función administrativa					
13	Una empresa debe mejorar el entorno laboral para el buen desempeño del personal					
	DIMENSIÓN: Factores motivacionales	1	2	3	4	5
14	Un personal debe ser motivado por sus labores logrados					
15	Un jefe debe motivar a los trabajadores que cumplieron responsablemente sus funciones					
16	Un personal debe motivarse para dar cumplimiento a las tareas delegadas por la entidad					
17	Una organización debe motivar al personal brindando capacitaciones para su desarrollo profesional					

18	Una empresa debe impulsar al cumplimiento de las responsabilidades otorgadas para llegar a los objetivos					
19	Un personal debe ascender de cargo si cuenta con el nivel de capacidad profesional					
20	Un servidor debe ofrecer máximo rendimiento para el cumplimiento de las funciones con responsabilidad y eficiencia en el centro laboral					
21	Una persona debe asumir con voluntad la responsabilidad de culminar a tiempo las tareas designadas por la empresa					
22	Un trabajador debe efectuar el trabajo de manera positiva para estimular el ambiente laboral					
23	Una empresa debe contar con una política de reconocimiento hacia sus trabajadores					
24	Un personal debe tener bajo control los trabajos otorgados por la entidad					
25	Una organización debe preparar al personal a obtener un crecimiento profesional para el desarrollo de la empresa					

Apellidos Nombres Validador:

Grado Especialidad:

DNI:

SJL,... de 2023

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

categoría	valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de desacuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nº	DESCRIPCION	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Planificación					
1	El logro de los objetivos depende de una planificación					
2	Una organización debe planificar sus metas					
3	Una persona debe planificar los cambios futuros					
4	Un personal debe organizar las actividades programadas que fuerón planificadas por la empresa					
5	Una empresa debe planificar para cumplir los objetivos de la misión					
	DIMENSIÓN: Organización	1	2	3	4	5
6	Un trabajador debe cumplir las funciones dadas por la organización					
7	Una organización debe asignar tareas según la capacidad profesional					
8	Una organización debe organizar grupos de actividades de acuerdo a los órganos y puestos especializados					
9	Una persona debe organizarse con los recursos asignados de su institución					
10	Una empresa debe delegar autoridad para que el trabajador cumpla con responsabilidad					
11	Una organización debe encomendar un mandato con autoridad amigable para ser obedecida					
12	Un personal debe cumplir con la parte del proceso laboral asignado					
13	Un trabajador debe tener en cuenta los recursos disponibles para la utilización en el proceso					
	DIMENSIÓN: Dirección	1	2	3	4	5
14	Una empresa debe designar a una persona que tenga la capacidad de dirigir a la organización					
15	Un líder debe coordinar con los subordinados los objetivos de la institución y logrará eficacia en sus labores					
16	Un personal encargado debe ser comunicado de toda información concerniente al trabajo					
17	Un superior debe motivar a todos los empleados que cumplan las funciones de manera responsable					
18	Un líder debe impartir compromiso y responsabilidad con ética y gestión positiva					
19	Un gestor debe valorar y orientar al personal en llegar a la meta de los objetivos					

	DIMENSIÓN: Control	1	2	3	4	5
20	Una empresa debe monitorear el porcentaje de avance de desempeño de las tareas designadas					
21	Una organización debe evaluar el desempeño valorando de forma más objetiva el rendimiento y capacidad laboral					
22	Un personal debe tener bien definido los estándares que cumplan los requerimientos del servicio de la organización					
23	Una institución debe llevar a cabo acciones que implanten en la gestión procesos más ágiles					
24	Un trabajador debe tomar acción correctiva ante dificultades que impidan el logro de las metas					
25	Un personal debe controlar las actividades realizadas bajo su cargo dando seguimiento el proceso del servicio					

Apellidos Nombres Validador:

Grado Especialidad:

DNI:

SJL,.... de 2023

Anexo 4



Asentimiento Informado

Título de la investigación:

Factores laborales en la gestión administrativa en una institución pública

Investigador (a) (es):

Yovana Gomez Escriba

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Factores laborales en la gestión administrativa deficiente en una institución pública Lima, 2023”, cuyo objetivo es: determinar el efecto entre los factores laborales y gestión administrativa.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa de gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus san juan de Lurigancho, Lima este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los factores miden medianamente en la gestión administrativa

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” factores laborales en la gestión administrativa deficiente en una institución pública Lima, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de Lima este de la institución. Universidad Cesar Vallejo. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.



D.N.I: 09667022

Tabla 5 AFE de FL

	1	2
FL09	,874	
FL16	,851	
FL22	,813	
FL18	,804	
FL05	,751	
FL20	,708	
FL13	,585	
FL21	,579	
FL03	,576	
FL08	,564	
FL06	,549	
FL11	,471	
FL12	,308	
FL25		,970
FL23		,666
FL02		,629
FL07		,625
FL14		,497
FL19		,492
FL10		,478
FL17		,466
FL04		,458
FL01		,433
FL15		,399

Tabla 6 AFE de GA

	1	2	3	4
AD16	,986			
AD15	,846			
AD11	,734			
AD23	,626			
AD25	,610			
AD24	,572			
AD17	,534			
AD02	,500			
AD10	,466			
AD18	,441			
AD05	,331			
AD22		,850		
AD19		,828		
AD21		,743		
AD12		,571		
AD13		,510		
AD14		,441		
AD03		,394		
AD09		,316		
AD01		,306		
AD07			,873	
AD08			,490	
AD04				,936
AD06				,510

Tabla 7 Estadística de FL

		FL0125	F1FL13	F2FL12
N	Válido	81	81	81
	Perdidos	0	0	0
Media		109,85	58,12	51,73
Mediana		110,00	59,00	52,00
Moda		109 ^a	65	52
Desv. Desviación		11,499	5,748	6,487
Asimetría		-1,692	-1,590	-1,547
Curtosis		6,738	5,187	5,349
Mínimo		52	31	21
Máximo		125	65	60
Percentiles	25	104,00	55,00	48,00
	50	110,00	59,00	52,00
	75	119,00	62,50	57,00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Tabla 8 Estadística de GA

		AD0225	F1AD05	F2AD08	F3AD06	F4AD06
N	Válido	81	81	81	81	81
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		106,89	21,54	33,90	25,70	25,74
Mediana		107,00	21,00	33,00	26,00	26,00
Moda		125	20	32	24	24
Desv. Desviación		11,394	2,495	4,079	3,112	3,089
Asimetría		-,169	-,347	-,143	-,464	-,308
Curtosis		-,345	-,273	-,679	,207	-,352
Mínimo		79	15	25	16	17
Máximo		125	25	40	30	30
Percentiles	25	99,00	20,00	32,00	24,00	24,00
	50	107,00	21,00	33,00	26,00	26,00
	75	116,00	24,00	38,00	28,00	29,00

Figura 1

Figura 1 Path del efecto de los FL en la GA

