



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA**

Gestión administrativa y competitividad en una organización no
gubernamental Peruana, Lima 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

AUTORA:

Ruiz Rodriguez, Clarisa (orcid.org/0000-0003-4616-8231)

ASESORA:

Mg. Chavez Mayta, Robert Willie (orcid.org/0000-0002-6397-0325)

Dra. Mendez Ilizarbe, Gliria Susana (orcid.org/0000-0001-9919-2003)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente tesis la dedico a mi recordada madre y mi padre, porque siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo que hicieron de mí una mejor persona, a mi hijo por su compañía, cuento con su apoyo, del mismo modo a las personas que de alguna manera contribuyeron al logro de mis objetivos.

Clarisa.

Agradecimiento

Toda mi gratitud para mi familia y amigos que siempre están presentes en todos los momentos de mi vida. Del mismo modo mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo, su plana docente y la asesora de este presente trabajo, porque me dieron la oportunidad de subir un escalón más en mi vida profesional.

Índice de contenidos

| | Pág. |
|---|------|
| Dedicatoria | II |
| Agradecimiento | III |
| Índice de contenidos | IV |
| Índice de tablas | V |
| Índice de Figuras | VI |
| Resumen | VII |
| Abstract | X |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 17 |
| 3.1.1 Tipo de investigación | 17 |
| 3.1.2 Diseño de investigación: | 18 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 19 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 19 |
| 3.3.1 Población | 19 |
| 3.3.2 Muestra | 19 |
| 3.3.3 Muestreo | 20 |
| 3.3.4 Unidad de análisis | 20 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20 |
| 3.5 Procedimientos de recolección de datos | 24 |
| 3.6 Métodos de análisis de datos | 24 |
| 3.7 Aspectos éticos | 25 |
| IV. RESULTADOS | 26 |
| V. DISCUSIÓN | 43 |
| VI CONCLUSIONES | 46 |
| VII. RECOMENDACIONES | 47 |
| REFERENCIAS | 48 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Confiabilidad para la variable Gestión Administrativa | 23 |
| Tabla 2. Confiabilidad para la variable Competitividad | 23 |
| Tabla 3. Medidas de frecuencia:variable Gestión Administrativa | 26 |
| Tabla 4. Medidas de frecuencia: Dimensión Planeación | 27 |
| Tabla 5. Medidas de frecuencia para la Dimensión Organización | 28 |
| Tabla 6. Medidas de frecuencia para la Dimensión Dirección | 29 |
| Tabla 7. Medidas de frecuencia para la Dimensión Control | 30 |
| Tabla 8. Medidas de frecuencia para la Competitividad | 31 |
| Tabla 9. Medidas de frecuencia para la Dimensión Innovación | 32 |
| Tabla 10. Medidas de frecuencia para la Dimensión Mejora | 33 |
| Tabla 11. Medidas de frecuencia para la Dimensión Capacidad | 34 |
| Tabla 12. Resultado de tabla cruzada: Gestión Administrativa y Competitividad | 35 |
| Tabla 13. Resultados para la variable Gestión Administrativa y la dimensión Innovación | 36 |
| Tabla 14. Resultados para la variable Gestión Administrativa y la dimensión Mejora | 37 |
| Tabla 15. Resultados para la variable Gestión Administrativa y la dimensión Capacidad | 38 |
| Tabla 16. Resultados de la prueba de Hipótesis general | 39 |
| Tabla 17. Resultados de la prueba de Hipótesis específica 1 | 40 |
| Tabla 18. Resultados de la prueba de Hipótesis específica 2 | 41 |
| Tabla 19. Resultados de la prueba de Hipótesis específica 3 | 42 |

Índice de Figuras

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1. Medidas de frecuencia: Variable Gestión Administrativa | 26 |
| Figura 2. Medidas de frecuencia de la Dimensión Planeación | 27 |
| Figura 3. Medidas de frecuencia de la Dimensión Organización | 28 |
| Figura 4. Medidas de frecuencia de la Dimensión Dirección | 29 |
| Figura 5. Medidas de frecuencia de la Dimensión Control | 30 |
| Figura 6. Medidas de frecuencia de la variable Competitividad | 31 |
| Figura 7. Medidas de frecuencia de la Dimensión Innovación | 32 |
| Figura 8. Medidas de frecuencia de la Dimensión Mejora | 33 |
| Figura 9. Medidas de frecuencia de la Dimensión Capacidad | 34 |
| Figura 10. Gráfico cruzado de Gestión Administrativa y Competitividad | 35 |
| Figura 11. Gráfico cruzado de Gestión Administrativa e Innovación | 36 |
| Figura 12. Gráfico cruzado de Gestión Administrativa y Mejora | 37 |
| Figura 13. Gráfico cruzado de Gestión Administrativa y Capacidad | 38 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la competitividad en un Organismo no Gubernamental Peruano. Para ello se utilizó la metodología del tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal y de nivel correlacional. En el estudio se utilizó una muestra censal de 89 trabajadores de una ONG peruana, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento al cuestionario, el mismo que estuvo conformado por un total de 25 ítems, los que fueron validadas por un juicio de expertos, cuya confiabilidad del Alfa de Cronbach para la variable Gestión administrativa fue de 0.926 y para la variable Competitividad el valor fue de 0.866, demostrando de esta manera la confiabilidad de los instrumentos. Para el contraste de la hipótesis realizamos correlaciones con la ayuda del software SPSS, obteniendo un resultado donde nos demuestran que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la competitividad con un valor de Rho de Spearman de 0.669 siendo este un valor moderado a fuerte de correlación.

Palabras clave: Gestión administrativa, competitividad, ONG, Innovación

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between administrative management and competitiveness in a Peruvian Non-Governmental Organization. For this, the applied type methodology was used, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and correlational level. In the study, a census sample of 89 workers from a Peruvian NGO was used, for data collection the survey technique was used, having the questionnaire as an instrument, which was made up of a total of 25 items, which were validated by an expert judgment, whose reliability of Cronbach's Alpha for the Administrative Management variable was 0.926 and for the Competitiveness variable the value was 0.866, thus demonstrating the reliability of the instruments. To contrast the hypothesis, we made correlations with the help of the SPSS software, obtaining a result that shows that administrative management is significantly related to competitiveness with a Spearman's Rho value of 0.669, this being a moderate to strong correlation value.

Keywords: Administrative management, competitiveness, NGO, Innovation

I.INTRODUCCIÓN

A nivel mundial durante los últimos años las organizaciones llamadas ONG (Los Organismos No Gubernamentales) vienen siendo objetos de investigación permanente e histórica, conforme estas vienen convirtiéndose en modelos de estructuración social. Ciertos autores mencionan que estas organizaciones se consideran como sistemas sociales que están enfocados al logro de un fin o unos fines. Con ello buscan consolidarse partiendo de grupos o agrupaciones de personas con motivaciones o intereses comunes y los llevan a un punto en común donde definen, diseñan e implementan estrategias colaborativa o cooperativas entre sí. Por otra parte, otro punto que se encuentra en la mira es la forma de financiamiento y uso de los fondos destinados a labores sociales que permitan el bienestar de la población en riesgo principalmente.

Cuando se habla de este tipo de organizaciones, podemos ver una diversidad de áreas de trabajo y realizan diversas funciones humanitarias, desde Defensa de derechos Humanos, protección del medio ambiente, entre otras, pero siempre con un interés casi común de garantizar el bienestar público, pero también eso viene acompañado de grandes inversiones en la parte administrativa que en algunos casos como el centro internacional de la papa llegan hasta un 32% de gasto, quedando un 68% de recursos para inversiones directas en las familias o cliente final. Hasta hace poco Agencia Internacional de Desarrollo de Estados Unidos (USAID) siendo esta la agencia internacional de cooperación más grande del mundo financiaba gastos administrativos hasta por el 18% del costo del proyecto. En la actualidad estos costos se convierten en un 10% que obliga a las organizaciones a ser más eficiente para administrar los recursos en un país donde cada vez son más escasos este tipo de donaciones por el nivel de renta que tiene el Perú en los últimos años.

En España la aparición de las ONG viene siendo significativa especialmente en las últimas dos décadas, cuyos financiamientos las destinada a países de África y Latinoamérica, donde se ve que cada año va disminuyendo de forma sustancial y sostenida, la AECI (Agencia Española de Cooperación

internacional) cada vez pone más condiciones a los socios de LATAM para un nuevo financiamiento, ya sean estos en bajos o ningún costo administrativo hasta solicitar el cofinanciamiento de los proyectos; siendo principalmente un factor clave los altos costos administrativos y gerenciales de los Organismos No Gubernamentales y especial aquellas que se denominan de desarrollo (ONGD).

En Latinoamérica un tema poco explorado viene a ser el fortalecimiento institucional, especialmente cuando se refiere a la sostenibilidad, que por tradición viene siendo reducida solamente a la dimensión financiera, siendo orientada generalmente a los fondos provenientes de la cooperación internacional o las agencias de cooperación internacional, quienes destinan fondos para el desarrollo de proyectos en el mundo, y las ONGs son las principales instituciones en sufrir estos recortes, motivo por el cual vemos la importancia de ver como se vienen adaptando a esta nueva realidad, así poder entender si la mejor Gestión Administrativa estaría influyendo en la competitividad de una institución.

Hoy adquiere una especial importancia dentro de escenario que viene siendo marcado por cambios estructurales muy fuertes que impactan directamente en la misión y las formas de implementar o ejecutar las acciones, y como es el sentido y la orientación de las ONG. En la actualidad la Globalización empresarial y de mercados, junto a la descentralización de los actores sociales tradicionales, la economía de los mercados, la visibilización de la sociedad civil, las privatizaciones de servicios, el decrecimiento del estado, así como las discrepancias del rol que tienen como organizaciones, permiten ahondar en esta discusión.

Teniendo en cuenta esta mirada, se podría decir que existe al menos cuatro puntos importantes y vinculados claramente entre sí, estos son: La sostenibilidad económico-financiera, muy por encima del contexto del mercado de cooperación internacional y tradicional; su sostenibilidad Social, esto basado en la legitimidad de sus acciones y en las nuevas circunstancias de mercado; La gran importancia de la responsabilidad; y la necesidad de definir los impactos de las intervenciones con una mirada de sostenibilidad. Estos puntos vienen siendo en la actualidad parte de las discusiones inclusive al interno de las mismas ONG y ONGD

Según la APCI (Agencia Peruana de Cooperación Internacional), en la actualidad cuenta en sus registros a 2779 ONG. Estas ONG actualmente vienen compitiendo por recursos con sus antiguos aliados, tanto a nivel internacional y nacional, el mismo que va relacionado con la mayor capacidad de presentar proyectos vendibles, la experiencia, los contactos, y la institucionalidad de las ONG.

Un punto muy importante en la actualidad para el recojo de fondos es los gastos administrativos denominados Over Head o NICRA, acompañado de la obtención de contrapartes que permitan a los donantes maximizar sus aportes para proyectos de impacto. Entonces la competitividad de una organización se da cuando hay un uso eficiente de sus recursos y en este caso en particular queremos entender como la gestión administrativa esta relacionándose con la competitividad y como estos impactan en la competitividad de la ONG objeto de estudio. Por estas consideraciones planteamos responder la problemática planteada: ¿Cuál es la relación existente entre la gestión administrativa y la competitividad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023? De igual forma también planteamos problemas específicos con tres interrogantes ¿Cuál es la relación existente entre la gestión administrativa y la Innovación en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023? cómo segunda interrogante ¿Cuál es la relación existente entre la gestión Administrativa y la Mejora en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023?; y finalmente ¿Cuál es la relación existente entre la Gestión Administrativa y la Capacidad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023?. Y finalmente

Al realizar esta investigación nos permitió generar y aportar al conocimiento que ya se cuenta respecto a la gestión administrativa, así como también a cerca de la competitividad, información que viene acompañada de pruebas estadísticas y terminan en resultados contrastados

Cuando se realiza la presente investigación, porque existe una necesidad de conocer la forma de optimización de los fondos obtenidos en la parte administrativa para las ONG, mismo que permitirá a futuros investigadores contar con una herramienta que permita ser implementada en otras investigaciones similares.

La elaboración de las encuestas y su validación que nos demuestren su validez y fiabilidad será posible realizar en próximos trabajos de investigación (resultados)

Para la ejecución del trabajo se planteó el objetivo de Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la competitividad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023

De la misma forma es necesario contar con objetivos específicos, para ello planteamos los siguientes: 1. Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la Innovación en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023; 2. Determinar la relación existente entre la gestión Administrativa y la Mejora en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023 y finalmente: 3. Determinar la relación existente entre la Gestión Administrativa y la Capacidad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023

En la investigación tenemos como hipótesis: Existe relación significativa entre La gestión administrativa y la competitividad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023; y tres hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre La gestión administrativa y la Innovación en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023; 2. Existe relación significativa entre La gestión administrativa y la Mejora en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023; 3. Existe relación significativa entre La gestión administrativa y la Capacidad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Al realizar un trabajo de investigación, es necesario revisar información relacionada al tema, es por ello que se revisó información de trabajos realizados previamente, estos trabajos nos permiten conocer las metodologías aplicadas y los resultados obtenidos bajo diferentes condiciones, a continuación presentamos los antecedentes nacionales.

(Abad Tuesta, 2022) realizó su trabajo con el objetivo de conocer el relacionamiento de las variables control interno y gestión administrativa para la oficina de tesorería y contabilidad en la red de prestaciones del norte del Perú, para ello se utiliza una metodología con enfoque cuantitativo, cuyo diseño es no experimental, transversal, correlacional, cuyo resultado menciona la existencia de relación significativa de la gestión administrativa con las dimensiones ambiente de control (0.734), Evaluaciones de riesgo (0.744), Actividades de supervisión (0.864). La investigación concluye: indicando que existe un manejo bueno de los lineamientos, así como de procesos dentro de la organización; La gestión administrativa está siendo ejercida estratégicamente por los directivos que vienen implementando mejoras a su sistema de control interno (SCI); demostrando la relación positiva y alta de 0.841 de variables control interno y la variable gestión administrativa.

(Flores Estuco & Mireles Benavente, 2021) Investigación cuyo objetivo fue: conocer la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en servidores públicos de la Corte Superior de Justicia Mariscal Nieto, utilizando la metodología no experimental, tipo descriptivo–correlacional. Como resultado de este trabajo podemos mencionar que se encontró relación entre la variable Gestión Administrativa y la variable Desempeño laboral con una significancia p-valor sig (bilateral) = $0,00 < 0,05$ con una correlación positiva alcanzando un valor de $r=0,630$. Del mismo modo la existencia de correlación entre las dimensiones de planeación, dirección, organización, y control, alcanzando valores estadísticos de $r=0,537$, $r=0,980$, $r=0,668$, $r=0,880$ respectivamente.

(Ruíz Llontop, 2021) Su investigación cuyo objetivo fue conocer la existencia de relación entre la variable gestión administrativa y la variable calidad del servicio, en

el el Ministerio Público de Chiclayo durante la pandemia del COVID-19, utilizando en dicha investigación el diseño no experimental, cuantitativo, correlacional, que le permitió ver la influencia de una variable en la otra. La investigación tuvo como resultado, que se encontró relación significativa entre la variable Gestión administrativa y la variable Calidad del servicio de Justicia con $p=0.00 < 0.05$ con un resultado de $r=0.632$, influyendo de manera positiva directa, con intensidad media alta. Con respecto a la dimensión de planeación, esta no se correlaciona de manera significativa con un valor $r= 0,287$. Por otro lado, dimensiones como: Organización, Dirección y Control tuvieron correlación positiva con la variable calidad de servicio alcanzando valores de $r=0,594$, $r=0,595$, $r= 0,634$ respectivamente.

(Saavedra Matos, 2021) Realiza una investigación con el objetivo de conocer cómo se relacionan las variables gestión por procesos y la gestión administrativa en usuarios de la Municipalidad Provincial de Casma, 2021, en este estudio la metodología fue transaccional, diseño no experimental, correlacional simple. En esta investigación se obtuvieron los resultados dónde se puede ver que existe relación significativa ($p=0,00$), demostrándose la relación positiva moderada ($\rho=0.661$) entre la variable gestión por procesos y la variable gestión administrativa, como resultados descriptivos se tiene que en gestión administrativa el 37% tiene nivel medio, seguido del 32% con nivel bajo y solo el 19% indican nivel alto.

(Castillo Rojas & Sanchez Olortigue, 2023) realizan un trabajo con el objetivo de Determinar la relación que existe entre el control interno y gestión administrativa en la empresa Inversiones 2F SAC, para ello la metodología usada fue una investigación básica, correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Los resultados obtenidos de este estudio fueron que existe relación entre las variable con significancia de 0.008 $r=0.720$, demostrando la relación positiva fuerte del control interno y la gestión administrativa, por otra parte también se ve que con un $r=0.256$ de relación positiva débil entre el ambiente de control y la planeación administrativa; Con un $r=0.522$ de relación positiva media entre la evaluación de riesgo y la organización administrativa; también con un $r=0.623$ con una relación positiva media entre la actividad de control y la dirección administrativa y finalmente,

$r=0.591$ de relación positiva media existente de la información y el control administrativo.

(Quille Cardeña, 2022) Realiza su investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre gestión administrativa y competitividad en Xima Hotels S.A.C. – Cusco, 2022, trabajo usando un tipo de estudio aplicado, con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal, los resultados de esta investigación fueron aceptar la hipótesis alternante, encontrando una correlación positiva con un valor de chi cuadrado de 34.743 entre las variables de gestión empresarial y competitividad, del mismo modo existe relación entre las dimensiones de planeación y competitividad con un valor de chi cuadrado de 37.098, por otro lado, también existe correlación entre la organización y la competitividad con un valor de chi cuadrado de 31.023 y finalmente encuentra correlación entre el control y la competitividad con un valor de chi cuadrado de 29.908.

Sobre este tema en estudio, también encontramos estudios realizados fuera del Perú, es por ello que mencionamos a los siguientes autores internacionales:

(Fonseca Robayo, 2021) Realiza su investigación con el objetivo de determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua, para ello utiliza una metodología de estudio aplicado, con enfoque cuantitativo de nivel exploratorio, descriptivo correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal, los resultados de esta investigación fueron aceptar la hipótesis alternante, encontrando una relación positiva con un valor de 0.815 de Rho de Spearman entre las variables de gestión administrativa y Productividad comercial.

(Shulca Yopez, 2023) realiza una investigación con el objetivo de Determinar como la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la junta, para ello utiliza el método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental. Obteniendo los siguientes resultados de investigación: la correlación encontrada fue de 5,455, aceptando de esta manera la hipótesis del

estudio, quedando demostrado que la gestión administrativa se correlaciona con el desarrollo organizacional.

(Rodríguez Calderón, 2020) realiza una investigación con el objetivo de Evaluar la influencia de la gestión administrativa en la calidad de atención al usuario del área de terapia de lenguaje del Centro de Docencia Asistencial de la Universidad de Guayaquil. Este trabajo se realizó con un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal y descriptivo. Los resultados de esta investigación determinaron una relación positiva y significativa con un $r=0.960$, y las dimensiones de organización $r=0.826$. concluyendo en que en esta investigación fueron aceptadas las hipótesis de investigación, demostrando la influencia positiva que tiene la gestión administrativa sobre la calidad de atención al usuario obteniendo un coeficiente correlacional de Pearson de 0.898

Para el presente estudio tomamos teorías acerca de la administración es así que podemos mencionar a teóricos que nos hablan de la administración desde sus inicios.

(Dohlman, DiMeglio, Hajj, & Laudanski, 2019), Los autores indican que Maslow agrupa las necesidades en 5 tipos de forma piramidal en la base se encuentra las fisiológicas, luego encima de ella se encuentra seguridad, más arriba esta la social, encima de ella se encuentra la estima y finalmente la auto realización.

(Gómez Ortiz & Vázquez Domínguez, 2019) los autores nos dan un resumen de las teorías de la administración, hablando de F.W. Taylor, con su teoría científica, quien afirma que los principales problemas se dan a nivel operacional que tienen altos costos y baja rentabilidad, buscando la eficiencia de las organizaciones mediante la organización racional del trabajo. Por otra parte, la teoría Clásica planteada por H. Fayol, quien plantea la división de la organización mediante funciones claves, es gracias a Fayol que inicia el proceso administrativo con 14 principios que gobierna una organización

En el presente trabajo utilizaremos dos variables, las cuales definiremos conceptualmente para luego entender cada una de sus dimensiones.

La palabra administración es una derivación del latín donde Ad que significa dirección; Minister que se atribuye al comparativo de inferioridad y ter que se refiere a la obediencia o subordinación.

(Ordoñez Espinoza, Ordoñez Gavilanes, & Vasquez Hugo, 2022), La administración ha existido desde la antigüedad y a través del tiempo se perfecciona, además se muestra su definición a partir de diferentes perspectivas, ya que en toda la existencia existe este proceso. Se logra representar como un proceso para definir y organizar las funciones primordiales de una empresa. En tal sentido se refiere a una combinación absoluta de recursos materiales y financieros mediante el procedimiento de establecimiento, orientación y control, con el objeto de obtener los propósitos determinados.

(Valle Bombon, Veloz Vasco, & Jiménez Zavala, 2021), dentro de la gestión empresarial, tenemos al departamento que se encarga de la regulación del mercado y esta es la administración, quien cumple un rol importante en el desarrollo empresarial. En estos tiempos de modernidad, el mercado viene enfrentándose a nuevos desafíos que impactan directamente en la transformación de muchas aristas en lo cotidiano de la vida. En empresas que están en un estadio de transición, las áreas de gestión administrativa desempeñan un rol principal, que permiten mejorar la transformación de las empresas, permanecer atentos a cualquier tipo de comercio ilegal en la empresa y la relación que pueda existir con las legislación y reglamentos nacionales, que permitan apoyar aquellas empresas legítimas garantizando una adecuada transformación y como consecuencia obtener un correcto funcionamiento de la economía de mercado.

(Mero Vélez, 2018), nos indica que la administración viene a ser una ciencia social encargada de organizar actividades realizadas en la organización o empresas, apoyándose en sus cuatro dimensiones; para el autor hablar del proceso administrativo es referirse a: la planificación, la organización, la dirección y el

control, teniendo siempre como resultado un sistema interrelacionado entre sí de manera estrecha.

Cuando hablamos de planificación aunada a estrategia, son un binomio moderno que desarrollan las empresas u organizaciones, convirtiéndose en planificación estratégica, y ésta a la vez viene a ser una herramienta imprescindible al momento de tomar decisiones, donde se ven un sin número de acciones estratégicas de corto, mediano y largo plazo que iniciándose desde un estado situacional actual y como llegaran a un futuro deseado.

(Falconi Piedra, Luna Altamirano, Sarmiento Espinoza, & Andrade Cordero, 2019), indican que hablar de gestión administrativa, es porque viene siendo considerada una actividad importante y con mucha relevancia de una organización o empresa. Siendo realizada con el único fin de organizar esfuerzos grupales, siendo la manera de obtener o lograr objetivos y metas planteadas, para ello se utiliza herramientas y recurso humano con labores específicas como son la puesta en marcha de procesos clave conocidos comúnmente como dimensiones (planificación, organización, dirección y control). De la misma manera es posible afirmar, que hablar de gestión administrativa, involucra desarrollar procesos administrativos, como son algunas funciones clave de planificación y organización dentro de una organización, también la gestión administrativa define cargos elementales cuyas funciones son de control en la empresa dándole dirección, por ende asumiendo el control general de las actividades.

Entonces podemos afirmar que la administración es definida como una acción mediante el cual es posible lograr ciertos resultados mediante la colaboración y esfuerzo de terceros.

(González Rodríguez, Viteri Intriago, Izquierdo Moran, & Verdezoto Córdoba, 2020) no dan conocer al respecto indicando que gestión administrativa viene a ser, un engranaje fundamental y parte de las ciencias administrativas, con características sistémicas y de consenso, que vienen siendo el soporte y sostén de lo que se conoce como desarrollo empresarial, social, así mismo en lo económico y tecnológico de los últimos años, pudiéndose afirmar hasta en el último siglo. Siendo

entonces actividades sistémicas que permiten gestionar a las organizaciones mediante numerosos esfuerzos en las tareas, y los recursos, teniendo una capacidad de coordinación, de dirección, en actividades diversas a desarrollarse en la empresa, permitiendo de esta manera mitigar problemas para luego poder obtener cada uno de los objetivos establecidos. Entonces es posible afirmar que hablar de gestión administrativa es hablar del conjunto de procesos con cuatro dimensiones bien definidas: planificación, organización, dirección y control.

Planificación; Esta dimensión administrativa define todas y de manera específica las metas, plantea objetivos, asigna recursos y hace seguimiento a las tareas que se desarrollan en un periodo de tiempo.

La Organización; esta dimensión es la encargada de estructurar a la empresa para realizar una asignación de recursos (ya sean estos humanos, tecnológicos, financieros, información y materiales) que permita desarrollar su trabajo, logrando finalmente todos los objetivos planteados.

La Dirección; Esta dimensión se responsabiliza de la ejecución de estrategias planteadas dentro de la empresa, dirigiendo el esfuerzo hacia los objetivos planteados mediante la motivación, liderazgo y comunicación.

El Control; esta dimensión se define como aquella que verifica las tareas y que estas se desarrollen según las estrategias empresariales planteadas, pudiendo corregir o mitigar problemas de proceso, así como la evaluación de resultado que permita una mejor toma de decisiones.

Con todo ello es posible concluir mencionando que gestión administrativa viene a ser uno de los ejes fundamentales en una empresa, cuyo objetivo final es tener resultados efectivos, mejorando las ventajas competitivas frente a la competencia y un resultado positivo al final en los estados financieros.

Esta información permitió conocer un poco más acerca de la gestión administrativa tomando en cuenta diversos autores como Idalberto Chiavenato y otros autores como Adam Smith que también ayudan con sus aportes en competitividad, el mismo que nos da un marco referencial en este trabajo. Sin embargo, aún no es

suficiente los planteamientos presentados que nos permitan entender en toda su magnitud al mundo de las empresas o asociaciones que manejan un aparato administrativo complejo, investigación a la que está orientada el presente trabajo, entonces ahora definiremos la variable de competitividad

(Grauwe, 2010) afirma que la viene a ser la capacidad de una organización que tiene frente a la competencia, es decir, da a conocer su valor y la importancia que tiene a todos sus clientes y potenciales clientes en el sector que viene operando, del mismo modo, plantea ventajas competitivas y diferenciadas en sus destrezas dentro de la organización como fuera de ella, que le permitirá brindar el poder de la satisfacción a sus clientes, de tal manera que pueda determinar si posee estas competencias a su favor.

(Porter, 2015) para este autor, contar con una estrategia de competitividad está referida a las acciones ofensivas o defensivas dirigidas a crear una forma de defensa de las cinco fuerzas competitivas, el objetivo es el logro de resultados por encima de la media de las organizaciones competidoras. Con este tipo de estrategia se sitúa a la organización en un espacio diferenciado frente a su competencia y como resultado será darles valor a los clientes, esto acompañado de innovación.

Entonces es necesario conocer también acerca del estudio de la competitividad, para ello tomaremos como punto de partida la competitividad sistémica; hablar de este tipo de competitividad, hacemos referencia a que esta sea vista como un todo, decir que su entendimiento y estudio sea coherente donde están las empresas y por ende se convierten en el sostén de un mercado competitivo y la sociedad exigente.

(Fonseca Zárate, 2015), Nos habla de que competitividad viene a ser un tema de preocupación para todos, en términos más sencillos, si nosotros no somos competitivos como nación en cualquier rubro, entonces siempre seremos dependientes por aquellas naciones que evolucionaron en ese tema y llevan la delantera, esto se agrava y se vuelve problemático cuando se revisa cuál es el área en que somos competitivos en la actualidad. Claramente podemos ver que existen los exitosos y ellos vienen controlando y dominado económicamente a aquellos

menos competitivos y es un proceso que difícilmente podría ser revertido si nosotros como sociedad no hacemos algo que nos permita ser más competitivos. Para ello debemos tener en cuenta que la competitividad de un país, también viene a ser la competitividad que tiene en sus productos y servicios, hablamos aquí de los valores agregados que les dan a las empresas locales.

(Sastre Castillo & Aguilar Pastor, 2000), Los autores indican que definir la competitividad o dar un concepto de ella, viene a ser un tema complejo que en necesario analizar desde distintas ópticas es por ello que autores como (Cuervo, 1993; Fernández, 1993; Fernández Rodríguez, 1993 y 1994; Martín, 1993; Salas, 1993 o Segura, 1993) concuerdan en que la competitividad tiene tres sectores definidos para su estudio: Sectorial, Empresarial tradicional y Macroeconómico; cuando se identifica estas bases que soportan la competitividad, se concentran específicamente en los sectores más altos ya sea a nivel de país o región y bajando un poco y con mayor esfuerzo a la industria

(Diego Tamayo & Agudelo López, 2015), Para hablar de competitividad, es referirse a un elemento tan antiguo como la misma economía, pues viene a ser consecuencia de una economía de libre mercado (agentes económicos que ofertan y los que demandan), por consiguiente, se toman una serie de conceptos sobre competitividad

(Diaz Muñoz, Quintana Lombeida, & Fierro Mosqueira, 2021) los autores mencionan que hablar de competitividad, es referirse a una de las condiciones valoradas y buscadas por los ejecutivos dentro de una organización esto porque existe gran demanda de clientes que día a día son más exigentes y a la vez complejas de entender, es por ello que las organizaciones sacan sus mejores armas para enfrentar a sus competidores y lograr un posicionamiento privilegiado dentro del mercado que asegure una permanencia en el mediano plazo y largo plazo.

(Ramírez Molina & Ampudia Sjogreen, 2018), existen un sin número de estudios acerca de la competitividad que se vienen convirtiendo o vienen haciendo de ella toda una rama de investigación importante entre los investigadores y como práctica

dentro del talento humano de las organizaciones. El mismo que se podría analizar bajo diversos ángulos y en conjunto estas contribuyen a un desarrollo sostenible de un país teniendo como principal elemento al recurso humano, lo que permite generar valor a la empresa y estas puedan ser partícipes de manera activa y creativa dentro del mercado, teniendo en cuenta siempre los índices macroeconómicos, el desarrollo económico, las políticas sectoriales, sin olvidarse de los temas sociales y culturales.

(Zayas Barreras, 2020) hablar de factores que llevan al éxito la gestión empresarial u organizacional se centra en las personas o su equipo de colaboradores, quienes deberán contar con capacidades, compromiso y acción que finalmente dan como resultado un talento individual de cada uno y esto debe convertirse en un factor diferenciador que signifique para la empresa bajos costos operativos y en contraposición mejores ingresos, esto porque la participación de las empresas en la cadena de valor y los impactos que ocasionen en el resultado de las organizaciones, con el uso de la tecnología y los avances en los softwares son posibles de detectar, así mismo es posible medirlas. Por otro lado, una empresa sobrevive sólo si es exitosa y también competitiva.

Para el presente trabajo tomaremos las definiciones de (Carrasco Vega, Mendoza Virhuez, López Cuadra, Mori Zavaleta , & Alvarado Ibáñez, 2021), los autores nos dicen que La Competitividad se basa en una serie de ventajas competitivas, quienes en gran parte dependen de las habilidades que poseen, la tecnología instalada, procesos o elementos que hacen diferente ante los competidores. Las ventajas se pueden adquirir de diversas formas y una de ellas viene a ser por la presión o responsabilidad de ser el líder en el mercado con respecto a la competencia.

Dimensión 1 Innovación indican que también son condicionantes para poder efectuar tareas estratégicas creativas, innovadoras, con una serie de procesos eficaces frente a la competencia donde el valor añadido le permite brindar un producto/servicio de mayor calidad y atractivo hacia los clientes o consumidores.

Como indicadores de esta dimensión los autores se refieren a las:

Tecnologías. Que viene a ser un conjunto de métodos y conocimiento que aplica la organización de manera sistémica con el propósito de lograr un objetivo.

Creatividad. Considerado como acciones dinámicas y de cambio constante en las personas, con una capacidad que le permite innovar y/o crear cosas, materializar ideas, o generar nuevos conceptos orientados a brindar soluciones.

Estrategias de Marketing. Viene a ser la programación interna que le permite a una organización mirar los recursos disponibles y cómo estas serán utilizadas de manera eficiente que permita mejorar las ventajas de la organización con respecto a la competencia.

Talento Humano. Está considerada como la capacidad que tienen las personas en el aprendizaje y la ejecución de tareas dentro de un puesto laboral de forma eficiente y responsable.

Dimensión 2 Mejorar según (Carrasco Vega, Mendoza Virhuez, López Cuadra, Mori Zavaleta , & Alvarado Ibáñez, 2021) Los autores nos indican que: cuando la calidad sea superior o esta mejore, los costos de producción disminuirán, esto debido a que se aminoran los errores en la producción y la reducción del tiempo en la producción, por otro lado también está la optimización de la materia prima y el uso adecuado de las máquinas, dando como resultado una productividad eficiente que le permite a la organización productos/servicios de calidad a precios reducidos, logrando la consolidación de la organización.

Indicadores Dimensión Mejora

Calidad de servicio; se refiere a las acciones que ayudan a la mejora del servicio satisfaciendo las necesidades de los clientes, para ello debe tomarse en cuenta la construcción de un buen relacionamiento, amical y dentro de un ambiente positivo.

Clima Laboral. Se refiere al espacio donde los colaboradores ejecutan un sin número de labores en función a la especialización de los trabajadores y giro de la organización

Marca, viene a ser la identificación de servicios o productos que las empresas u organizaciones comercializan dentro del mercado y esta pueda ser reconocida por el consumidor.

Dimensión 3 Capacidad, (Carrasco Vega, Mendoza Virhuez, López Cuadra, Mori Zavaleta , & Alvarado Ibáñez, 2021) Los autores nos definen como la potencialidad que tiene una organización para abastecer e incrementar la participación dentro del mercado, incrementándose de manera paralela con el nivel de vida de los pobladores, siendo la productividad la única manera de conseguirla.

Indicadores Dimensión Capacidad

Actividades. Estas se refieren a las diferentes funciones y deberes que necesariamente deben realizar las organizaciones y les permita alcanzar un objetivo.

Desempeño Laboral. El desempeño se refiere a la calidad de trabajo que tiene un colaborador dentro de la organización, resaltando sus destrezas interpersonales, habilidades como profesional y que estas se relacionan de manera directa con los resultados de las organizaciones

Estrategias. Son un conjunto de acciones que se toman en función a los planes de acción de las organizaciones y estas les permitan alcanzar objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Para la investigación se utilizó el método Hipotético por las características de estudio que es probar una hipótesis planteada a cerca de la gestión administrativa y la competitividad en una ONG peruana, mismo que se sustenta en los teóricos siguientes:

(Bernal Torres, 2010) para este autor los trabajos son hipotético-deductivo teniendo aquellos que tienen un enfoque al cuantitativo, siendo este un procedimiento que se inicia en una afirmación a manera de hipótesis donde se busca refutar esta hipótesis, deduciendo del estudio conclusiones que confronte con los hechos.

(Cegarra Sánchez, 2011), por otra parte, nos menciona que con este método se emite hipótesis sobre una posible solución al o los problemas que se plantearon, comprobando posteriormente con datos obtenidos de la muestra o población y esta información tiene concordancia con la hipótesis planteada.

3.1.1 Tipo de investigación

Para la investigación se utilizó la investigación básica de corte transversal y correlacional, esto porque primero describo y se caracterizó la dinámica de las variables en estudio. Y como segundo punto, se mide la existencia o no de la relación que pueda existir entre la variable Gestión Administrativa con la variable Competitividad.

Para dar un mayor sustento teórico al respecto y contar con la validez del tipo de investigación mencionare a los teóricos siguientes:

(Carrasco Díaz, 2009) para este autor es que la investigación debe contar con objetivos alcanzables que puedan realizarse en el corto plazo y este tipo de objetivos deben ser medibles y que deben estar acompañadas de las respectivas bases teórico-científico que den validez al trabajo. (p.43).

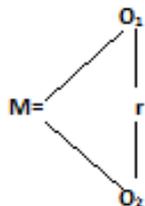
(Valderrama Mendoza, 2015) Nos menciona investigaciones de esta naturaleza son conocidas como como empírica, dinámica, activa, o práctica, quien está muy unida a una investigación básica básicamente porque depende de aquellos descubrimientos o aporte teórico que se da al momento de plantear soluciones a los problemas y permita generar nuevos modelos de bienestar social.

(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) cuando la investigación busca dar especificidad a una propiedad o característica o perfil de un grupo, personas, comunidad, proceso o algún fenómeno que pueda ser sometido a un análisis se denominan descriptivos. Por otra parte, un estudio correlacional se sustenta en la identificación del nivel asociativo o de relacionamiento existente entre más de dos variables.

3.1.2 Diseño de investigación:

Esta investigación se encuentra considerada como no experimental, de corte transversal. Decimos no experimental porque en el estudio no manipulamos las variables. Se define como corte transversal, debido a que el estudio se da en un momento determinado, en este caso en el año 2023, para ello sustentamos en los teóricos como:

Para el diseño aplicado, representamos con el siguiente diagrama:



Dónde:

M = Trabajadores de una ONG Peruana en Lima

O1= Observación Gestión Administrativa

O2= Observación Competitividad

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

3.2 Variables y operacionalización

Las variables tomadas para el presente estudio fueron: Gestión administrativa y Competitividad

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población en estudio corresponde a trabajadores de la ONG Peruana, en este caso los trabajadores de la ONG fueron un total 89 empleados.

En el presente estudio tomamos el criterio de inclusión y exclusión el que nos permite la delimitación de la población, siendo la siguiente: Trabajadores en planilla ingresados a diciembre del 2022, excluimos a aquellos trabajadores que ingresaron a trabajar a la ONG después del 01 de enero del 2022, esto porque vienen a ser trabajadores que recién van conociendo la metodología de trabajo.

3.3.2 Muestra

Cuando definimos la muestra nos guiamos de lo que menciona (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014), Referido al subgrupo que se selecciona o se determina de toda la población en estudio. Por otra parte, también menciona que una muestra censal se refiere a que se considera muestra a todos los sujetos de la investigación.

Para ello tomamos a 89 empleados de la ONG con quienes se obtuvo los resultados del presente trabajo.

3.3.3 Muestreo

En la presente investigación trabajamos con una muestra igual a la población por el número reducido de trabajadores, es por ello que no realizamos ningún tipo de muestreo.

3.3.4 Unidad de análisis

En la investigación la unidad de análisis fueron trabajadores de la ONG que tienen interacción con la gestión administrativa el mismo que está sustentado en:

(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)
Cuando hablamos de unidad de análisis, es referido a todos los sujetos que participan de una medición.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para investigación se utilizó la técnica de la encuesta, y para ello uso de instrumento al cuestionario; donde se tomó dos instrumentos, permitiendo coleccionar información como datos que posteriormente permite el procesamiento de la información para su respectivo análisis.

(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) nos habla que los instrumentos son recursos usados por los investigadores y estos permiten o ayudan al registro de la información que se genere acerca de las variables que se estudian.

(Münch Galindo, 2012) Por su parte indica que aquellos instrumentos que permite recoger información vienen a ser: cuestionarios, las encuestas, las entrevistas, el test, y escalas de actitudes

Instrumento para medir la Gestión Administrativa

Ficha técnica: Encuesta Gestión Administrativa

Nombre: Escala de evaluación de Gestión administrativa.

Autor: Kelly Liset Castillo Rojas

Adaptador: Clarisa Ruiz Rodríguez

Año: 2023

Lugar: Lima

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión Administrativa y la competitividad en una ONG peruana Lima 2023

Administración: Individual.

Tiempo de administración: 15'.

Contenido: Este cuestionario fue adecuado con una escala ordinal y contiene 15 ítems para la Variable 1, Gestión administrativa, dividido en cuatro dimensiones: Planeación, Organización, Dirección y Control.

El instrumento tiene la escala tipo Likert como sigue:

| | |
|----------------|-----|
| Nunca | (1) |
| Pocas veces | (2) |
| A veces | (3) |
| Frecuentemente | (4) |
| Siempre | (5) |

Instrumento para la competitividad

Ficha técnica: Encuesta

Nombre: Encuesta de Competitividad

Autor: Ricardo Quille Cardeña

Adaptador: Clarisa Ruiz Rodríguez

Año: 2023

Lugar: Lima

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión Administrativa y la competitividad en una ONG peruana Lima 2023

Administración: Individual.

Tiempo de duración: 15'.

Contenido: Este cuestionario fue adecuado en una escala ordinal el mismo que consta de 10 items con una escala de tipo Likert para la variable 2, dividido en tres dimensiones: Innovación, Mejora, Capacidad.

El instrumento tiene la escala tipo Likert como sigue:

| | |
|----------------|-----|
| Nunca | (1) |
| Pocas veces | (2) |
| A veces | (3) |
| Frecuentemente | (4) |
| Siempre | (5) |

Estos son instrumentos utilizados en anteriores trabajos de investigación y que fueron adaptados por la autora, de tal manera que pueda recoger la información en forma de datos en el estudio.

Para tener la certeza de usar instrumentos adecuados, fue necesario medir la confiabilidad de los instrumentos, estos fueron medidos mediante la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, que nos permitió conocer la consistencia interna del instrumento. Con este propósito se aplicó a una muestra piloto de 30 personas, estos puntajes nos permitieron realizar la prueba de coeficiente Alfa de Cronbach para cada uno de los cuestionarios

Para ello se utilizó la escala de (Ruiz Bolívar, 2015) que nos permite interpretar la confiabilidad mediante la siguiente escala:

| | | | |
|------------|---|------|----------|
| De 0.01 | a | 0.20 | Muy baja |
| De 0.21 | a | 0.40 | Baja |
| Entre 0.41 | y | 0.60 | Moderada |
| 0.61 | a | 0.80 | Alta |
| De 0.81 | a | 1.00 | Muy alta |

Tabla 1. Confiabilidad para la variable Gestión Administrativa

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach Basada en los elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| 0,926 | 0,924 | 30 |

Estos resultados indican un resultado favorable en el instrumento usado para la variable Gestión Administrativa, siendo este altamente confiable llegando a obtener la puntuación de 0.926.

Tabla 2. Confiabilidad para la variable Competitividad

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach Basada en los elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| 0,866 | 0,869 | 30 |

Los resultados de esta medición para el instrumento que mide la competitividad siendo altamente confiable llegando a obtener la puntuación de 0,866 puntos.

3.5 Procedimientos de recolección de datos

Realizar un trabajo de investigación y que esta sea válida, debe estar sustentada en datos verificables, para ello en la presente investigación se trabajó las encuestas de manera electrónica usando el Google Forms, donde se encuentran los ítems para ambas variables y los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, estas encuestas fueron distribuidas mediante correo electrónico y WhatsApp

Los resultados obtenidos de esta aplicación fueron descargados en un Excel, codificándose y posteriormente trabajados en el SPSS Versión 25, que permitió y ayudó a la determinación de la normalidad, el análisis descriptivo e inferencial

3.6 Métodos de análisis de datos

(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) posterior a la recolección de la información es necesario decidir el software o programa de estadística con el que se analizará la información obtenida, para luego realizar un análisis descriptivo para cada variable en estudio.

En el análisis de los cuantitativos tuvimos en consideración cada uno de los niveles que midieron las variables, lo que nos permite detallar y ver cada una de sus características de manera individual.

En la investigación el análisis estadístico, así como para su interpretación se utilizó el Excel 365 también el software SPSS versión 25, que nos permitió obtener las tablas y gráficos de frecuencias, pruebas de hipótesis.

Con los datos luego se hace la prueba de normalidad arrojando un $P < 0.05$, indicando que los datos analizados no son distribuidos de manera normal,

aplicando para ello en la investigación el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Para realizar esta investigación, se cumple con los criterios que establece la Universidad César Vallejo, con datos e información real y fidedigna reservando la identidad de los colaboradores que participaron de la investigación, del mismo modo se respeta a los autores bibliográficos, citando según las normas o estilo APA, referenciado a cada uno de los autores.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3. Medidas de frecuencia: variable Gestión Administrativa

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 11 | 12.4 | 12.4 | 12.4 |
| | Medio | 68 | 76.4 | 76.4 | 88.8 |
| | Alto | 10 | 11.2 | 11.2 | 100.0 |
| | Total | 89 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: fuente base de datos

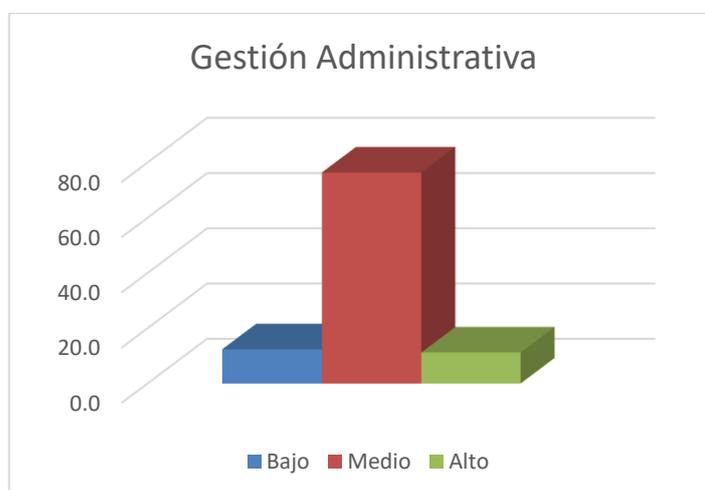


Figura 1. Medidas de frecuencia: Variable Gestión Administrativa

De la tabla 3 y figura 1 podemos apreciar que el 76.40% expresan que la Gestión Administrativa es media en la ONG, el 12.36% indica que están en un nivel bajo finalmente el 11.24% expresan estar en un nivel Alto, para la variable Gestión Administrativa, teniendo como encuestados a un total de 89 trabajadores.

Tabla 4. Medidas de frecuencia: Dimensión Planeación

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 4 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| | Medio | 57 | 64.0 | 64.0 | 68.5 |
| | Alto | 28 | 31.5 | 31.5 | 100.0 |
| | Total | 89 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: fuente base de datos

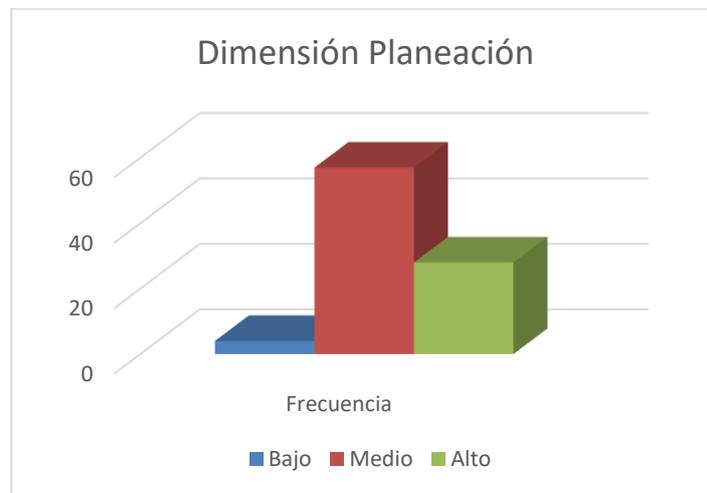


Figura 2. Medidas de frecuencia de la Dimensión Planeación

De la tabla 4 y figura 2 podemos apreciar que el 64.04% expresan estar en un nivel medio para la dimensión planeación, el 4.49% indican que es bajo y el 31.46% expresan que es Alto, para la Dimensión Planeación, teniendo como encuestados a un total de 89 trabajadores.

Tabla 5. Medidas de frecuencia para la Dimensión Organización

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 20 | 22.5 | 22.5 | 22.5 |
| | Medio | 53 | 59.6 | 59.6 | 82.0 |
| | Alto | 16 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| | Total | 89 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: fuente base de datos

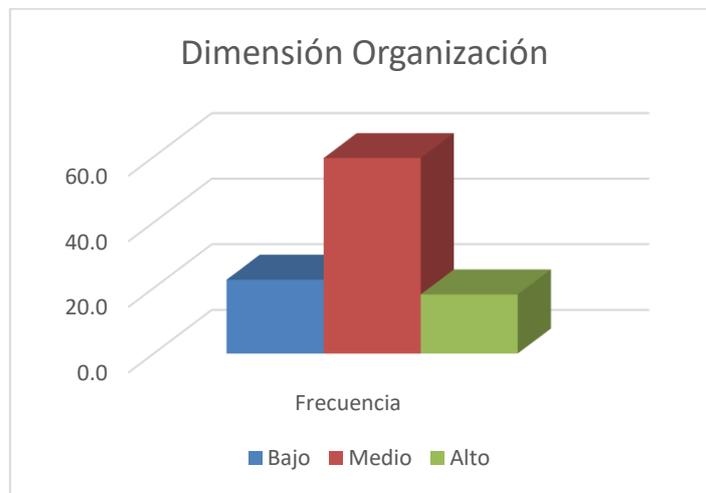


Figura 3. Medidas de frecuencia de la Dimensión Organización

De la tabla 5 y figura 3 podemos apreciar que el 59.55% expresan que la dimensión organización es media, el 22.47 indican que es bajo y el 17.89% expresan que es Alto, para la Dimensión Organización, teniendo como encuestados a un total de 89 trabajadores.

Tabla 6. Medidas de frecuencia para la Dimensión Dirección

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 23 | 25.8 | 25.8 | 25.8 |
| | Medio | 37 | 41.6 | 41.6 | 67.4 |
| | Alto | 29 | 32.6 | 32.6 | 100.0 |
| | Total | 89 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: fuente base de datos

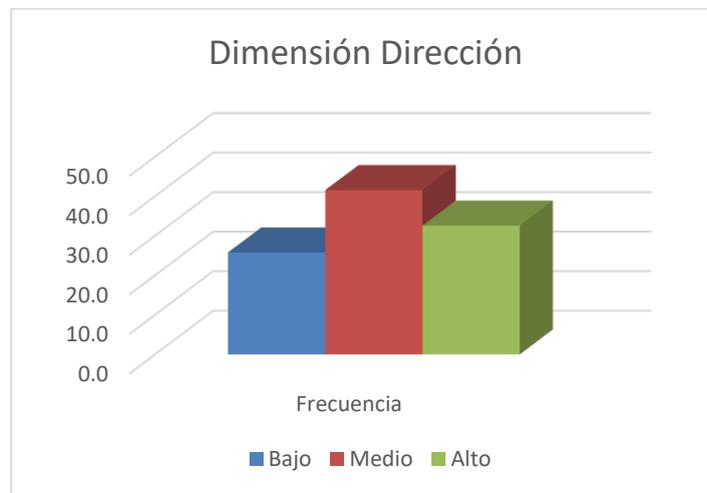


Figura 4. Medidas de frecuencia de la Dimensión Dirección

De la tabla 5 y figura 4 podemos apreciar que el 41.57% expresan que la dimensión dirección es media, el 25.84% indican que es bajo y el 32.58% expresan que es Alto, para la Dimensión Dirección, teniendo como encuestados a un total de 89 trabajadores.

Tabla 7. Medidas de frecuencia para la Dimensión Control

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 14 | 15.7 | 15.7 | 15.7 |
| | Medio | 56 | 62.9 | 62.9 | 78.7 |
| | Alto | 19 | 21.3 | 21.3 | 100.0 |
| | Total | 89 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: fuente base de datos

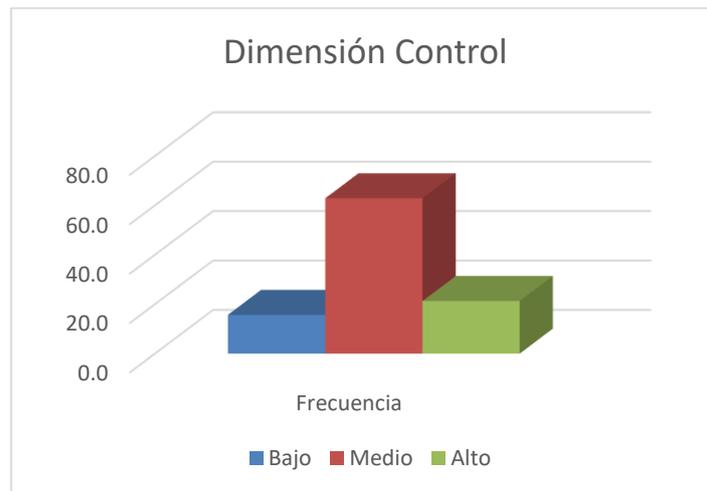


Figura 5. Medidas de frecuencia de la Dimensión Control

De la tabla 7 y figura 5 podemos apreciar que el 62.92% expresan estar en un nivel medio para la Dimensión Control, el 15.37% indican que es bajo y el 21.35% expresan que es Alto, para la Dimensión Control, teniendo como encuestados a un total de 89 trabajadores.

Tabla 8. Medidas de frecuencia para la Competitividad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 3 | 3.4 | 3.4 | 3.4 |
| | Medio | 68 | 76.4 | 76.4 | 79.8 |
| | Alto | 18 | 20.2 | 20.2 | 100.0 |
| | Total | 89 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: fuente base de datos

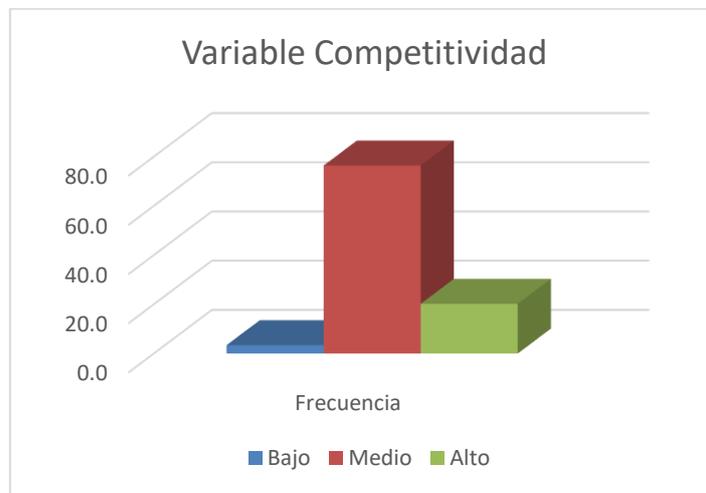


Figura 6. Medidas de frecuencia de la variable Competitividad

De la tabla 8 y figura 6 podemos apreciar que el 76.40% indican estar en el nivel medio, el 20.22% menciona indican estar en el nivel bajo, el 3.37% mencionan que se encuentran en un nivel bajo, para la variable Competitividad, teniendo como encuestados a un total de 89 trabajadores.

Tabla 9. Medidas de frecuencia para la Dimensión Innovación

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 18 | 20.2 | 20.2 | 20.2 |
| | Medio | 59 | 66.3 | 66.3 | 86.5 |
| | Alto | 12 | 13.5 | 13.5 | 100,0 |
| | Total | 89 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: fuente base de datos

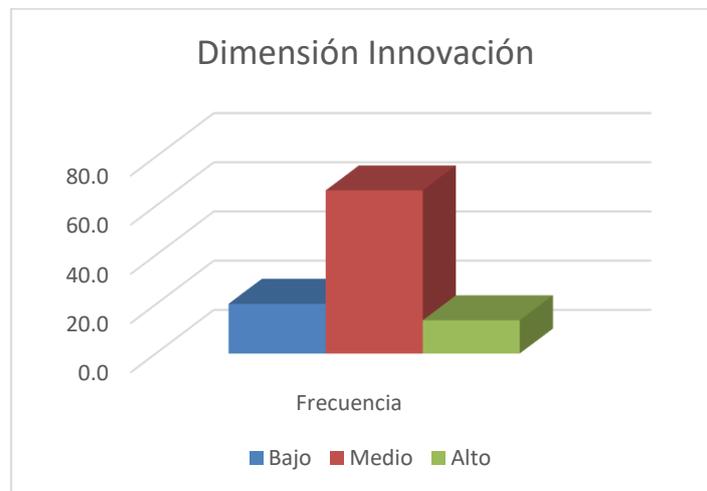


Figura 7. Medidas de frecuencia de la Dimensión Innovación

De la tabla 9 y figura 7 se aprecia que el 66.29% expresan que la Innovación es media, el 20.22% indican que es bajo y el 13.48% expresan que es Alto, para la dimensión Innovación, teniendo como encuestados a un total de 89 trabajadores.

Tabla 10. Medidas de frecuencia para la Dimensión Mejora

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 4 | 4.5 | 4.5 | 4,5 |
| | Medio | 55 | 61.8 | 61.8 | 66,3 |
| | Alto | 30 | 33.7 | 33.7 | 100.0 |
| | Total | 89 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: fuente base de datos

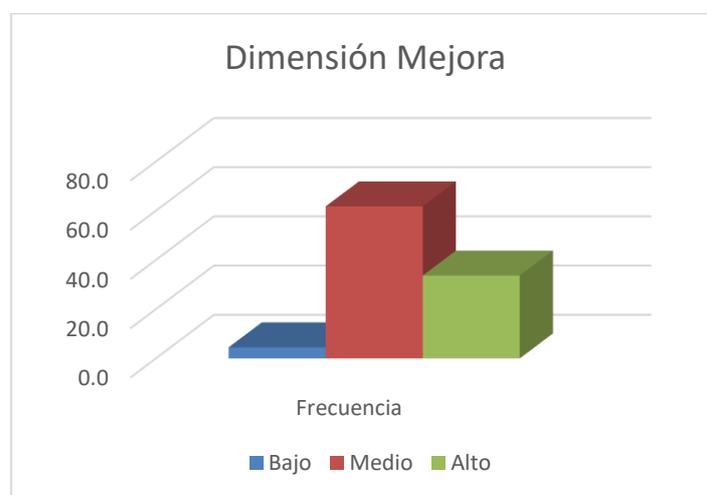


Figura 8. Medidas de frecuencia de la Dimensión Mejora

De la tabla 10 y figura 8 observamos que el 61.80% expresan estar en un nivel media para la Mejora, el 4.49% indican que es bajo y el 33.71% expresan que es Alto, para la Dimensión Mejora, teniendo como encuestados a un total de 89 trabajadores.

Tabla 11. Medidas de frecuencia para la Dimensión Capacidad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 11 | 12.4 | 12.4 | 12.4 |
| | Medio | 49 | 55.1 | 55.1 | 67.4 |
| | Alto | 29 | 32.6 | 32.6 | 100.0 |
| | Total | 89 | 100.0 | 100.0 | |

Nota: fuente base de datos

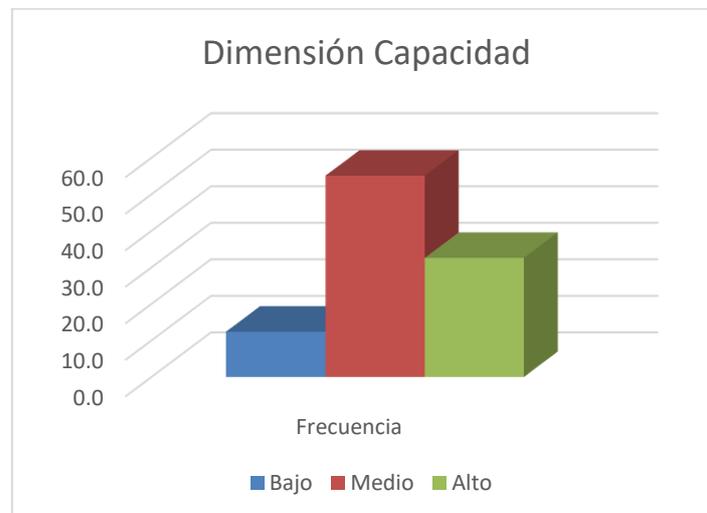


Figura 9. Medidas de frecuencia de la Dimensión Capacidad

De la tabla 11 y figura 9 podemos apreciar que el 55.06% expresan estar en un nivel medio para capacidad, el 12.36% indican que es bajo y el 32.58% expresan que es Alto, para la Dimensión Capacidad, teniendo como encuestados a un total de 89 trabajadores.

Análisis con tabla de frecuencia o cruzada

Tabla 12. Resultado de tabla cruzada: Gestión Administrativa y Competitividad

| Gestión Administrativa | Competitividad | | | | | | Total | |
|------------------------|----------------|-------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|---------------|
| | bajo | | medio | | alto | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Bajo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0.0% |
| Medio | 3 | 5% | 48 | 79% | 10 | 16% | 61 | 100.0% |
| Alto | 0 | 0% | 11 | 39% | 17 | 61% | 28 | 100.0% |
| Total | 3 | 3.4% | 59 | 66.3% | 27 | 30.3% | 89 | 100.0% |

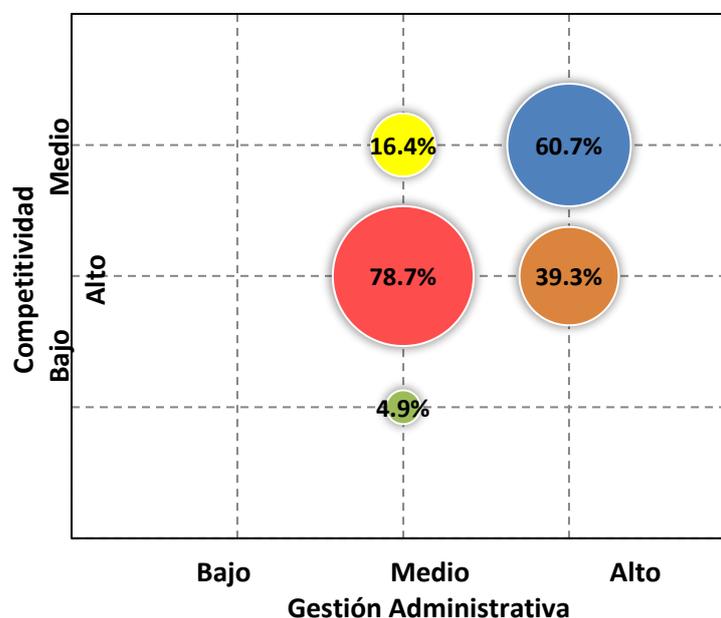


Figura 10. Gráfico cruzado de Gestión Administrativa y Competitividad

En la tabla 12 y Figura 10 con datos agrupados nos indica que 78.7% indica tener un nivel medio, el 60.7% indican estar ubicados en un nivel alto, el 39.3% se ubican en alto para gestión administrativa y medio para competitividad teniendo a un 16.4% que se ubican en un nivel alto para competitividad y medio para gestión administrativa, des esto podemos mencionar que si mejoramos la gestión administrativa podremos mejorar la competitividad en la ONG

Tabla 13. Resultados para la variable Gestión Administrativa y la dimensión Innovación

| Gestión Administrativa | Innovación | | | | | | Total | |
|------------------------|------------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|---------------|
| | bajo | | medio | | alto | | n | % |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Bajo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0.0% |
| Medio | 17 | 28% | 39 | 64% | 5 | 8% | 61 | 100.0% |
| Alto | 1 | 4% | 20 | 71% | 7 | 25% | 28 | 100.0% |
| Total | 18 | 20.2% | 59 | 66.3% | 12 | 13.5% | 89 | 100.0% |

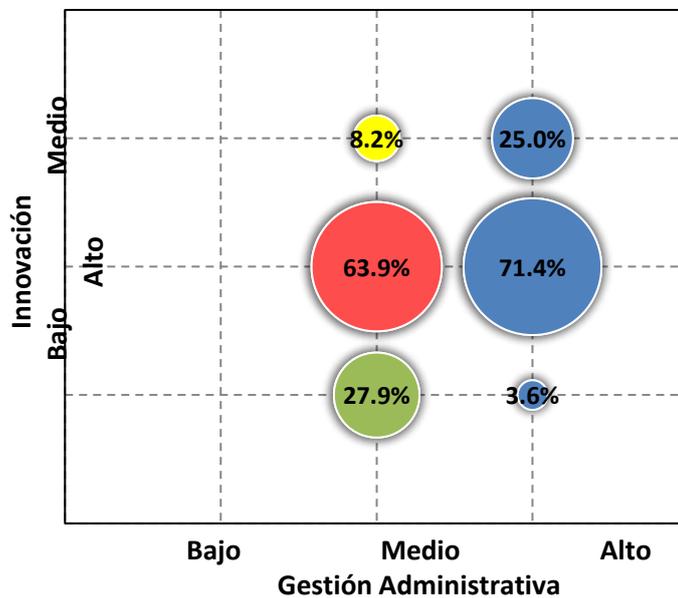


Figura 11. Gráfico cruzado de Gestión Administrativa e Innovación

En la tabla 13 y Figura 11 con datos agrupados nos indica que 71.4% indica tener un nivel medio para innovación y alto para gestión administrativa, el 63.9% indican estar ubicados en un nivel medio, el 27.9% se ubican en medio para gestión administrativa y bajo para competitividad teniendo a un 25.0% ubicándose en un nivel alto, indicando que la institución no desarrolla mucho el tema de innovación, pero si pone más énfasis a la gestión administrativa

Tabla 14. Resultados para la variable Gestión Administrativa y la dimensión Mejora

| Gestión Administrativa | Mejora | | | | | | Total | |
|------------------------|----------|-------------|------------|--------------|-----------|--------------|-----------|---------------|
| | Nunca | | Casi Nunca | | A veces | | Siempre | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Bajo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0.0% |
| Medio | 4 | 7% | 43 | 71% | 14 | 23% | 61 | 100.0% |
| Alto | 0 | 0% | 12 | 43% | 16 | 57% | 28 | 100.0% |
| Total | 4 | 4.5% | 55 | 61.8% | 30 | 33.7% | 89 | 100.0% |

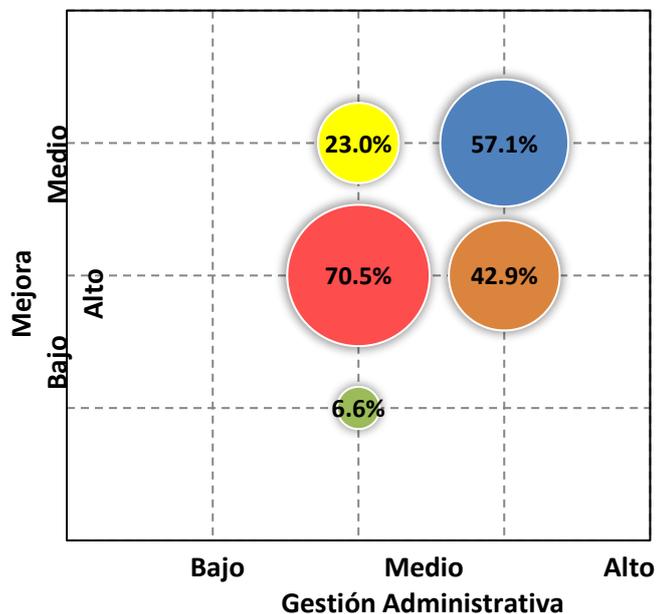


Figura 12. Gráfico cruzado de Gestión Administrativa y Mejora

En la tabla 14 y Figura 12 con datos agrupados nos indica que 70.5% se encuentran en un nivel medio, también podemos ver que el 57.1% se encuentran en un nivel alto para gestión administrativa y medio para mejora; el 42.9% indican estar ubicados en el nivel alto en lo que se refiere a gestión administrativa y medio para Mejora, el 31.0% se ubican en alto para mejora y medio para gestión administrativa, teniendo a un 6.6% que se ubican en el nivel medio para gestión administrativa y bajo para mejora, de esto podemos ver que si la organización debe trabajar más en temas de mejora que luego ayudaría a mejorar también la gestión administrativa

Tabla 15. Resultados para la variable Gestión Administrativa y la dimensión Capacidad

| Gestión Administrativa | Capacidad | | | | | | Total | |
|------------------------|-----------|--------------|------------|--------------|-----------|--------------|-----------|---------------|
| | Nunca | | Casi Nunca | | A veces | | Siempre | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Bajo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0.0% |
| Medio | 10 | 16% | 38 | 62% | 13 | 21% | 61 | 100.0% |
| Alto | 1 | 4% | 11 | 39% | 16 | 57% | 28 | 100.0% |
| Total | 11 | 12.4% | 49 | 55.1% | 29 | 32.5% | 89 | 100.0% |

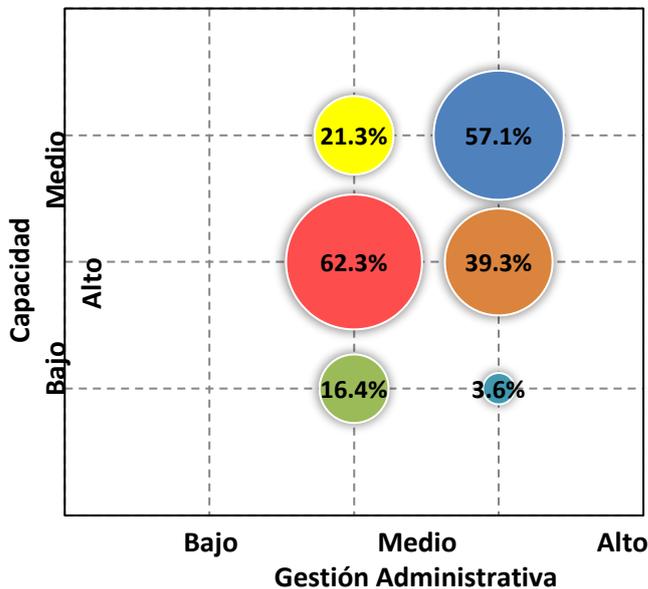


Figura 13. Gráfico cruzado de Gestión Administrativa y Capacidad

En la tabla 15 y Figura 13 con datos agrupados nos indica que 62.3% indica tener un nivel medio, el 57.1% indican estar ubicados en un nivel alto, el 39.3% se ubican en alto para gestión administrativa y medio para capacidad, teniendo a un 21.3% en un nivel alto para capacidad y medio para gestión administrativa y 16.4% que se ubican en un nivel bajo para competitividad y medio para gestión administrativa, esto nos indica que si la ONG mejora la capacidad, la gestión administrativa podría mejorar

Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis

Hipótesis Principal

H_a. Existe relación significativa entre La gestión administrativa y la competitividad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023.

H_o: No existe relación significativa entre La gestión administrativa y la competitividad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023.

Tabla 16. Resultados de la prueba de Hipótesis general

| | | | Gestión Administrativa | Competitividad |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,669** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 89 | 89 |
| | Competitividad | Coeficiente de correlación | ,669** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 89 | 89 |

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

La tabla 16 nos presenta resultados de la información colectada para correlación, indicando la existencia de relación entre la gestión Administrativa y la Competitividad. Según los valores de Rho de Spearman= 0,669 interpretándose como relación moderada a fuerte y $p=,000 < \alpha$ que nos permite aceptar la hipótesis general de la investigación y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H₁. Existe relación significativa entre La gestión administrativa y la Innovación en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023.

H₀: No existe relación significativa entre La gestión administrativa y la Innovación en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023.

Tabla 17. Resultados de la prueba de Hipótesis específica 1

| | | | Gestión Administrativa | Innovación |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|------------|
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,466** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 89 | 89 |
| | Innovación | Coeficiente de correlación | ,466** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 89 | 89 |

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

Observando la tabla 18 podemos ver resultados del modelo de ajuste, donde indica la existencia de relación entre la Gestión empresarial y la innovación de una ONG Peruana en Lima. De acuerdo con los valores Rho de Spearman = 0.466, este valor nos dice que es una correlación débil, y $p=,000 < \alpha$ que nos permite rechazar la hipótesis nula aceptando entonces la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 2

H₂. Existe relación significativa entre La gestión administrativa y la Mejora en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023

H₂: No existe relación significativa entre La gestión administrativa y la Mejora en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023

Tabla 18. Resultados de la prueba de Hipótesis específica 2

| | | | Gestión Administrativa | Mejora |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,445** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 89 | 89 |
| | Mejora | Coeficiente de correlación | ,445** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 89 | 89 |

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

La tabla 19 presenta resultados del modelo de ajuste, donde se parecía la existencia de relación entre la Gestión Administrativa y la Mejora, de un Organismo No Gubernamental de Lima. De acuerdo con los valores de Rho de Spearman = 0.445, este valor está considerado como una correlación débil y $p=,000 < \alpha$ que nos permite rechazar la hipótesis nula aceptando la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 3

H₃. Existe relación significativa entre La gestión administrativa y la Capacidad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023.

H₀: Existe relación significativa entre La gestión administrativa y la Capacidad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023.

Tabla 19. Resultados de la prueba de Hipótesis específica 3

| | | | Gestión Administrativa | Capacidad |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,551** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 89 | 89 |
| | Capacidad | Coeficiente de correlación | ,551** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 89 | 89 |

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

La tabla 20 presenta resultados del modelo de ajuste, donde podemos ver la existencia de relación entre moderada y fuerte de la gestión administrativa y la Capacidad en una ONG de Lima. De acuerdo con los valores de Rho de Spearman = 0.551 y $p=,000 < \alpha$ que nos permite rechazar la hipótesis nula aceptando la hipótesis de la investigación.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación luego de aplicar los estadísticos podemos indicar lo siguiente:

Respecto a la hipótesis general, el presente estudio pudo obtener resultados de correlación con un coeficiente de 0.669 correspondiente a las variables gestión administrativa y competitividad de un organismo no gubernamental peruano, Lima, 2023, interpretándose a este valor positivo como moderada a fuerte teniendo un valor $p=0.000 < \alpha$, ($p=0.000 < 0.05$) con una significancia $\alpha=0.00$ aceptando de esta manera la hipótesis alternante. Coincidiendo con los resultados de (Abad Tuesta, 2022) quien obtuvo en su investigación un resultado de 0.841 de como coeficiente de correlación para sus variables de control interno y gestión administrativa en una red prestacional. Así mismo modo coincide con los resultados del trabajo de (Fonseca Robayo, 2021) quien encontró relación de la variable gestión administrativa con la variable productividad siendo el valor 0.815 como, este valor corresponde al coeficiente de Rho de Spearman.

A manera de comentario tanto (Valle Bombon, Veloz Vasco, & Jiménez Zavala, 2021) afirman el mercado viene enfrentándose a nuevos desafíos que impactan directamente en la transformación de muchas aristas en lo cotidiano de la vida. En las organizaciones, las áreas de gestión administrativa desempeñan un rol principal, que permiten mejorar la transformación de las empresas, permanecer atentos a cualquier tipo de comercio ilegal en la empresa y la relación que pueda existir con las legislación y reglamentos nacionales, que permitan apoyar aquellas empresas legítimas garantizando una adecuada transformación. Entonces se cumple que la gestión administrativa se define como una acción mediante el cual es posible lograr resultados mediante colaboración y esfuerzos de terceros

Del mismo modo (Porter, 2015) menciona que tener una estrategia de competitividad está referida a las acciones ofensivas o defensivas dirigidas a crear una forma de defensa de las cinco fuerzas competitivas, el objetivo es el logro de resultados por encima de la media de las organizaciones competidoras.

Por otro lado tenemos el resultado de la hipótesis específica 1 podemos mencionar la existencia de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión de innovación, el mismo que confirmamos con el resultado de correlación de Rho de Spearman de 0.466 de un Organismo No Gubernamental peruano en Lima 2023, representando este una correlación débil, sin embargo, se tiene una significancia $\alpha=0.00$; $p=0.000 < \alpha$, ($p=0.000 < 0.05$) aceptando de esta manera la hipótesis alternante, lo que significa que la organización debería mirar con mayor detenimiento el tema de mejoras en la innovación que permitirá mejorar la gestión administrativa, este resultado se confirma con trabajo de investigación de (Flores Estuco & Mireles Benavente, 2021) quienes encontraron significancia para las dimensiones: organización, planeación, dirección y control al correlacionar con la variable Desempeño laboral alcanzando valores estadísticos de $r=0,537$, $r=0,980$, $r=0,668$, $r=0.880$ respectivamente y que estos se asocian de manera directa. En esta misma línea el trabajo de investigación realizado por (Shulca Yopez, 2023) encuentra correlación significativa de la variable gestión administrativa con desarrollo organizacional, usando teniendo un valor de 5,455 en este caso como coeficiente de chi-cuadrado, con un nivel de confianza de 95%

Para la hipótesis específica 2, el estudio concluye con la existencia de correlación de la variable gestión administrativa y Mejora en un organismo no gubernamental peruano, Lima, 2023, el mismo que se confirma con el resultado obtenido de 0,445 de correlación de Rho de Spearman de un Organismo No Gubernamental peruano en Lima 2023, representando este una correlación débil, sin embargo, se tiene una significancia $\alpha=0.00$; $p=0.000 < \alpha$, ($p=0.000 < 0.05$) aceptando de esta manera la hipótesis alternante, estos resultado nos indican que la organización también debe poner énfasis en la mejora como parte de la competitividad y que impactaría directamente en la gestión administrativa, este resultado es confirmado cuando miramos el trabajo realizado por (Quille Cardeña, 2022) quien encuentra relación entre las variables gestión administrativa y competitividad en Xima Hotels S.A.C. – Cusco-2022 llegando a obtener valores de 34.743 como coeficiente de chi-cuadrado de Pearson con 95% de confianza.

En la investigación podemos indicar que la hipótesis específica 3, tiene correlación entre la gestión administrativa y la capacidad en un organismo no gubernamental peruano, Lima, 2023, el mismo que se confirma con el resultado de correlación de Rho de Spearman de 0.551 de un Organismo No Gubernamental peruano en Lima 2023, representando este una correlación moderada, y que además, tiene una significancia $\alpha=0.00$; $p=0.000 < \alpha$, ($p=0.000 < 0.05$) aceptando de esta manera la hipótesis alternante, este resultado nos hacen ver que la organización debe poner mayor atención a la capacidad que podría no estar siendo aprovechada de manera adecuada y que si impactaría directamente en la gestión administrativa, este resultado podemos confirmar con el trabajo realizado por (Rodríguez Calderón, 2020) quien determina una relación significativa de las variables de gestión administrativa y calidad de atención con un $r=0.906$, demostrando de esta manera la relación entre las variables.

Luego de revisar cada uno de los puntos de estudio en la investigación con la metodología aplicada podemos afirmar que para la ejecución del trabajo se obtiene aprendizajes que nos ayudarán a mejorar el tema de investigación, esto implica ser más responsable mejorar el conocimiento de espíritu de investigadora. Y el aporte de este trabajo permitirá ser de antecedente a nuevas investigaciones que puedan tomar a la variable Gestión Administrativa o Competitividad, por otra parte, al realizar la presente investigación nos encontramos con algunas deficiencias, como es el acceso a información de bases teóricas actualizadas siendo la administración una materia estudiada desde casi inicios de nuestra era, del mismo modo también indicar que la gestión administrativa está presente en todo tipo de organizaciones ya sean con fines de lucro o sin fines de lucro como en este estudio que fue una ONG.

VI CONCLUSIONES

Primera: Con relación al objetivo general podemos indicar la existencia de evidencia estadística donde la variable gestión administrativa se relaciona significativamente con la variable competitividad en un organismo no gubernamental peruano, Lima - 2023; debido a que el nivel de significancia que fue calculado por el SPSS es $P = 0.000 < 0.05$, siendo el valor obtenido de 0.669 (Rho de Spearman).

Segunda: En relación al objetivo específico 1, podemos mencionar la existencia de evidencia estadística que nos indica la existencia de relación entre la gestión administrativa y la innovación en un organismo no gubernamental, con una significancia de $P = 0.000 < 0.05$; siendo el valor obtenido de 0,466 (Rho de Spearman), denominado también potencia de contraste, siendo estadísticamente significativa.

Tercera: En relación al objetivo específico 2, podemos mencionar la existencia de evidencia estadística que nos indica la relación entre la variable gestión administrativa y la mejora en un organismo no gubernamental, con una significancia de $P = 0.000 < 0.05$, siendo el valor obtenido de 0.445 (Rho de Spearman), denominado también potencia de contraste, siendo estadísticamente significativa.

Cuarta: En relación al objetivo específico 3, podemos indicar la existencia de evidencia estadística que nos indica la relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión capacidad en un organismo no gubernamental, con una significancia de $P = 0.000 < 0.05$ siendo el valor obtenido 0.551 (Rho de Spearman), denominado también potencia de contraste, siendo estadísticamente significativa.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO Recomendar a la dirección del organismo no gubernamental peruano a tener un programa de capacitaciones planificadas en función a las competencias de sus colaboradores, así puedan contar con un mejor instrumento de gestión y competitividad que finalmente puedan concretarse en calidad de servicio y ampliación de su mercado de manera eficiente.

SEGUNDA Se recomienda al directorio de la organización no gubernamental peruano incorporar dentro de su plan estratégico la modernización de su tecnología a mediano plazo, esto permitirá optimizar sus procesos y automatizar servicios en la gestión administrativa que actualmente viene impactando en la competitividad

TERCERA Recomendar al Gerente de Administración y Finanzas del organismo no gubernamental peruano un constante monitoreo de los procesos administrativos ya que viene impactando en la mejora para una mejor competitividad, esto ayudara a determinar los cuellos de botella, implementando indicadores de gestión (KPI) en los procesos existentes y la manera de corregir inmediatamente de esta manera ser más competitivos frente a competencia.

CUARTA Se recomienda al Gerente de administración y finanzas del organismo no gubernamental peruano a contar con asesoría especializada que les permita modernizar sus procesos administrativos, de esta manera se estaría perfeccionando las habilidades para una correcta toma de decisiones y permita tener a la organización un rumbo de crecimiento deseado alineados a los objetivos institucionales.

QUINTA Se recomienda al Gerente de administración de la organización no gubernamental peruana contar con un equipo técnico especializado, esto porque se tiene a un 20% de los trabajadores en un nivel bajo de capacidad y esto repercute directamente en la competitividad de la organización, siempre orientado a tener un organización más eficiente y competitiva.

REFERENCIAS

- Abad Tuesta, C. J. (2022). Control interno y gestión administrativa en Oficina de tesorería y contabilidad de una red prestacional en el norte del Perú. Chiclayo, Lambayeque, Peru.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Prentice Hall.
- Borja Borja, C. G. (2017). La gestión administrativa y la competitividad de la asociación de producción e industrialización de productos agropecuarios "nuevos horizontes" de la comunidad Muldiaguan, Parroquia Salinas, Provincia Bolívar. Ambato, Ecuador: Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Cabrera Martínez, A. M., López López, P. A., & Ramírez, M. C. (Marzo de 2011). La Competitividad empresarial. (4).
- Carrasco Díaz, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Carrasco Vega, Y. L., Mendoza Virhuez, E., López Cuadra, Y. M., Mori Zavaleta , R., & Alvarado Ibáñez, J. (Septiembre de 2021). La competitividad empresarial en las Pymes: retos y alcances. *Universidad y sociedad*, 13(5), 557-564.
- Castillo Rojas, K. L., & Sanchez Olortigue, B. (2023). Control internos y su relación con la gestión administrativa de la empresa Inversiones 2F SAC del Distrito de Paramonga 2021. Barranca, Lima, Perú: Universidad Nacional de Barranca.
- Cegarra Sánchez, J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Díaz Muñoz, G. A., Quintana Lombeida, M. D., & Fierro Mosqueira, D. G. (enero - abril de 2021). La competitividad como factor de crecimiento para las

- organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 145-161.
- Diego Tamayo, Y., & Agudelo López, E. (julio-diciembre de 2015). Análisis teórico en la construcción de herramientas de competitividad empresarial. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 7(1), 46-52.
- Dohlman, L., DiMeglio, M., Hajj, J., & Laudanski, K. (Abril de 2019). Global Brain Drain: How Can the Maslow Theory of Motivation Improve Our Understanding of Physician Migration? *Internacional Journal of Environmental Research and Public Health*(16), 1182.
- Falconi Piedra, J. F., Luna Altamirano, K. A., Sarmiento Espinoza, W. H., & Andrade Cordero, C. F. (Abril-junio de 2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. 3(2), 155-169.
- Flores Estuco, D. S., & Mireles Benavente, C. L. (2021). *Gestión Administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos de la Corte superior de Justicia Mariscal Nieto - 2021*. Moquegua, Moquegua, Perú.
- Fonseca Robayo, S. P. (2021). Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Fonseca Zárate, R. E. (2015). *Competitividad la Clave del Éxito Empresarial*. Bogotá, Colombia: Alfaomega Colombiana.
- Gómez Ortiz, M. d., & Vázquez Domínguez, E. (2019). Theories of Administration. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*(11), 79-83.
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Moran, A. M., & Verdezoto Córdova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
- Grauwe, P. (2010). *Dimensions of Competitiveness*. Cambridge, Estados Unidos de

Norte América: The Mit Press.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México, Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Medranda Zambrano, K. E. (2022). *Gestión Administrativa y Desarrollo Empresarial de la empresa ASOPROCOMSAL del Canton San Vicente, período 2019-2021*. Jipijapa, Manabí, Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabí.

Mero Vélez, J. M. (Julio-Setiembre de 2018). *Empresa, administración y proceso administrativo*. 3(8), 84-102.

Münch Galindo, L. (2012). *Métodos y técnicas de investigación* (Cuarta edición ed.). México, México: Trillas.

Ordoñez Espinoza, C. G., Ordoñez Gavilanes, M. E., & Vasquez Hugo, E. S. (2022). *Gestión Administrativa*. Santa Ana de Coro, Venezuela: Fundación Koinonia.

Porter, M. E. (2015). *Ventaja competitiva: Creación y sostenimiento de un desempeño superior* (2 ed.). México D.F., México: Hacchette Livre.

Quille Cardeña, R. (2022). *Gestión empresarial y competitividad en Xima Hotels S.A.C. Cusco - 2022*. Cusco, Cusco, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Ramírez Molina, R. I., & Ampudia Sjogreen, D. E. (2018). Factores de competitividad Empresarial en el Sector Comercial. *Revista Recitium*, 4(1), 16-31.

Rodríguez Calderón, N. J. (2020). *Gestión Administrativa que influye en la calidad de atención de salud al usuario del área de terapia de lenguaje del centro de docencia asistencial de tecnología médica de la universidad de Guayaquil*. Guayaquil, Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Ruiz Bolívar, C. (2015). *Instrumentos y técnicas de investigación Educativa, un enfoque cuantitativo y cualitativo para recolección y análisis de datos* (tercera

- edición ed.). houston, Texas, USA: DANAGA Training and Consulting.
- Ruíz Llontop, S. I. (2021). Gestión administrativa y calidad del servicio de Justicia en el Ministerio Público de Chiclayo, en tiempos de pandemia por Covid-19. Chiclayo, Lambayeque, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Saavedra Matos, B. N. (2021). Gestión por procesos y la gestión administrativa según los usuarios de la Municipalidad Provincial de Casma. Chimbote, Ancash, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Sastre Castillo, M. Á., & Aguilar Pastor, E. M. (2000). Un modelo de competitividad empresarial basado en los recursos humanos. *Economía Industrial*, 2(332), 125-138.
- Shulca Yopez, B. D. (2023). La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la JURECH periodo 2019-2021. Riobamba, Ecuador: Universidad nacional de Chimborazo.
- Valderrama Mendoza, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Valle Bombon, J. S., Veloz Vasco, J. R., & Jiménez Zavala, J. D. (Octubre de 2021). La Gestión Administrativa y Financiera y su influencia en el desarrollo empresarial. 6(4), 242-256.
- Valle Bombón, J. S., Veloz Vasco, J. R., & Jimenez Zavala, J. D. (Octubre de 2021). La gestión administrativa y financiera y su influencia en el desarrollo empresarial. *FIPCAEC*, 6(4), 242-256. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i4.480>
- Zayas Barreras, I. (julio - diciembre de 2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14).

ANEXOS

Tabla de operacionalización de variables

La gestión administrativa y la competitividad en una Organización No Gubernamental peruana, Lima, 2023

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | INDICADORES | METODOLOGÍA |
|--|--|--|------------------------|--------------------------|--|
| GENERAL | GENERAL | GENERAL | GESTIÓN ADMINISTRATIVA | Planes de trabajo | TIPO DE ESTUDIO El tipo de estudio a realizar es descriptivo-correlacional. DISEÑO DE ESTUDIO El tipo de diseño a realizar es no experimental, porque no manipularemos las variables. POBLACIÓN Y MUESTRA Muestra tipo censo . ENFOQUE CUANTITATIVO |
| ¿Cuál es la relación existente entre la gestión administrativa y la competitividad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023? | Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la competitividad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023. | Existe relación significativa entre La gestión administrativa y la competitividad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023 | | Estrategias | |
| | | | | Herramientas | |
| ESPECÍFICOS | ESPECÍFICOS | ESPECÍFICOS | COMPETITIVIDAD | Formación | TAMAÑO DE MUESTRA 89 trabajadores |
| ¿Cuál es la relación existente entre la gestión administrativa y la Innovación en un Organismo No | Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la Innovación en un Organismo No | Existe relación significativa entre La gestión administrativa y la Innovación en un Organismo No | | Transparencia | |
| | | | Desempeño | Tecnologías | |
| | | | | Creatividad | |
| | | | | Estrategias de marketing | |

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| Gubernamental Peruano, Lima, 2023? | Gubernamental Peruano, Lima, 2023 | Gubernamental Peruano, Lima, 2023 | Talento humano Calidad de servicio Clima Laboral Marca Actividades Desempeño laboral Estrategias | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta Instrumento: El instrumento será el cuestionario validado con escala likert. |
| ¿Cuál es la relación existente entre la gestión Administrativa y la Mejora en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023? | Determinar la relación existente entre la gestión Administrativa y la Mejora en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023 | Existe relación significativa entre La gestión administrativa y la Mejora en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023 | | |
| ¿Cuál es la relación existente entre la Gestión Administrativa y la Capacidad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023? | Determinar la relación existente entre la Gestión Administrativa y la Capacidad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023 | Existe relación significativa entre La gestión administrativa y la Capacidad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023 | | |

Tabla de operacionalización de las variables

La gestión administrativa y su influencia en la competitividad en una Organización No Gubernamental peruana, Lima, 2023

| HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES | |
|--|------------------------|--|---|--------------------------------------|--------------------------|
| La gestión administrativa se relaciona significativamente con la competitividad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023 | Gestión Administrativa | Es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización, mediante la conducción de un conjunto de tareas, recursos y esfuerzos, su capacidad para coordinar y dirigir las acciones y las diferentes actividades que se desarrollan dentro de la empresa, que permitan prevenir problemas y alcanzar los objetivos planteados (González Rodríguez, Viteri Intriago, Izquierdo Moran, & Verdezoto Córdova, 2020). | Planeación | Planes de trabajo Estrategias | |
| | | | Organización | Cronograma de trabajo Estrategias | |
| | | | Dirección | Motivación | |
| | | | Control | Equipo de trabajo | |
| | Competitividad | | Definido como la competitividad empresarial hace referencia a la capacidad de las mismas para poder producir bienes y servicios de forma eficiente, con precios accesibles y productos de calidad; de tal manera que puedan competir en un mercado exigente (Carrasco Vega, Mendoza Virhuez, López Cuadra, Mori Zavaleta , & Alvarado Ibáñez, 2021) | Innovación | Tecnologías |
| | | | | | Creatividad |
| | | | | | Estrategias de marketing |
| | | Talento Humano | | | |
| | | Mejora | | Calidad de servicio | |
| | | | | Clima laboral | |
| | Capacidad | Marca | | | |
| | | Actividades | | | |
| | | Desempeño laboral | | | |
| | | | Estrategias | | |

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado Colaborador (a) El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de la información sobre la gestión administrativa de la ONG

INSTRUCCIONES

Presentamos una escala valorativa, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las afirmaciones según su experiencia o percepción de la ONG. Marque con un aspa (X), la alternativa que considere pertinente en cada caso de acuerdo a la pregunta planteada que a continuación se presentan. Por favor contestar con la mayor sinceridad. Se garantiza total discreción y absoluta reserva.

| | |
|----------------|---|
| Siempre | 5 |
| Frecuentemente | 4 |
| A veces | 3 |
| Pocas veces | 2 |
| Nunca | 1 |

| N ° | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| | Planeación | | | | | |
| 1 | ¿La ONG revisa sus objetivos a corto mediano y largo plazo? | | | | | |
| 2 | ¿La ONG revisa sus metas? | | | | | |
| 3 | ¿La ONG define claramente sus estrategias de los colaboradores? | | | | | |
| 4 | ¿La ONG capacita a sus colaboradores sobre las estrategias que deben de adoptar? | | | | | |
| N ° | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Organización | | | | | |
| 5 | ¿La ONG actualiza su Manual de Organización y Funciones? | | | | | |
| 6 | ¿La ONG tiene bien diseñado sus estructuras jerárquicas? | | | | | |
| 7 | ¿La ONG define adecuadamente el ROF Reglamento de Organización y Funciones? | | | | | |
| 8 | ¿La ONG da conocimientos a los colaboradores sobre los instrumentos de gestión? | | | | | |
| N ° | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dirección | | | | | |
| 9 | ¿La ONG motiva a sus colaboradores para que realicen sus labores de manera eficaz y eficiente? | | | | | |
| 10 | ¿La ONG toma decisiones en función a sus estados financieros? | | | | | |
| 11 | ¿La ONG fomenta la comunicación en todos los niveles de la entidad? | | | | | |
| N ° | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Control | | | | | |
| 12 | ¿La ONG realiza verificaciones del control presupuestario? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 13 | ¿La ONG verifica las actividades para asegurar que se cumplan con los objetivos? | | | | | |
| 14 | ¿La ONG realiza correcciones cuando se identifican desviaciones de resultados? | | | | | |
| 15 | ¿La ONG mide el desempeño de los colaboradores? | | | | | |

CUESTIONARIO SOBRE COMPETITIVIDAD

Estimado Colaborador (a) El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de la información sobre la Competitividad de la ONG

INSTRUCCIONES

Presentamos una escala valorativa, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las afirmaciones según su experiencia o percepción de la ONG. Marque con un aspa (X), la alternativa que considere pertinente en cada caso de acuerdo a la pregunta planteada que a continuación se presentan. Por favor contestar con la mayor sinceridad. Se garantiza total discreción y absoluta reserva.

| | |
|----------------|---|
| Siempre | 5 |
| Frecuentemente | 4 |
| A veces | 3 |
| Pocas veces | 2 |
| Nunca | 1 |

| N° | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | Innovación | | | | | |
| 1 | Considera usted que la ONG posee las tecnologías adecuadas. | | | | | |
| 2 | Considera usted que la ONG da prioridad a la creatividad de los trabajadores. | | | | | |
| 3 | Considera usted que la ONG aplica estrategias de marketing para ofrecer mejores servicios. | | | | | |
| 4 | Considera usted que la ONG tiene en cuenta la capacitación y captación de los trabajadores con la finalidad de tener un adecuado talento humano. | | | | | |
| N° | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Mejora | | | | | |
| 5 | Considera usted que la ONG ofrece estándares de calidad de servicio a sus clientes. | | | | | |
| 6 | Para usted en la ONG existe un buen clima laboral entre los trabajadores | | | | | |
| 7 | Considera usted que en la ONG utilizan publicidad para el posicionamiento de la marca en el mercado. | | | | | |
| N° | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Capacidad | | | | | |
| 8 | Para usted los trabajadores de la ONG desarrollan actividades con el fin de conseguir sus objetivos | | | | | |
| 9 | Considera usted que la ONG evalúa el desempeño laboral de sus trabajadores | | | | | |
| 10 | Para usted en la ONG utilizan estrategias para mejorar la competitividad | | | | | |

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación "Gestión Administrativa y Competitividad en una Organización No Gubernamental Peruana, Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|--|--|
| Nombre del juez: | Víctor Enrique Lizama Mendoza |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Docencia |
| Institución donde labora: | Universidad Nacional Mayo de San Marcos |
| Tiempo de experiencia profesional en el área | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde) | No corresponde |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario |
| Autor: | Clarisa Ruiz Rodríguez |
| Objetivo: | Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la competitividad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023 |
| Administración: | Encuesta virtual por Google forms |
| Dimensiones | Variable 1 : Gestión Administrativa Variable 2: Competitividad |
| Escala | Ordinal (Likert) |
| Niveles | 1-5 (Nunca, Pocas Veces, A veces, Frecuentemente, Siempre) |
| Cantidad de ítems | 25 preguntas |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Organismo no Gubernamental - Lima |
| Significación: | Existen 02 variables, la variable 1 con 4 dimensiones, la variable 2 con 3 dimensiones (total: 25 preguntas) |

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Variable 1: Gestión Administrativa- 04 Dimensiones: Planeación, Organización, Dirección, Control

- Primera dimensión: **Planeación**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Planes de trabajo | ¿La ONG revisa sus objetivos a corto mediano y largo plazo? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG revisa sus metas? | 4 | 4 | 4 | |
| Estrategias | ¿La ONG define claramente sus estrategias de los colaboradores? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG capacita a sus colaboradores sobre las estrategias que deben de adoptar? | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: **Organización**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Cronograma de trabajo | ¿La ONG actualiza su Manual de Organización y Funciones? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG tiene bien diseñado sus estructuras jerárquicas? | 4 | 4 | 4 | |
| Estrategias | ¿La ONG define adecuadamente el ROF Reglamento de Organización y Funciones? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG da conocimientos a los colaboradores sobre los instrumentos de gestión? | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: **Dirección**



| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Motivación | ¿La ONG motiva a sus colaboradores para que realicen sus labores de manera eficaz y eficiente? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG toma decisiones en función a sus estados financieros? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG fomenta la comunicación en todos los niveles de la entidad? | 4 | 4 | 4 | |

- Cuarta dimensión: **Control**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| | ¿La ONG realiza verificaciones del control presupuestario? | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|-------------------|--|---|---|---|--|
| Equipo de trabajo | ¿La ONG verifica las actividades para asegurar que se cumplan con los objetivos? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG realiza correcciones cuando se identifican desviaciones de resultados? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG mide el desempeño de los colaboradores? | 4 | 4 | 4 | |

Variable 2: Competitividad- 03 Dimensiones: Innovación, Mejora, Capacidad

- Quinta dimensión: **Innovación**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Tecnologías | Considera usted que la ONG posee las tecnologías adecuadas. | 4 | 4 | 4 | |
| Creatividad | Considera usted que la ONG da prioridad a la creatividad de los trabajadores. | 4 | 4 | 4 | |
| Estrategias de marketing | Considera usted que la ONG aplica estrategias de marketing para ofrecer mejores servicios. | 4 | 4 | 4 | |
| Talento Humano | Considera usted que la ONG tiene en cuenta la capacitación y captación de los trabajadores con la finalidad de tener un adecuado talento humano. | 4 | 4 | 4 | |

- Sexta dimensión: **Mejora**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Calidad de servicio | Considera usted que la ONG ofrece estándares de calidad de servicio a sus clientes. | 4 | 4 | 4 | |
| Clima laboral | Para usted en la ONG existe un buen clima laboral entre los trabajadores | 4 | 4 | 4 | |
| Marca | Considera usted que en la ONG utilizan publicidad para el posicionamiento de la marca en el mercado. | 4 | 4 | 4 | |

- Séptima dimensión: **Capacidad**



| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Actividades | Para usted los trabajadores de la ONG desarrollan actividades con el fin de conseguir sus objetivos | 4 | 4 | 4 | |
| Desempeño laboral | Considera usted que la ONG evalúa el desempeño laboral de sus trabajadores | 4 | 4 | 4 | |
| Estrategias | Para usted en la ONG utilizan estrategias para mejorar la competitividad | 4 | 4 | 4 | |



Víctor Enrique Lizama Mendoza

DNI: 44069282

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del trabajo de investigación "Gestión Administrativa y Competitividad en una Organización No Gubernamental Peruana, Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez: | Juan Miguel Quispe Mullisaca |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | Gerencial |
| Institución donde labora: | Asociación Benéfica Prisma |
| Tiempo de experiencia profesional en el área | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde) | No corresponde |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario |
| Autor: | Clarisa Ruiz Rodríguez |
| Objetivo: | Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la competitividad en un Organismo No Gubernamental Peruano, Lima, 2023 |
| Administración: | Encuesta virtual por Google forms |
| Dimensiones | Variable 1 : Gestión Administrativa Variable 2: Competitividad |
| Escala | Ordinal (Likert) |
| Niveles | 1-5 (Nunca, Pocas Veces, A veces, Frecuentemente, Siempre) |
| Cantidad de ítems | 25 preguntas |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Organismo no Gubernamental - Lima |
| Significación: | Existen 02 variables, la variable 1 con 4 dimensiones, la variable 2 con 3 dimensiones (total: 25 preguntas) |

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Variable 1: Gestión Administrativa- 04 Dimensiones: Planeación, Organización, Dirección, Control

• Primera dimensión: Planeación

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Planes de trabajo | ¿La ONG revisa sus objetivos a corto mediano y largo plazo? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG revisa sus metas? | 4 | 4 | 4 | |
| Estrategias | ¿La ONG define claramente sus estrategias de los colaboradores? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG capacita a sus colaboradores sobre las estrategias que deben de adoptar? | 4 | 4 | 4 | |

• Segunda dimensión: Organización

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Cronograma de trabajo | ¿La ONG actualiza su Manual de Organización y Funciones? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG tiene bien diseñado sus estructuras jerárquicas? | 4 | 4 | 4 | |
| Estrategias | ¿La ONG define adecuadamente el ROF Reglamento de Organización y Funciones? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG da conocimientos a los colaboradores sobre los instrumentos de gestión? | 4 | 4 | 4 | |

• Tercera dimensión: Dirección

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Motivación | ¿La ONG motiva a sus colaboradores para que realicen sus labores de manera eficaz y eficiente? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG toma decisiones en función a sus estados financieros? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG fomenta la comunicación en todos los niveles de la entidad? | 4 | 4 | 4 | |

• Cuarta dimensión: Control

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| | ¿La ONG realiza verificaciones del control presupuestario? | 4 | 4 | 4 | |



| | | | | | |
|-------------------|--|---|---|---|--|
| Equipo de trabajo | ¿La ONG verifica las actividades para asegurar que se cumplan con los objetivos? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG realiza correcciones cuando se identifican desviaciones de resultados? | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿La ONG mide el desempeño de los colaboradores? | 4 | 4 | 4 | |

Variable 2: Competitividad- 03 Dimensiones: Innovación, Mejora, Capacidad

• Quinta dimensión: Innovación

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Tecnologías | Considera usted que la ONG posee las tecnologías adecuadas. | 4 | 4 | 4 | |
| Creatividad | Considera usted que la ONG da prioridad a la creatividad de los trabajadores. | 4 | 4 | 4 | |
| Estrategias de marketing | Considera usted que la ONG aplica estrategias de marketing para ofrecer mejores servicios. | 4 | 4 | 4 | |
| Talento Humano | Considera usted que la ONG tiene en cuenta la capacitación y captación de los trabajadores con la finalidad de tener un adecuado talento humano. | 4 | 4 | 4 | |

• Sexta dimensión: Mejora

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Calidad de servicio | Considera usted que la ONG ofrece estándares de calidad de servicio a sus clientes. | 4 | 4 | 4 | |
| Clima laboral | Para usted en la ONG existe un buen clima laboral entre los trabajadores | 4 | 4 | 4 | |
| Marca | Considera usted que en la ONG utilizan publicidad para el posicionamiento de la marca en el mercado. | 4 | 4 | 4 | |

• Séptima dimensión: Capacidad



| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Actividades | Para usted los trabajadores de la ONG desarrollan actividades con el fin de conseguir sus objetivos | 4 | 4 | 4 | |
| Desempeño laboral | Considera usted que la ONG evalúa el desempeño laboral de sus trabajadores | 4 | 4 | 4 | |
| Estrategias | Para usted en la ONG utilizan estrategias para mejorar la competitividad | 4 | 4 | 4 | |


 Juan Miguel Quispe Mullisaca
 DNI: 23984314

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Base de datos

| 1 - v1 - | 2 - v1 - | 3 - v - | 4 - | D1 - | 5 - | 6 - | 7 - | 8 - | D2 - | 9 - | 10 - | 11 - | D3 - | 12 - | 13 - | 14 - | 15 - | D4 - | Total - | N° - | 1 - | 2 - | 3 - | 4 - | D1 - | 5 - | 6 - | 7 - | D2 - | 8 - | 9 - | 10 - | D3 - | Total V2 - |
|----------|----------|---------|-----|------|-----|-----|-----|-----|------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|------|-----|-----|------|------|------------|
| 2 | 3 | 2 | 4 | 11 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 2 | 5 | 4 | 11 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 48 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 14 | 3 | 4 | 4 | 11 | 5 | 4 | 4 | 13 | 38 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 8 | 1 | 3 | 3 | 3 | 10 | 1 | 4 | 3 | 8 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 34 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 11 | 2 | 3 | 4 | 9 | 3 | 3 | 1 | 7 | 27 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 1 | 3 | 3 | 7 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 32 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 12 | 5 | 2 | 4 | 11 | 4 | 2 | 3 | 9 | 32 |
| 1 | 3 | 2 | 4 | 10 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 1 | 4 | 2 | 7 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 32 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 12 | 2 | 3 | 5 | 10 | 5 | 2 | 3 | 10 | 32 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 1 | 3 | 1 | 3 | 8 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 30 | 5 | 1 | 4 | 3 | 1 | 9 | 2 | 3 | 4 | 9 | 2 | 2 | 1 | 5 | 23 |
| 1 | 4 | 4 | 1 | 10 | 5 | 1 | 5 | 1 | 12 | 1 | 5 | 1 | 7 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 40 | 6 | 5 | 4 | 1 | 1 | 11 | 3 | 2 | 1 | 6 | 5 | 1 | 5 | 11 | 28 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 2 | 2 | 5 | 5 | 14 | 3 | 2 | 5 | 10 | 3 | 3 | 5 | 4 | 15 | 54 | 7 | 1 | 3 | 4 | 4 | 12 | 4 | 1 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 15 | 37 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 11 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 4 | 5 | 3 | 12 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 43 | 8 | 3 | 2 | 1 | 3 | 9 | 2 | 2 | 3 | 7 | 3 | 1 | 3 | 7 | 23 |
| 1 | 3 | 2 | 5 | 11 | 3 | 1 | 5 | 5 | 14 | 3 | 1 | 5 | 9 | 1 | 3 | 3 | 2 | 9 | 43 | 9 | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | 3 | 3 | 1 | 7 | 3 | 5 | 5 | 13 | 30 |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 10 | 5 | 5 | 5 | 1 | 16 | 3 | 2 | 5 | 10 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 49 | 10 | 2 | 2 | 5 | 3 | 12 | 3 | 5 | 11 | 5 | 4 | 4 | 13 | 36 | |
| 2 | 3 | 3 | 5 | 13 | 1 | 1 | 1 | 4 | 7 | 5 | 5 | 3 | 13 | 3 | 5 | 3 | 3 | 14 | 47 | 11 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 2 | 5 | 3 | 10 | 5 | 4 | 14 | 32 | |
| 1 | 4 | 2 | 3 | 10 | 1 | 1 | 4 | 2 | 8 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 34 | 12 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 2 | 4 | 4 | 10 | 4 | 2 | 2 | 8 | 26 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 2 | 1 | 4 | 3 | 10 | 3 | 4 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 50 | 13 | 5 | 2 | 4 | 2 | 13 | 5 | 2 | 4 | 12 | 5 | 2 | 3 | 10 | 35 |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 2 | 5 | 13 | 3 | 3 | 1 | 7 | 5 | 3 | 3 | 3 | 14 | 45 | 14 | 3 | 3 | 1 | 4 | 11 | 3 | 5 | 5 | 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | 33 |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 9 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 31 | 15 | 3 | 2 | 3 | 1 | 9 | 1 | 5 | 4 | 10 | 4 | 3 | 1 | 8 | 27 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 1 | 2 | 4 | 7 | 2 | 2 | 4 | 3 | 11 | 34 | 16 | 4 | 3 | 2 | 2 | 11 | 1 | 5 | 2 | 8 | 5 | 4 | 1 | 9 | 28 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 4 | 5 | 4 | 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 46 | 17 | 5 | 2 | 3 | 4 | 14 | 1 | 5 | 3 | 9 | 4 | 4 | 5 | 13 | 36 |
| 1 | 3 | 5 | 1 | 10 | 2 | 3 | 4 | 5 | 14 | 3 | 3 | 5 | 11 | 3 | 4 | 2 | 3 | 12 | 47 | 18 | 3 | 2 | 1 | 3 | 9 | 2 | 5 | 1 | 8 | 5 | 5 | 1 | 11 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 2 | 5 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 3 | 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 47 | 19 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 4 | 5 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 32 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 5 | 3 | 15 | 5 | 2 | 3 | 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 50 | 20 | 4 | 2 | 3 | 4 | 13 | 4 | 2 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 31 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 17 | 4 | 3 | 2 | 4 | 13 | 3 | 5 | 5 | 13 | 4 | 3 | 3 | 2 | 12 | 55 | 21 | 1 | 2 | 4 | 4 | 11 | 4 | 5 | 4 | 13 | 5 | 2 | 3 | 10 | 34 |
| 3 | 5 | 4 | 3 | 15 | 1 | 4 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 3 | 5 | 5 | 3 | 16 | 60 | 22 | 3 | 5 | 3 | 5 | 16 | 3 | 5 | 3 | 11 | 5 | 5 | 5 | 15 | 42 |
| 1 | 3 | 5 | 1 | 10 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 | 4 | 2 | 3 | 9 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 40 | 23 | 2 | 4 | 1 | 1 | 8 | 3 | 5 | 2 | 10 | 5 | 2 | 3 | 10 | 28 |
| 3 | 2 | 4 | 1 | 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 1 | 4 | 11 | 41 | 24 | 3 | 1 | 3 | 2 | 9 | 3 | 5 | 3 | 11 | 3 | 5 | 3 | 11 | 31 |
| 1 | 4 | 4 | 2 | 11 | 1 | 3 | 3 | 2 | 9 | 3 | 5 | 4 | 12 | 3 | 3 | 4 | 4 | 13 | 45 | 25 | 5 | 5 | 1 | 4 | 15 | 3 | 5 | 3 | 11 | 4 | 3 | 4 | 11 | 37 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 28 | 26 | 2 | 5 | 1 | 2 | 10 | 4 | 5 | 1 | 10 | 5 | 2 | 1 | 8 | 28 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 12 | 3 | 4 | 1 | 5 | 13 | 5 | 5 | 5 | 15 | 3 | 5 | 5 | 4 | 17 | 57 | 27 | 4 | 2 | 1 | 3 | 10 | 3 | 5 | 3 | 11 | 5 | 5 | 13 | 34 | |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 1 | 2 | 3 | 3 | 9 | 2 | 4 | 3 | 9 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 37 | 28 | 5 | 3 | 1 | 1 | 10 | 4 | 5 | 2 | 11 | 4 | 2 | 1 | 7 | 28 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 16 | 1 | 3 | 3 | 3 | 10 | 3 | 1 | 3 | 7 | 5 | 3 | 3 | 3 | 14 | 47 | 29 | 5 | 2 | 5 | 4 | 16 | 3 | 4 | 5 | 12 | 5 | 5 | 5 | 13 | 41 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 1 | 5 | 1 | 5 | 12 | 5 | 1 | 5 | 11 | 3 | 5 | 4 | 3 | 15 | 56 | 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 3 | 5 | 15 | 44 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 11 | 2 | 5 | 2 | 3 | 12 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 3 | 2 | 4 | 12 | 43 | 31 | 4 | 3 | 5 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 3 | 3 | 10 | 34 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 15 | 2 | 1 | 5 | 5 | 13 | 3 | 5 | 5 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 53 | 32 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 4 | 5 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 11 | 33 |
| 5 | 4 | 4 | 1 | 14 | 3 | 4 | 5 | 5 | 17 | 4 | 2 | 2 | 8 | 3 | 4 | 2 | 4 | 13 | 52 | 33 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4 | 5 | 3 | 12 | 2 | 4 | 4 | 10 | 41 |
| 2 | 4 | 3 | 1 | 10 | 1 | 1 | 4 | 5 | 11 | 5 | 4 | 2 | 11 | 5 | 3 | 5 | 3 | 16 | 48 | 34 | 1 | 2 | 5 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 3 | 5 | 11 | 35 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 10 | 1 | 3 | 3 | 3 | 10 | 1 | 4 | 3 | 8 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 36 | 35 | 4 | 2 | 3 | 1 | 10 | 3 | 5 | 1 | 9 | 4 | 2 | 1 | 7 | 26 |
| 1 | 5 | 3 | 4 | 13 | 1 | 1 | 5 | 5 | 12 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 55 | 36 | 5 | 3 | 1 | 4 | 13 | 3 | 4 | 4 | 11 | 2 | 5 | 4 | 11 | 35 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 16 | 1 | 1 | 1 | 5 | 8 | 3 | 3 | 5 | 11 | 4 | 5 | 5 | 1 | 15 | 50 | 37 | 3 | 5 | 1 | 4 | 13 | 4 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 4 | 14 | 41 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 3 | 3 | 2 | 12 | 52 | 38 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 4 | 5 | 4 | 13 | 5 | 4 | 5 | 14 | 43 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 15 | 5 | 5 | 1 | 3 | 14 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 17 | 51 | 39 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 3 | 5 | 4 | 12 | 2 | 5 | 2 | 9 | 31 |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 14 | 4 | 1 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 15 | 1 | 5 | 4 | 1 | 11 | 55 | 40 | 5 | 2 | 1 | 4 | 12 | 4 | 5 | 1 | 10 | 5 | 5 | 5 | 15 | 37 |
| 5 | 4 | 4 | 2 | 15 | 1 | 3 | 2 | 5 | 11 | 3 | 2 | 5 | 10 | 3 | 4 | 3 | 5 | 15 | 51 | 41 | 3 | 2 | 5 | 4 | 14 | 4 | 5 | 3 | 12 | 5 | 3 | 4 | 12 | 38 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 3 | 3 | 5 | 5 | 16 | 3 | 5 | 4 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 58 | 42 | 5 | 2 | 3 | 5 | 15 | 4 | 5 | 3 | 12 | 3 | 5 | 2 | 10 | 37 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 1 | 5 | 4 | 5 | 15 | 4 | 3 | 5 | 12 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | 59 | 43 | 5 | 1 | 5 | 3 | 14 | 3 | 5 | 3 | 11 | 5 | 2 | 2 | 9 | 34 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 4 | 2 | 3 | 9 | 1 | 4 | 2 | 5 | 12 | 51 | 44 | 3 | 1 | 3 | 4 | 11 | 4 | 5 | 1 | 10 | 3 | 5 | 2 | 10 | 31 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 3 | 1 | 3 | 3 | 10 | 5 | 2 | 5 | 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 48 | 45 | 5 | 1 | 3 | 3 | 12 | 4 | 5 | 5 | 14 | 3 | 5 | 3 | 11 | 37 |
| 3 | 4 | 2 | 1 | 10 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 3 | 5 | 5 | 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 46 | 46 | 5 | 2 | 3 | 4 | 14 | 3 | 5 | 2 | 10 | 5 | 5 | 5 | 15 | 39 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 10 | 1 | 4 | 5 | 5 | 15 | 5 | 1 | 4 | 10 | 5 | 4 | 3 | 1 | 13 | 48 | 47 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | 3 | 4 | 4 | 11 | 5 | 5 | 2 | 12 | 30 |
| 1 | 3 | 5 | 3 | 12 | 2 | 1 | 2 | 5 | 10 | 3 | 5 | 5 | 13 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 51 | 48 | 3 | 2 | 1 | 3 | 9 | 5 | 4 | 4 | 14 | 5 | 4 | 4 | 13 | 36 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 1 | 3 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 33 | 49 | 4 | 3 | 3 | 1 | 11 | 3 | 5 | 1 | 9 | 5 | 2 | 1 | 8 | 28 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 5 | 4 | 5 | 14 | 2 | 5 | 2 | 3 | 12 | 50 | 50 | 5 | 2 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 2 | 10 | 5 | 2 | 3 | 10 | 35 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 1 | 4 | 2 | 5 | 12 | 5 | 2 | 5 | 12 | 3 | 5 | 3 | 5 | 14 | 51 | 51 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 3 | 2 | 9 | 42 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 1 | 5 | 3 | 5 | 14 | 1 | 3 | 2 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 50 | 52 | 5 | 2 | 3 | 4 | 14 | 3 | 5 | 3 | 11 | 5 | 3 | 2 | 10 | 35 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 4 | 4 | 3 | 13 | 36 | 53 | 5 | 2 | 1 | 1 | 9 | 4 | 5 | 2 | 11 | 4 | 3 | 1 | 8 | 22 |
| 2 | 1 | 3 | 3 | 11 | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | 4 | 2 | 4 | 10 | 1 | 2 | 5 | 5 | 13 | 41 | 54 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 4 | 4 | 1 | 9 | | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -
MBA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ ILIZARBE GLIRIA SUSANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTION ADMINISTRATIVA Y COMPETITIVIDAD EN UNA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL PERUANA, LIMA 2023", cuyo autor es RUIZ RODRIGUEZ CLARISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Julio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| MENDEZ ILIZARBE GLIRIA SUSANA DNI: 07059554 ORCID: 0000-0001-9919-2003 | Firmado electrónicamente por: GSUSANAMI el 01- 08-2023 22:32:15 |

Código documento Trilce: TRI - 0617542