

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de
la UGEL Contralmirante Villar en el año 2023

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autores:

Domínguez Sembrera, Kevin Hower

García Cesti, Jorge Luis

Jurado evaluador:

Presidente : Peña Pazos, Gladys Ligia

Secretario : Gómez Silva, Juan Walberto

Vocal : Lecca Reaño, Karla Patricia

Asesor:

Chuecas Wong, Efrain Ricardo

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8184-0161>

PIURA - PERÚ

2024

Fecha de sustentación: 2024/07/16

Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Contralmirante Villar en el año 2023

Autores: Domínguez Sembrera, Kevin Hower y García Cesti, Jorge Luis

ADM_GARCÍA_DOMINGUEZ_GESTIÓN ADM_RELACION
DESEMPEÑO LABORAL_UGEL.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

revistas.usil.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego

Trabajo del estudiante

1%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.unesum.edu.ec

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Exclude assignment
template

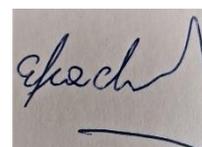
Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias

< 1%



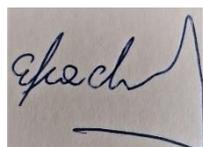
Efraim Ricardo Chuecas Wong
Asesor
Dni: 41482116

Declaración de Originalidad

Yo, Efrain Ricardo Chuecas Wong docente del Programa de Estudio de Administración de Postgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada "Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Contralmirante Villar en el año 2023", autores Domínguez Sembrera, Kevin Hower y García Cesti, Jorge Luis, dejo en constancia lo siguiente:

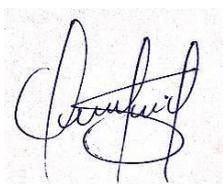
- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 8%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (01/07/2024).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Piura, 01, julio del 2024



.....
Efrain Ricardo Chuecas Wong
Magister en Economía
Dni: 41482116

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8184-0161>



.....
Kevin Hower Domínguez Sembrera
DNI N° :75095957



.....
Jorge Luis García Cesti
DNI N° :73058421

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las exposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Contralmirante Villar en el año 2023”.

Desarrollando con el fin de obtener el título de Licenciado en administración. El objetivo principal es conocer la relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Contralmirante Villar en el año 2023

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



.....
Kevin Hower Domínguez Sembrera

DNI N°: 70654379



.....
Jorge Luis García Cesti

DNI N°: 73058421

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a mis padres que día a día están conmigo para cumplir mis objetivos, a Dios por darme la capacidad de ejercer todo lo que me propongo y por último a todos mis familiares y amigos que confían en mí respaldando mi futuro.

Dominguez Sembrera, Kevin Hower

La realización de este proyecto, está dedicado a mis padres e hija, por su infinito apoyo y amor incondicional; así como también familiares y amigos en general por su constante compañía en esta etapa de mi vida.

García Cesti, Jorge Luis

AGRADECIMIENTO

Damos gracias a Dios por la vida y la salud que nos permite realizar estudios superiores, empleando todas nuestras las habilidades y conocimientos adquiridos durante nuestra carrera de administración de empresas en la Universidad Privada Antenor Orrego. Esta tesis es el resultado del gran trabajo de ambos autores, ya que la entrega y dedicación en el transcurso de los días significó buscar información de fuentes confiables con el fin de obtener una presentación de alta calidad; así mismo, agradecemos a nuestros padres por ser nuestro pilar fundamental, por confiar en nosotros y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores apoyo, motivación y brindarnos la confianza para convertirnos en profesionales exitosos.

De la misma manera, demostramos nuestra gratitud a nuestros docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, en especial a nuestro asesor de tesis el Dr. Chuecas Wong, Efrain por brindarnos todos sus conocimientos, enseñanzas y guiar este proyecto de investigación con su experiencia y profesionalismo, el cual nos ayudará en un futuro ya que trabajaremos en un mercado laboral competitivo, donde aplicaremos los conocimientos brindados por los docentes que son parte importante de la universidad.

Los autores.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene por objetivo demostrar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Ugel Contralmirante Villar. Puesto que, esta investigación pretende evidenciar de manera más concreta la relación que existe en la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores, así como también, reconocer como estas influyen, ya sea de manera positiva o negativa, con la finalidad de exponer esta información a los órganos institucionales para que logren tener una mayor conciencia y visión de estos factores, cuyos resultados, les permitirá reivindicar sus falencias e implementar nuevas estrategias y planificaciones dentro de los próximos proyectos organizacionales. Esta investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental, con un alcance descriptivo correlacional, así mismo, con un enfoque cuantitativo, con una población de estudio de la Ugel Contralmirante Villar, y con una muestra de 61 trabajadores. Como técnicas de recolección de datos se usó el instrumento del cuestionario. Por lo cual, se comprobó que existe relación altamente significativa ($\text{Sig.} < 0.01$) en forma directa, entre la gestión administrativa y el desempeño de los colaboradores de la Ugel contralmirante villar, por lo que se evidenció un coeficiente de Pearson del 0.728, la cual indica que al mejorar la gestión administrativa incrementa el nivel de desempeño laboral, así mismo, un coeficiente de correlación de 0.760 que evidencia que al mejorar la gestión administrativa, incrementa la competencia de gestión, acto seguido, también se demuestra un coeficiente de correlación de 0.708 la cual indica que al mejorar la gestión administrativa mejora el diseño de trabajo. Como conclusión se obtuvo específicamente que la gestión administrativa es fundamental, ya que influye determinadamente en varios factores, donde el nivel de desempeño, la competencia de gestión y el diseño de trabajo juegan papeles significativos, lo que afirma indubitablemente una relación directa entre ellos.

Palabras Claves: Gestión Administrativa, desempeño laboral, competencia de gestión.

ABSTRACT

The objective of this research work is to demonstrate the relationship between administrative management and work performance in the collaborators of Ugel Contralmirante Villar. Since, this research aims to demonstrate in a more concrete way the relationship that exists in administrative management in the work performance of collaborators, as well as, recognize how these influence, either positively or negatively, with the purpose of exposing this information to institutional bodies so that they achieve greater awareness and vision of these factors, the results of which will allow them to vindicate their shortcomings and implement new strategies and planning within the next organizational projects. This research is of an applied type, of a non-experimental design, with a correlational descriptive scope, likewise, with a quantitative approach, with a study population from the Ugel Contralmirante Villar, and with a sample of 61 workers. The questionnaire instrument was used as data collection techniques. Therefore, it was proven that there is a highly significant relationship (Sig. <0.01) directly between administrative management and the performance of the collaborators of Ugel Contralmirante Villar, for which a Pearson coefficient of 0.728 was evident, the which indicates that improving administrative management increases the level of job performance, likewise, a correlation coefficient of 0.760 which shows that improving administrative management increases management competence, immediately afterwards, a correlation coefficient of 0.708 which indicates that improving administrative management improves work design. As a conclusion, it was specifically obtained that administrative management is fundamental, since it influences several factors, where the level of performance, management competence and work design play significant roles, which undoubtedly affirms a direct relationship between them.

Keywords: Administrative Management, job performance, management competence.

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INDICE DE CONTENIDOS	9
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Formulación del problema.....	13
1.1.1. Realidad problemática	13
1.1.2. Enunciado del problema o interrogante	16
1.2. Justificación.....	16
1.2.1. Teórica.....	16
1.2.2. Práctica.....	17
1.2.3. Metodológica	17
1.2.4. Social.....	18
1.3. Objetivos	18
1.3.1. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
II. MARCO DE REFERENCIA	19
2.1. Antecedentes	19
2.1.1. A nivel internacional.....	19
2.1.2. A nivel nacional.....	22
2.1.3. A nivel local.....	24
2.2. Marco teórico	26
2.2.1. Gestión Administrativa.....	26
2.2.2. Desempeño Laboral	35
2.3. Marco conceptual.....	43
2.3.1. Gestión Administrativa.....	43
2.3.2. Planeación	43
2.3.3. Dirección.....	43
2.3.4. Motivación.....	43
2.3.5. Liderazgo.....	43
2.3.6. Comunicación	44
2.3.7. Estructura Organizacional.....	44
2.3.8. Desempeño Laboral	44
2.3.9. Esfuerzo	44

2.4. Hipótesis	44
2.5. Variables	45
III. MATERIALES Y MÉTODOS	46
3.1. Material	46
3.1.1. Población	46
3.1.2. Marco muestral	46
3.1.3. Unidad de análisis	46
3.1.4. Muestra	47
3.2. Métodos	47
3.2.1. Diseño de contrastación	47
3.2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	51
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	52
4.1. Presentación de resultados	52
4.2. Discusión de resultado	59
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS	65
ANEXOS	75
Anexo 1: Matriz de consistencia	75
Anexo 2: Cuadro de operacionalización de variable	78
Anexo 3: Cuestionario gestión administrativa	82
Anexo 4: Cuestionario desempeño laboral	84
Anexo 5: Constancia de validación	86
Anexo 6: Constancia de validación	87
Anexo 7: Constancia de validación	88
Anexo 8: Carta de autorización de uso de información de empresa	89
Anexo 9: Índice de confiabilidad Alpha de Cronbach	90
Anexo 10: Índice de confiabilidad Alpha de Cronbach	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables_____	45
Tabla 2 Técnicas o instrumentos de recolección de datos_____	50
Tabla 3 Validación por expertos_____	50
Tabla 4 Coeficientes del Alfa de Cronbach de la variable de gestión administrativa _____	51
Tabla 5 Coeficientes del Alfa de Cronbach de la variable de desempeño laboral _____	51
Tabla 6 Relación de la gestión administrativa en el desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Contralmirante Villar en el año 2023._____	52
Tabla 7 Relación de la GA (Gestión Administrativa) en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel, Contralmirante Villar – 2023._____	54
Tabla 8 Relación de la GA (Gestión Administrativa) en la competencia de gestión de los colaboradores de la Ugel, Contralmirante Villar – 2023._____	55
Tabla 9 Relación de la GA en el diseño de trabajo de los colaboradores de la Ugel, Contralmirante Villar – 2023._____	57
Tabla 10 Prueba de Normalidad de la gestión administrativa y el desempeño._	58

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1** *Diagrama de dispersión de la gestión administrativa en el desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Contralmirante Villar en el año 2023.*____53
- Figura 2** *Diagrama de dispersión de la gestión administrativa y la dimensión nivel de desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Contralmirante Villar.*____54
- Figura 3** *Diagrama de dispersión de la gestión administrativa y la dimensión competencia de gestión de los colaboradores de UGEL Contralmirante Villar.* _ 56
- Figura 4** *Diagrama de dispersión de la gestión administrativa y el diseño de trabajo de los colaboradores de UGEL Contralmirante Villar.*_____57

I. **INTRODUCCIÓN**

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Realidad problemática

En el ámbito global, cada vez es más indispensable para todas las empresas y organizaciones contar con una adecuada gestión administrativa, ya que se encarga de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades de la empresa para alcanzar los objetivos establecidos. Su importancia radica en que permite a la empresa tener una visión clara de su situación y de los recursos de los que dispone, lo que facilita la toma de decisiones informadas y estratégicas. En cuanto a la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, una gestión eficiente puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados. Por ejemplo, una buena gestión de recursos humanos puede ayudar a motivar al personal, mejorar la comunicación y el trabajo en equipo, y fomentar un ambiente laboral saludable y productivo. Ambas variables son temas amplios que abarcan diferentes áreas y contextos en el mundo. Es por ello, que existen datos y tendencias relevantes sobre estos temas a nivel mundial que son impulsados por la globalización. En ese sentido, la tecnología y la automatización están cambiando la forma en que se gestionan las empresas y organizaciones, lo que tiene un impacto en el desempeño laboral. En un estudio realizado por McKinsey & Company (2017), se estimó que el 60% de todas las ocupaciones podrían tener al menos un tercio de sus actividades automatizadas para 2055. Esto significa que los trabajadores deberán desarrollar nuevas habilidades para adaptarse a estos cambios y mantenerse competitivos en el mercado laboral. Además, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicado en 2021, la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en el desempeño laboral, especialmente en el sector informal y en los trabajadores de bajos ingresos. Se estima que la crisis ha provocado una pérdida neta de 114 millones de empleos en todo el mundo en 2020, y la tasa de desempleo global aumentó del 4,4% en 2019 al 6% en 2020.

En el panorama internacional, en Ecuador se realizó un estudio sobre el tema abordado, en el cual se logró identificar los factores incompetentes en

las gestiones administrativas, donde el 64% de empleadores está en contra de la cantidad de procedimientos en la administración y el 23% muestran poco interés en dichos métodos, puesto que mencionan que no direccionan su labor hacia la efectividad como resultado y mucho menos en los objetivos primordiales de la entidad. De manera continua, también se registró que el 83% de empleadores no están a favor con la proporción de materiales que la organización consigue, por lo que se da a mostrar la insatisfacción e incomodidad de los trabajadores (Morales, 2021). Por otro lado, a palabras de Gibson et al. (citado en 2008,) los directivos de las organizaciones tienen el compromiso de crear un entorno más estable y cómodo, donde los empleadores puedan demostrar sus habilidades en su área correspondiente, con el propósito de conseguir un mejor rendimiento y mejores propuestas por parte de sus colaboradores. Tal es así que, en Venezuela, en el año 2018 se realizó una investigación titulada “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral” donde se identificó que las gestiones administrativas influyen bastante en el desempeño laboral, puesto que sus variables son correlativas (Jara et al., 2018). El dominio de una responsabilidad administrativa es la eficiencia y eficacia de una operación, pues la adecuada gestión e implementación de métodos y herramientas, genera un excelente desempeño laboral en las entidades públicas y privadas, dado que, beneficia en cuanto a la productividad y el desarrollo de ella misma hacia un objetivo común, de modo que, la ausencia de estas cualidades corporativas podría perjudicar las actividades propuestas en cualquier oportunidad.

Este problema se ha visto también a nivel nacional, la deficiente infraestructura en las escuelas y las obras paralizadas han sido impedimento para que los escolares puedan asistir a clases presencialmente, considerando que los fondos a los municipios se han entregado correctamente y acorde al presupuesto del proyecto; pues según RPP noticias (2022) informó que en el distrito de San Martín de Porres en la ciudad de Lima, los padres de familia denunciaron que la escuela muy aparte de encontrarse en mal estado, tampoco contaban con el personal

requerido y mucho menos con el material completo y adecuado, y por consecuencia, más de 100 alumnos no pudieron presentarse a la institución. De la misma manera, según el informe de Carhuallanqui, Jorge (2023) en Paucar del Sara, provincia de la ciudad de Ayacucho, el 80% de las 105 escuelas se encuentran en un estado deplorable, por lo que es preocupante que los alumnos y docentes regresen a clases en esas circunstancias, así mismo, también comentó que no cuentan con el personal capacitado para un posible riesgo y que la infraestructura establecida es ambigua y edificada con material débil, por lo que solicitan una nueva construcción con un mejor ambiente para los alumnos. Haciendo énfasis a los casos anteriores, en una entrevista, Velasco José, (2022) expresó que, en la ciudad de Arequipa, el 95% de obras que tiene a cargo Ugel Norte tenían fallas en sus expedientes técnicos y que no le dan mucha importancia al elaborar el expediente, puesto que solo se enfocan en el perfil. Estos 3 casos tienen un problema similar que es concurrente desde hace muchos años, y más aún en las zonas rurales del país, pues la incapacidad del personal asignado para gestionar proyectos ha perjudicado la educación de muchos niños y adolescentes, la ausencia del soporte pedagógico, administrativo y logístico tiene, como resultado estos problemas internos que terminan exteriorizándose como consecuencia.

En el aspecto local, en Tumbes existen tres Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) compuestas por: Zarumilla, Tumbes y Contralmirante Villar, todas ellas están encargadas de la gestión y supervisión del sector educativo de su jurisdicción. Para ello, realiza diversas funciones y actividades, como la supervisión y seguimiento del desempeño de las instituciones educativas, la elaboración de planes y proyectos educativos, la promoción de la participación de la comunidad en la gestión educativa, entre otras. Sin embargo, en los últimos años, se han reportado varios problemas en la gestión de las UGEL en el Tumbes. Algunos de estos problemas están relacionados con casos reportados de corrupción en la gestión, incluyendo la malversación de fondos y el nepotismo; Otros casos están relacionados con la mala gestión de recursos financieros y humanos, lo que ha llevado a la falta de materiales y recursos pedagógicos y una calidad educativa deficiente; También existen problemas en la contratación

de personal, incluyendo la falta de transparencia en el proceso de selección y la contratación de personal no calificado. Según el Censo DRE y UGEL - Unidad de Estadística (2022) en su informe "Porcentaje de DRE y UGEL que cuentan con todos sus principales documentos de gestión", el 50% de las instituciones contaban dichos documentos en el 2021 y para el 2022 la cifra bajó al 25%. Estos problemas han llevado a críticas sobre la efectividad de las UGEL en la gestión educativa local y han destacado la necesidad de una mayor transparencia, responsabilidad y eficiencia en la gestión de estas entidades. Otro estudio realizado por el Censo DRE y UGEL - Unidad de Estadística (2022) en su informe "Porcentaje de DRE y UGEL según los mayores problemas que afectan el cumplimiento de los logros de ejecución presupuestal", se precisa que, en Tumbes, en el 75% de las instituciones los problemas de ejecución presupuestal existen debido a insuficiente capacidad operativa en el área de administración para llevar a cabo estudios de mercado y procedimientos de contratación oportunos. El Ministerio de Educación ha implementado algunas reformas en la gestión de las UGEL en los últimos años, pero aún queda mucho por hacer para mejorar la calidad educativa en la localidad.

Gracias a todos los datos presentados anteriormente, es que consideramos que es de mucha utilidad establecer la relación que tiene la gestión administrativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Contralmirante Villar ubicada en Zorritos.

1.1.2. Enunciado del problema o interrogante

¿Cuál es la relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Contralmirante Villar en el año 2023?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

La presente investigación analiza teorías que son fundamentales para evaluar la manera en cómo la gestión administrativa influye representativamente en las organizaciones, tal como menciona (Mendoza et. al, 2018) quien afirma que estas gestiones permitirán desarrollar

eficientemente los procesos y ejecuciones en las acciones administrativas que ayudarán a obtener un resultado más convincente a través de los procesos administrativos: planear, organizar, dirigir y controlar, procesos los cuales tienen como objetivo, generar comodidad y beatitud en los enfoques organizacionales. Así mismo, en cuanto al desempeño laboral, Bohórquez et al., (2020) a diferencia de otros autores, muestra el cumplimiento adecuado de las tareas asignadas, el comportamiento y la realización como factores principales de cada colaborador para ejercer correctamente las funciones, y consiguientemente, proceder a medir su productividad dentro de las instituciones. Es por estas razones que se consideran de uso fundamental el enfoque de estos autores para el desarrollo de esta investigación.

1.2.2. Práctica

La investigación se realiza oportunamente porque existen problemas habituales dentro de la Ugel en cuanto a las gestiones ejercidas y al bajo desempeño de sus trabajadores, es por ello, que dicho estudio tiene como objetivo recaudar información de la gestión administrativa y como inciden sus políticas en los colaboradores y su desempeño laboral, para poder determinar las falencias o debilidades que están afectando la calidad de servicio brindado y la poca productividad, para proceder a crear o implementar estrategias con el fin de erradicar el mal planteamiento, optimizando las actividades propuestas.

1.2.3. Metodológica

En el aspecto metodológico se tiene como objetivo principal analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Contralmirante Villar. Esta investigación es de suma importancia, ya que buscará contribuir al mejoramiento de la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa en una entidad educativa de gran relevancia, la cual impactará directamente en el desempeño de los trabajadores y, como consecuencia, en la calidad de los servicios que se brindan en el ámbito educativo. La elección de una metodología adecuada es esencial para lograr un análisis profundo y riguroso de la relación planteada. Para ello, se

aplicará un cuestionario estructurado que incluirá escalas de medición para evaluar tanto la percepción de la calidad de la gestión administrativa como el nivel de desempeño laboral. La recolección de datos cuantitativos permitirá obtener información objetiva y cuantificable, así como realizar análisis estadísticos para identificar correlaciones y tendencias.

1.2.4. Social

Al tratarse de una entidad pública esta investigación tiene una relevancia social importante, puesto que la gestión administrativa contribuye al desempeño laboral de una UGEL al otorgar una estructura organizativa competente, una planificación estratégica clara, entre diversos mecanismos de control y seguimiento, los cuales mejorarán la eficiencia, eficacia y satisfacción laboral, lo que concluye un rendimiento óptimo individual y colectivo dentro de la unidad de gestión educativa local del Contralmirante Villar. Así mismo, estos factores ayudarán a brindar soluciones y establecer cambios que permitan que la entidad pueda ofrecer un servicio de mejor calidad a la comunidad.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la gestión administrativa en el desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Contralmirante Villar en el año 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación de la GA (Gestión Administrativa) en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel, Contralmirante Villar – 2023.
- Reconocer la relación de la GA percibida en la competencia de gestión de los colaboradores de la Ugel, Contralmirante Villar – 2023.
- Evidenciar la relación de la GA en el diseño de trabajo de los colaboradores de la Ugel, Contralmirante Villar – 2023.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Mora & Soto (2019) en su investigación titulada “La gestión administrativa y el control presupuestario de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales” presentada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, tuvo como objetivo principal determinar cómo se efectúa la gestión administrativa para mejorar el cumplimiento de las metas, objetivos operativos y ejecución de los recursos. Su investigación es de tipo correlacional, puesto que sirve de apoyo para calcular las variables y descriptiva porque mediante ella se compiló información que corrobore a la hipótesis-, siendo la muestra de estudio conformada por 40 trabajadores, a quienes se les realizó una encuesta como técnica utilizada para la recopilación de datos. El primer resultado en la variable de gestión administrativa, mostró que el 57.5% de colaboradores asumió que jamás se plantean tipos de gestiones administrativas, el 37.5% indica que no y pocas veces, mientras que el 5% señaló que casi siempre se ejecutan dichos trámites, dando a reflejar la carencia de mecanismos administrativos dirigidos a los importes de la entidad pública. De manera continua, en la variable del control interno y presupuestario se obtuvo que, el 50% no forma parte del Plan Anual de Contratación, el 32.5% señala que algunas veces, el 12.5% que muy pocas veces, mientras que el 5% recalca que lo hacen muy seguido, reflejando así la causa de la insuficiencia laboral y del incumplimiento de actividades debido a la ausencia de intervención de los empleadores administrativos en la realización del PAC.

Esta investigación es de gran utilidad porque revela las consecuencias negativas por causas de una pésima gestión y de la poca colaboración de los funcionarios de la institución, por lo que es indispensable reconocer estos errores para evitar el uso inadecuado de los recursos económicos en cualquier proyecto organizado.

Johanim et al. (2018) en su artículo titulado “Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia” presentada en Universiti Utara Malaysia, tuvo como objetivo

principal, examinar las relaciones estructurales entre el trabajo, el bienestar de los empleados y el desempeño laboral a la luz de las nuevas normas administrativas, los resultados mostraron a través de una encuesta a 208 trabajadores, que los indicadores endógenos como la diversidad de habilidades, identidad de actividades, importancia de las actividades y la retroalimentación o feedback, trascienden correctamente en la variable del desempeño laboral, según la metodología de la escala de Likert y el análisis factorial exploratorio no rotado, puesto que se reflejó que el primer factor representó el 23,45% de la varianza total del 71,48% y todo análisis que se manifiesta por debajo del 50% del inicio, es aprobable, así mismo, se resalta que la retroalimentación tiene un impacto positivo y ascendente en el desempeño laboral, dando a entender que los funcionarios que brinden retroalimentación a sus empleadores lograrán un destacado desempeño laboral que beneficie a la gestión de un sector público.

Esta investigación es de gran utilidad, porque resalta la importancia de la retroalimentación a los trabajadores, quienes requieren de conocimientos diarios para solventar con más facilidad las problemáticas de una organización pública

Lechuga & Rodríguez (2019), en su artículo titulado “Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA” tuvo como objetivo presentar evidencia de los factores y los niveles de desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA, situado en Colombia. La investigación tiene un rumbo cuantitativo y una metodología descriptiva porque recolecta y analiza la información obtenida, su diseño es no experimental y de campo. Los resultados se dieron a través de una encuesta que se le realizó a 79 docentes y 5 directivos de la Institución Universitaria ITSA en el municipio de Soledad, Atlántico, cuyo indicador referido al conocimiento en su trabajo, obtuvo que los directivos consideran en un 40% que los colaboradores están en un aprendizaje rutinario que le permite llevarlo a la acción, mientras que un 60% asumen que casi siempre. Además, también se obtuvo como resultados de la variable que el 30% estima que en pocas oportunidades se cumple dicha variable, de manera continua, un 26% indica que siempre se cumple,

mientras que un 22% sospecha que casi nunca, un 13% casi nunca y por último, un 9% expresa que jamás se ha empleado correctamente el desempeño laboral.

Este estudio es de valor importancia ya que genera un panorama más amplio en cuanto al rendimiento laboral, las capacitaciones con más frecuencia permiten a los empleadores tener más facilidades y posibilidades de ejercer cualquier tarea asignada.

Merchán et al. (2022) en su investigación titulada 'El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado en el cantón Jipijapa' presentada en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador, tuvo como objetivo primordial, analizar la incidencia del proceso administrativo en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa, la investigación es de índole cuantitativa porque se compiló datos a través de la metodología bibliográfica y documental, la cual impulsa a solucionar el enigma. El instrumento que se utilizó es una encuesta a 202 funcionarios, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Jipijapa para conocer los mecanismos y el desempeño laboral de los empleadores de la institución. El cual tuvo como resultado que el 78% de colaboradores admiten utilizar los métodos administrativos mientras que el otro 22% no sabían de este tipo de procesos. De la misma manera, el 83% de los empleadores desconocen como valorar el desempeño laboral, mientras el 17% afirman la existencia de estos mecanismos, así mismo, en el indicador del desempeño administrativo del GAD, el 67% considera que es buena, un 17% estima que es regular, el 15% afirma que es muy buena, mientras que el 1% admite que es mala, dando a entender que los mecanismos administrativos no están teniendo una excelente funcionalidad.

La importancia de este estudio radica en la manera adecuada que busca establecer los procesos administrativos en beneficio al desempeño laboral, lo que lo convierte en algo sumamente útil para evitar desviarse del punto focal de las organizaciones.

2.1.2. A nivel nacional

Valenzuela (2022), en su investigación titulada “Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación” presentada a la Universidad Nacional Federico Villareal, tuvo como objetivo principal resaltar de qué manera la gestión de recursos humanos, influye en el desempeño laboral en los trabajadores del Banco de la Nación. La investigación es de enfoque cuantitativo y la metodología se basa en una información estadística, cuyos datos y análisis permitirán responder la formulación del problema, la herramienta que se utilizó es un cuestionario a 163 profesionales de planta, el cual tuvo como resultado que el 25% estuvo de acuerdo que la gestión de recursos humanos del Banco de la Nación contribuye en el desempeño laboral de manera efectiva. Así mismo, en la prueba del pseudo R cuadrado, se exhibe que la inestabilidad del desempeño laboral es producto de la gestión de recursos humanos en un 98.7%, dando a entender que existe un fuerte vínculo entre ambas variables y que el funcionamiento entre estas deben ser recíprocas.

Este estudio contribuye enormemente a la investigación porque muestra la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral, en como ambas se mantienen entre sí, por lo que ayuda a reconocer estas incidencias e identificar donde exactamente se generan para dar una solución solvente.

Anchelia et al. (2021), en su artículo titulado: “La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas” presentada a la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima la cual tuvo como principal objetivo determinar la relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional en trabajadores del sector educación. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y alcance transversal, tipo correlacional, este estudio contó una población que estuvo conformada por 88 trabajadores del sector educación tales como docentes, personal administrativo y directivos. Se emplearon dos cuestionarios uno de gestión administrativa y otro de Compromiso organizacional; dichos instrumentos obtuvieron 0.885 y 0.801 de fiabilidad

por alfa de Cronbach. El principal resultado mostró que el (56%) de los trabajadores que calificaron como buena la gestión administrativa de la institución, a su vez presentaron un nivel alto de compromiso organizacional, mientras que el (20%) de los trabajadores que califican como buena la gestión administrativa de su institución a su vez presentan un nivel moderado de compromiso organizacional y el (24%) de los mismos lo asumió como regular dicho vínculo. Se rescata que el valor del coeficiente de Spearman fue de 0.604 con un nivel de significancia menor a 0.000, hecho que se tradujo en que si hubo una relación positiva y moderada entre los parámetros señalados al interior de los trabajadores de la institución.

Este estudio es conveniente a la investigación, ya que nos muestra datos sobre correlación que existe entre una buena gestión administrativa y el compromiso organizacional por parte de los colaboradores. El artículo se enfoca en el estudio de dichas variables en Instituciones educativas lo que es favorable para el enfoque de esta investigación.

Albitres et al. (2020), en su estudio titulado: "Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020" presentado por Universidad Cesar Vallejo de Lima, la cual tuvo como principal objetivo determinar los sistemas de gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros de las instituciones educativas de la RED 07-UGEL-04-Comas-2020. Fue una investigación básica de tipo cuantitativa con diseño no experimental y de alcance transversal, el método de investigación fue el hipotético deductivo. Este estudio contó una población que estuvo conformada por una muestra representativa de 80 docentes y directivos a los cuales se elaboraron tres instrumentos referentes a 3 variables: gestión administrativa, planeamiento estratégico y gestión de recursos financieros. El principal resultado mostró que solo el (23,8%) de los encuestados presenta un horizonte de nivel favorable respecto a la variable gestión administrativa, mientras que para la variable planeamiento estratégico, del total de encuestados el (21,3%) de la muestra fueron de nivel favorable. Estos datos confirman que ambas

variables mencionadas son factores influyentes sobre los ingresos de la institución de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0,001; respectivamente con un grado de libertad y nivel regular.

Este estudio es de relevancia para la investigación porque nos presenta datos sobre una de las variables en estudio que es la Gestión Administrativa, además de ello, cuenta con una muestra que está conformada por docentes y directivos de UGEL de Comas, lo cual nos proporciona datos que estén perfilados al enfoque de esta investigación.

Castagnola et al. (2020), en su investigación titulada "La capacitación y su relación el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú" presentado en la universidad de Oriente, México, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSM, Lima, 2019. La investigación es de tipo cuantitativo porque recopila datos con el propósito de verificar la hipótesis planteada, y no experimental porque no se modifica ninguna variable. La metodología es hipotética deductiva, puesto que se trató la posibilidad y se logró conseguir las conclusiones. El instrumento que se utilizó para calcular la variable fueron aprobados por el veredicto de profesionales por lo que se organizó una encuesta a 86 enfermeras del Instituto Nacional de salud del Niño, la cual obtuvo como resultado que en la variable de capacitación, existe un nivel regular del 82,6% y un nivel malo del 17,5%, mientras que en la variable del desempeño laboral, el nivel alcanzó el 100% en el centro hospitalario INSN, por lo que infiere que existe una enorme correlación entre ambas.

Este estudio tiene mucha relevancia porque resalta las capacitaciones como un factor favorable para una mejor funcionabilidad en cualquier institución, la cual, de manera simultánea optimiza el desempeño laboral de los empleadores como los procesos administrativos.

2.1.3. A nivel local

Jímenez (2021), en su tesis titulada: "Gestión administrativa y calidad del servicio en la municipalidad de Canoas de Punta Sal, Contralmirante

Villar, Tumbes” presentada a la Universidad Cesar Vallejo de Piura, la cual tuvo como principal objetivo determinar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y la calidad del servicio en la municipalidad de Canoas Punta Sal, Contralmirante Villar, Tumbes. Fue una investigación básica de enfoque cuantitativo con diseño de corte no experimental correlacional. Este estudio contó una población que estuvo integrada por 84 servidores, a los cuales se les aplicó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, el cual estuvo estructurado sobre la base de 40 ítems. El principal resultado mostró que los servidores de la municipalidad de Canoas de Punta Sal perciben un nivel medio en cada una de las dimensiones de la variable gestión administrativa; en planificación presenta un (57.1%), organización (57.1%), dirección (48.8%) y control un (56%). Se rescata que el valor del coeficiente de Spearman (Rho) fue de 0.498 con un nivel de significancia del 5%.

Esta tesis es provechosa a la investigación debido a que, analiza la variable gestión administrativa y la calidad de servicio en una entidad pública como lo es municipalidad de Canoas Punta Sal, los datos nos proporcionan una realidad sobre se están gestionado algunas entidades públicas en la provincia de Contralmirante Villar.

Calle (2022), en su tesis titulada: “Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020”, presentada a la Universidad Cesar Vallejo de Piura, la cual tuvo como principal objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes. Fue una investigación de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, con diseño descriptivo – correlacional, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 30 servidores, se les aplicó un cuestionario de opinión sobre gestión administrativa y otro cuestionario sobre desempeño laboral. El principal resultado mostró un predominio de gestión administrativa de nivel regular con un (56,70%) y una prevalencia del nivel de desempeño laboral bueno con el (50.00%); También se determinó que existe relación significativa

entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente R de Pearson fue de 0,691** (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación alta, directa y significativa a nivel 0.01.

Esta tesis es pertinente a la investigación debido a que proporciona datos referentes a las variables gestión administrativa y desempeño laboral en el gobierno regional de Tumbes, lo cual permite tener un juicio sobre como ambas variables influyen en el servicio que brindan estas instituciones públicas.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Gestión Administrativa

2.2.1.1. Definiciones de gestión administrativa

El concepto de gestión administrativa ha ido trascendiendo año tras años, dándole un mejor sentido de propiedad y desarrollo de ella misma, sin embargo, de todas las definiciones habidas, existe un determinante común que permite reconocer la identidad de esta variable.

Como primera definición, tenemos a Borrero y Hernández, (2022, citado en Gonzales, 2020) quienes expresan que la gestión administrativa es esencial para el desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico, mediante algunas técnicas que consisten en planificar, organizar, dirigir y controlar. La planificación establece metas y estrategias, la organización por su lado, asigna recursos y estructuras, la dirección tiende a motivar y a guiar a los equipos, mientras que el control evalúa el desempeño y toma medidas correctivas que permiten realizar mejor las actividades. Estas funciones son fundamentales porque permiten desarrollar un crecimiento sostenible y una mejor funcionabilidad y adaptabilidad en el entorno actual.

Así mismo, para Torres (2022) la gestión administrativa es reconocida como un elemento fundamental en las instituciones gubernamentales y en las organizaciones con objetivos económicos. Esta relevancia ha impulsado la realización de numerosos estudios, cuyo propósito es

comprender tanto el comportamiento de los miembros dentro de una estructura organizativa como la manera en que las organizaciones pueden aprovecharlo para cumplir con sus objetivos. Estas investigaciones se enfocan en identificar las prácticas más efectivas en la gestión, analizar la dinámica de los equipos y buscar formas de mejorar para la eficiencia y la productividad en el ámbito laboral.

De igual modo, para Tejada (2019) señala que la gestión administrativa es el proceso por el cual se concretan los objetivos de la empresa mediante procedimientos como la planeación, organización, dirección y control con el fin de poder generar un mayor impacto en el ambiente laboral e influir mediante una escala positiva a las organizaciones a un nivel mayor de profesionalismo donde las decisiones tomadas sean efectivas y objetivas, en un marco tan competitivo que evoluciona constantemente.

Para finalizar, en una definición que no es menos importante, la gestión administrativa es aquel estudio fundamental en la administración pública, siendo que, durante su ejercicio los funcionarios y servidores están bajo las leyes que regulan sus actividades, como las debe desarrollar, asimismo en caso incumplimiento, tendrá consecuencias legales, como sanciones, etc.... (Corvo, 2019).

En ese sentido, podemos señalar que la gestión administrativa, es el conjunto de todas las actividades que se emprenden para la coordinación y gestión del esfuerzo de un determinado grupo dentro de una organización, asimismo, es la forma cómo se intenta alcanzar los objetivos y metas con el desempeño y ejecución de labores esenciales.

Es por ello, que consideramos, que la gestión administrativa, en el contexto de un entorno organizacional, engloba no solo la mera ejecución de tareas y funciones asignadas, sino también la forma en que los miembros del equipo asumen sus responsabilidades con un alto nivel de compromiso. El desempeño eficiente y eficaz de estas responsabilidades se convierte en un aspecto clave para alcanzar resultados positivos en términos de metas y objetivos establecidos.

2.2.1.2. Importancia

La gestión administrativa es crucial para el éxito de una empresa, ya que optimiza el uso de recursos para alcanzar las metas establecidas. Una buena gestión administrativa reduce costos, agiliza procesos y genera un ambiente laboral favorable, mientras que una mala gestión puede generar altos costos y ser una fuente de problemas para empleados y proveedores (Deusto, 2021).

A través de los años, la gestión administrativa ha evolucionado constantemente de manera positiva e indispensable para las organizaciones, puesto que, permite la obtención de excelentes resultados y ventajas para las empresas y para aquellos que desean formar parte del mundo empresarial (Linkia, 2019).

2.2.1.3. Etapas:

La gestión administrativa es un elemento vital en la administración, siendo un elemento crucial y unificador. Ha sido el respaldo y pilar del progreso empresarial, económico, social y tecnológico a nivel global en los últimos siglos, y especialmente en las últimas décadas. Este proceso se compone de cuatro funciones esenciales: la planificación, la organización, la dirección y el control (Gonzales et al., 2020).

- Planeación

En esta etapa se fijarán las bases de la administración, asimismo se inicia la fase de la gestión administrativa, señalándose los criterios generales y sus elementos.

Así mismo, en esta etapa se señalan, los cimientos que guiaran las actividades y acciones que se han planteado, teniendo en cuenta los objetivos y lineamientos que se han enmarcado.

Dicho esto, la planeación es la etapa de la gestión administrativa en la cual se toman decisiones anticipadas sobre cómo debe ejecutarse las acciones. Por otro lado, formalmente planear se refiere a pretender una visión de futuro; estableciendo el conjunto de acciones y los canales que lograrán alcanzar los objetivos trazados

- Organización

Esta es la segunda etapa de la gestión administrativa, se analiza la infraestructura y el organigrama de una empresa.

La organización comprende las actividades como organizar y administrar los órganos y recursos para la ejecución de las actividades de esta.

Dentro de la organización tenemos una fase en donde se estructura la organización y se ordenan las operaciones y encargo de actividades de acuerdo con la planificación que deben ejecutarse.

Teniendo en cuenta lo mencionado en los párrafos anteriores, podemos señalar que la definición de Cano, también se tienen en cuenta las unidades o recursos que conforman la organización como, el factor personas, su relación y la jerarquía que las estructura.

En cuanto a esta fase, que los aspectos importantes que se debe tener en cuenta dentro de la organización para ejecutar y lograr los objetivos son los siguientes:

- a) Especialización del trabajo: consiste en encomendar actividades a cada integrante de la organización.
- b) Departamentalización: es la forma como se conforman los puestos y que funciones se le han atribuido, conforme al perfil de cada integrante, ya sea por función o ubicación. Esto dependerá de cada organización como organizar de acuerdo con su realidad y necesidad.
- c) Cadena de mando: este factor consiste en la investidura de autoridad que goza ciertos órganos de gestión, existiendo una estructura jerárquica, siendo que, entre las dependencias de la empresa se reportan a otras.
- d) Tramo de control: es el número máximo de trabajadores, que son controlados de forma puntual por un guía, unidad o dependencia, con el objetivo que todas las diligencias se desarrollen con eficacia.
- e) Centralización y descentralización: es el nivel en el que se toman las decisiones, solo una dependencia tiene el control de todos

los recursos, en cambio en cuanto a la descentralización cada dependencia cuenta con monitoreo de las actividades y operaciones realizadas.

- f) Formalización: está relacionado con el nivel de estandarización del trabajo, aquí se desprenden cada función de los trabajadores en regulado en las normas jurídicas, como el manual de organización y funciones (MOF), reglamento organización y funciones (ROF), clasificador de puestos y perfil, manual de perfiles de puesto (MPP), cuadro de puestos, entre otros.

- Dirección

En esta fase, se designa hacia que camino se dirige la organización, se relaciona con el personal de la empresa y con la disposición del capital humano.

En este concepto tenemos tres niveles, la dirección global, la dirección por departamentos, y el nivel táctico y la dirección operacional, la primera consta de la globalidad de la organización, la segunda sobre la unidad de la misma, y la tercera considera al personal ubicado en el organigrama, en ese sentido podemos señalar que, se orienta a la realización de los planes y programas establecidos como misión en la empresa.

la dirección tiene tres factores:

- a) Motivación: en este concepto se aplican al conjunto de valores que fomentan llegar a un objetivo (impulsos, anhelos, fuerzas).
- b) Liderazgo: es la cualidad que consiste en el poder de influenciar en los demás hacia la dirección de concretar los objetivos trazados.
- c) Comunicación: es la interacción lingüística del emisor y el receptor, esta fase es transcendental en la función de dirección. Tiene como finalidad el intercambio de ideas, pensamientos, conocimientos, siendo que implica de forma positiva para lograr acuerdos y metas.

- Control

El control es la fase donde se desarrollan el conjunto de propósitos y políticas de la empresa; es la cualidad de cómo se efectúa la misión con los recursos adecuados administrados con eficiencia. En otras palabras, en esta etapa se desarrollan las acciones y operaciones teniendo en cuenta los planes trazados y la determinación de los objetivos, siendo que, se busca la disminución de errores o desviaciones, corrigiendo a través de canales correctivos y preventivos.

Algunos expertos afirman que tenemos las siguientes etapas:

- a) Establecimiento de estándares o criterio: resisa el conjunto de actividades que correspondan a registros ya preestablecidos. Es decir, evalúa los indicadores que miden todas las actividades de la organización dirigidas a los planes propuestos.
- b) Observación del desempeño: es el reporte de las actividades que se han planteado a efectos de obtener el contenido que apoye el procedimiento de control.
- c) Comparación del desempeño: las operaciones realizadas pueden ser cambiantes, pueden implicar errores o desviaciones, por lo que comparar lo logrado con los estándares establecidos nos permite determinar que implica este cambio por encima de los estándares establecidos, esto es para determinar si son necesarios para la organización.
- d) Acción correctiva: es la acción que se ejecuta ya se correctiva o preventiva frente a las acciones ejecutadas por el capital humano, en comparación con los estándares establecidos.

2.2.1.4. Dimensiones.

De acuerdo con los autores Jairus et al. (2014) definen que dentro de la variable gestión administrativa existen cuatro dimensiones: la planificación, organización, dirección y control.

- Planificación administrativa

Infiere que la planificación estratégica es la brújula que guía a una entidad hacia sus metas. Es un proceso meticuloso que involucra la

selección, organización y presentación de objetivos claros y ambiciosos. En este proceso se establece la visión, la misión como factores principales y se identifican los recursos requeridos para alcanzar la notoriedad positiva del proyecto (Jairus et al., 2014).

Por su parte, Albarrán (2015), manifiesta que no solo se trata de establecer metas y objetivos, sino también de definir un marco temporal claro para su consecución. Es crucial que las metas, objetivos y estrategias se establezcan dentro de un periodo de temporal, generalmente un año, con la finalidad de garantizar su viabilidad y efectividad.

Por otro lado, April (2017), describe que es un procedimiento fundamental para que las organizaciones alcancen sus objetivos de manera efectiva. Este proceso implica un análisis exhaustivo de la situación actual de la entidad, identificando sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

En conclusión, para concretar las estrategias planteadas, se desarrolla un plan de acción detallado que describe las etapas a seguir, quienes serían los responsables asignados para cada etapa y los recursos necesarios para la aplicación de ellas mismas.

- Organización administrativa,

Los autores Goian et al. (2013), argumentan que esta dimensión es crucial porque se encarga de convertir los planes estratégicos en realidades tangibles, puesto que se enfoca principalmente en la estructura y la asignación eficiente del trabajo previamente organizado, asegurando de manera eficaz el cumplimiento de cada actividad y meta determinada por la institución.

Además, Silva, et al. (2018), describe que, en toda institución se debe priorizar la gestión del talento humano como un elemento fundamental para el éxito de la ejecución estratégica en cualquier proyecto. Para ello, se deben establecer obligaciones operativas claras para cada área, definiendo los requisitos mínimos del personal necesario; de la misma manera, destacan la importancia de los líderes de la organización, ya que juegan un rol crucial en la selección y asignación del personal adecuado a cada tarea, asegurando que cuenten con los

recursos, las herramientas, la infraestructura y el ambiente de trabajo propicios para un desempeño efectivo en las metas planteadas.

- Dirección

Hardy (2015), expone que ésta es la función clave que se encarga de guiar al equipo humano hacia el cumplimiento de las metas determinadas, en el cual, su objetivo principal, es impulsar la eficiencia productiva y la efectividad, fomentando el trabajo en equipo, la confianza y la cooperación entre las diferentes áreas de la organización.

- Control,

A palabras de Lanham (2017), la dimensión de control es sumamente decisiva, puesto que, se encarga de verificar que las actividades ejecutadas se alinean con lo planificado en el proyecto. En esta etapa, los gerentes asumen un rol protagónico, velando por el desempeño general del proyecto. Esto implica evaluar tanto a los colaboradores como a los procesos, asegurando que se desarrollen de manera eficiente y efectiva. La evaluación comparativa del "antes" y el "después", es imprescindible, porque permite identificar desviaciones o áreas de mejora, posibilitando tomar acciones correctivas oportunas para mantener el proyecto en el camino adecuado.

Por otro lado, Hurtado (2008), señala que existen 4 dimensiones respecto a la variable de gestión administrativa, las cuales son:

- Desarrollo organizacional (OD)

El éxito en el cumplimiento de objetivos y metas impulsa el crecimiento institucional de una manera formidable e inspiradora, ya sea para los colaboradores, como también, para los empleadores. En esta dimensión, el desarrollo organizacional (como resultado de este éxito), faculta a las entidades a optimizar sus procesos y expandir sus alcances, sin tener que limitarse y sin el temor a equivocarse. Esto se logra mediante la definición e implementación de fines y objetivos más ambiciosos y sostenibles que buscan ampliar la cobertura hacia el público, impulsando un mayor impacto positivo en el entorno laboral y sistemático y social.

- Finanzas

La gestión financiera es un factor indispensable que abarca la totalidad de sus recursos monetarios, destinados al logro de sus metas establecidas.

Toda organización, estatal o particular, administra sus recursos financieros para llevar a cabo sus actividades y cumplir con todos los propósitos determinados. Por ello, una gestión adecuada de estos recursos es crucial para evitar pérdidas y optimizar su uso. Una buena administración financiera permite cumplir con las obligaciones de pago a tiempo, en relación a los bienes y servicios adquiridos durante el año fiscal. Si existe una ausencia de los recursos para hacer frente a estas responsabilidades, por consecuencia de una mala gestión financiera, la organización se ve expuesta a una suspensión temporal o definitiva de sus operaciones. Por lo tanto, es fundamental realizar evaluaciones financieras de manera más frecuente, para detectar posibles inconvenientes y tomar decisiones acertadas que impidan un desequilibrio en la rentabilidad de las instituciones.

- Servicios y proyectos

Las entidades gubernamentales, en el marco de sus funciones habituales, brindan a la ciudadanía servicios esenciales como educación, salud, agua potable, electricidad, saneamiento y seguridad. Estos servicios, son de vital importancia para el bienestar de la población, y se complementan con la ejecución de proyectos de inversión pública, orientadas a satisfacer las necesidades y mejorar la calidad de vida de la comunidad.

- Gobernabilidad democrática

La función pública se cimienta en el respeto a los derechos humanos, donde la participación ciudadana es fundamental para atender las necesidades, carencias e inquietudes de la comunidad. Un gobierno descentralizado, eficaz y directo garantiza la igualdad de participación en la vida política, permitiendo que la voz del pueblo sea escuchada y sus demandas sean atendidas, para desarrollar un proyecto común y obtener resultados que beneficien a todos.

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Definiciones de desempeño laboral

A palabras de Facho (2021) define el desempeño laboral como la vasta productividad que ofrece el trabajador cuando cumple con sus responsabilidades y sus funciones cotidianas en una organización, las cuales mantienen un nexo con varias particularidades y cualidades que contribuyen de forma positiva en los resultados previamente establecidos por la entidad.

De manera continua, y de acuerdo con Bohórquez et al. (2020) comentan que cuando se habla del desempeño laboral, se infiere al cumplimiento adecuado de actividades asignadas de cada trabajador, la manera en cómo se comporta y realiza sus funciones, pues según el autor, estas cualidades son analizadas por las organizaciones para calcular el nivel de productividad que desarrollan dentro de ellas.

Así mismo, para Duran & Jaramillo (2021), expresan que el desempeño laboral es un factor que ayuda a percibir las habilidades y capacidades autónomas de cada colaborador con la finalidad de medir sus cualidades y sus contribuciones a través de sus funciones dentro de una organización.

Finalmente, para Gonzáles & Vilchez (2021), el desempeño laboral hace referencia a la forma en que los empleadores realizan sus actividades dentro de una organización ejerciendo el cargo que se les haya asignado según sus cualidades profesionales más destacables, cuya finalidad, se enfoca en los objetivos establecidos por la entidad mediante la eficiencia, eficacia y productividad organizacional.

2.2.2.2. Importancia

El desempeño laboral es notablemente indispensable en las empresas u organizaciones que mantienen su óptica en el mundo actual y en el progreso frecuente, es por ello que se aplican medidas de observación o análisis para estar constantemente conscientes de las capacidades

de los colaboradores con la finalidad de agilizar mejor sus funciones y habilidades que beneficien a las instituciones. Por ese motivo, existen herramientas para calcular el rendimiento de los trabajadores y planes de incentivos para fortalecer sus comodidades en sus actividades, cuyos instrumentos tangibles y no tangibles permitirán al empleador tener un mejor desenvolvimiento laboral (Paz, 2020).

El desempeño laboral es crucial porque muestra el rendimiento y la actuación de un trabajador en relación con las funciones y tareas que se le asignan en su cargo dentro de un contexto laboral específico. Representa la calidad del servicio o trabajo que el empleado realiza en la organización y cómo esto impacta en los resultados generales de la empresa. El desempeño laboral es un indicador significativo de la eficiencia y efectividad de un empleado en su rol, y puede influir en el éxito y la integridad de la organización (Sumba et al, 2022).

2.2.2.3. Fases

Para Duran & Jaramillo (2021), en estos tiempos del mundo globalizado, caracterizada por avances trascendentes y con una mayor proactividad, el desempeño laboral cumple un rol fundamental en las organizaciones donde es crucial evaluar el rendimiento de los empleadores para fomentar un mejor desarrollo institucional, por lo que mencionan que existen ciertas operaciones que se dividen en 5 fases, las cuales son las siguientes:

- Fase 1: preparación

En esta etapa se producirán términos organizacionales que estarán orientados a la mejora de los métodos de evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores. A raíz de esto, se determinarán las herramientas del proyecto con la finalidad de encontrar las deficiencias y rasgos positivos de los colaboradores, de la misma manera, se analizarán la factibilidad de ciertas funciones y se realizarán las modificaciones correspondientes que sean necesarias para ejecutar de manera correcta el conjunto de métodos acordados de la institución.

- Fase 2: diseño del proceso de evaluación del desempeño laboral:

El vital propósito de esta etapa es hacer un esquema sobre los procedimientos e instrumentos indispensables con el objetivo de realizar la evaluación del desempeño laboral, por esta razón se requiere un proyecto adecuado del proceso, ya que, en efecto, disminuirían los desaciertos que se puedan situar en el instante de la ejecución.

- Fase 3: desarrollo de la evaluación del desempeño

Luego de terminar el esquema adecuado de los procedimientos, se procederá a realizar la ejecución considerando la relevancia de la compilación de datos para personificar el rendimiento de los laboradores, los métodos y componentes requeridos.

- Fase 4: explotación de los resultados

Esta etapa se caracteriza por enfocarse en el impacto de la evaluación del desempeño laboral, lo cual será utilizado como un cimiento de estructuración, considerando los componentes más significativos y trascendentales (lo cognitivo, lo volitivo y material).

- Fase 5: medición y mejora del proceso

Una vez practicada y terminada la evaluación del desempeño laboral, y teniendo las observaciones sobre las funciones óptimas a los procedimientos, se resaltarán las aptitudes de los métodos de evaluación, como consecuencia, se calcula el resultado de la proporción de los puertos analizados y los progresos obtenidos. Por último, se toma en cuenta la comodidad de los trabajadores que formaron parte de estas observaciones.

2.2.2.4. Factores

Para González & Vilchez (2021), existen factores dentro del desempeño laboral que permiten crear un sistema más sostenible que se detallan de una forma menos compleja y son las siguientes:

- Adaptabilidad: Es la cualidad de toda persona que es capaz de establecerse en nuevos puestos de trabajo, capaz de aprender y

desarrollar actividades impuestas por la organización sin prejuicio alguno y de una manera determinante. Así mismo, estas aptitudes permiten al empleador, tener una concepción más determinante en momentos importantes.

- Asistencia y puntualidad: este factor incrimina la responsabilidad de la realización laboral, ya sea por asistencia al área laboral como en las tareas que le son asignadas al empleador. Estos valores son importantes porque ayudan a evitar obstáculos en el momento de la entrega de las obligaciones correspondientes, según el tiempo establecido.
- Responsabilidad: es aquella aptitud que permite la ejecución de tareas de acuerdo a las metas establecidas de la organización en el horario asignado y en sus diversas formas predeterminadas, este factor le permite al trabajador imponer más confianza en sus empleadores, de quienes recibe autoridad como fortaleza y de generar esta misma a sus compañeros.
- Motivación: en esta índole es muy imprescindible que, al inicio de cada proyecto o actividad, el colaborador se vea más energizado por cumplir con sus funciones, puesto que eso genera un clima laboral más cómodo y reconfortante, y una mejor productividad en una entidad, con quienes comparten la búsqueda de las mismas metas y objetivos.
- Disciplina: consiste en el cumplimiento sistemático de las políticas, normas y procedimientos establecidos por la organización. Es un conjunto de acciones que busca asegurar el acatamiento a estas reglas por parte de todos los miembros de la empresa. La disciplina exige a los individuos a tener un comportamiento más formidable y que no estén exentas a las normas establecidas, con el objetivo de determinar un comportamiento deseado. De la misma manera, proporciona a los colaboradores, las directrices necesarias para modelar, corregir e inspirar el comportamiento deseado en la organización. Esta virtud empresarial, es un elemento que permite que las tareas, funciones y responsabilidades se lleven a cabo adecuadamente y se obtengan resultados óptimos. La disciplina

contribuye a la productividad, eficiencia y eficacia, tanto para los individuos como para la organización en su conjunto.

- Cooperación: la cooperación espontánea y las relaciones interpersonales son aspectos importantes en el trabajo. Estas relaciones amistosas o productivas contribuyen al logro de resultados exitosos. La actitud del empleado y su apoyo hacia sus compañeros son clave para mantener buenas relaciones en la empresa y fomentar el trabajo en equipo. La cooperación es fundamental para que los supervisores logren el máximo esfuerzo de sus colaboradores y para motivar a los trabajadores a dar lo mejor de sí. Los mecanismos de incentivos y el rendimiento tanto individual como grupal son determinantes para el éxito de los individuos y la organización.
- Iniciativa: es el conjunto de cualidades independientes de cada trabajador que emerge desde su voluntad y disposición, como, por ejemplo: realizar actividades o deberes de la empresa fuera del turno laboral y otras acciones competitivas que aportan a las empresas. La iniciativa también hace referencia a ideas, sugerencias y valor agregado para mejorar el trabajo y la productividad. Este concepto activo permite a las personas realizar tareas asignadas, desarrollar sus propias metas e incluso iniciar otras por sí mismos, esto implica la capacidad de admitir mejoras incluso sin una problemática específica.

Para Gonzales et al., (2021) existen factores que influyen en el desempeño laboral, tales como:

- Motivación laboral: hace referencia al impulso interno que dirige y energiza el comportamiento de una persona hacia el logro de metas y la satisfacción de necesidades. Consiste en el conjunto de fuerzas que estimulan, guían y mantienen la conducta de un individuo en la búsqueda de alcanzar objetivos. La motivación puede ser intrínseca (proveniente de incentivos internos) o extrínseca (proveniente de incentivos externos), y es fundamental para el rendimiento y la productividad en el trabajo.:

- **Clima Organizacional:** se refiere al ambiente psicológico y emocional que se percibe y experimenta en una organización. Es el conjunto de características, valores, actitudes y percepciones compartidas por los miembros de una organización. Un clima organizacional positivo fomenta la satisfacción, la colaboración, la comunicación abierta y el compromiso, mientras que un clima negativo puede generar conflictos, desmotivación y falta de productividad.
- **Funciones:** en el ámbito organizacional se refieren a las responsabilidades generales y amplias que se asignan a diferentes roles o puestos de trabajo dentro de la estructura organizativa. Estas funciones representan las áreas principales de responsabilidad y actividad en las que los empleados se enfocan. Algunos ejemplos comunes de funciones en una organización pueden ser: marketing, ventas, recursos humanos, finanzas, operaciones, investigación y desarrollo, entre otras. Cada función implica una serie de tareas específicas que deben ser realizadas para cumplir con los objetivos de esa función.
- **Tareas específicas:** son las actividades concretas y detalladas que se deben llevar a cabo como parte de una función o responsabilidad en la organización. Estas tareas son acciones específicas que los empleados realizan en el día a día para cumplir con sus funciones y contribuir al logro de los objetivos de la organización. Las tareas pueden variar ampliamente según el puesto y la función, e incluyen actividades como preparar informes, atender clientes, realizar análisis de datos, coordinar reuniones, elaborar presupuestos, entre muchas otras. Cada tarea específica tiene un propósito y contribuye al funcionamiento general de la organización.

2.2.2.5. Dimensiones

Según Chiavenato (2017, citado en Barboza et al., 2021) el desempeño laboral es la suficiencia y las cualidades de una institución que es obtenida a través de una mayor productividad de los empleados con la finalidad de obtener más beneficios, por lo que proporciona las siguientes dimensiones:

- Nivel de desempeño
De acuerdo con Milkovich & Boudrem (2017 citado en Torres, 2019), el nivel de desempeño es un factor funcional que busca toda organización para generar más impacto en la productividad organizacional.
- Competencias de gestión
Con respecto a esta dimensión, los autores De León & Martínez (2015), mencionan que la competencia de gestión, es un enfoque o una guía que incrementa la efectividad laboral, y que a la par, estimulan las habilidades de los colaboradores, las mismas que le permiten desarrollar un amplio conocimiento como beneficio profesional. Además, estas cualidades y ventajas competitiva generan una imagen más atractiva en las organizaciones que son efectos de los atributos de sus prestaciones.
- Diseño de trabajo
A palabras de Ramírez (2013), esta dimensión ayuda comprender como es que el entorno laboral, junto con sus componentes y sus metodologías, influyen en la productividad del trabajador; las cuales les permiten desarrollar más sus habilidades dentro de una organización.

Por otro lado, a palabras de Campbell & Wiernik (2015), mencionan que el desempeño laboral es una variable con diversas dimensiones que sobrepasa las competencias metodológicas, es por ello que proponen las siguientes dimensiones:

- Desempeño contextual
Le Sante et al. (2021), definen el desempeño contextual como un enfoque que va por encima de comportamientos de amparo, pues este predomina por el liderazgo que contribuye en los aspectos independientes de los trabajadores con el fin de lograr un excelente rendimiento laboral.
- Desempeño de tareas
A palabras de Bautista & Cienfuegos (2020), el desempeño de tareas infiere a la ejecución de actividades efectuadas por los

colaboradores mediante sus habilidades y a través de la noción de sus aprendizajes, estas cualidades son únicamente establecidas por la empresa con la finalidad de tener un desarrollo más óptimo. No obstante, para Sum (2015), es la realización de las actividades asignadas y deberes que están sujetas bajo un compromiso con la entidad que aportan un excelente rendimiento. Sin embargo, Iturralde (2011), señala que, si están en la búsqueda de una institución que genere más productividad a través del rendimiento laboral, se deben aplicar y ejecutar métodos de seguimiento para que los empleadores puedan percibir el nivel de desempeño que están teniendo, respecto a las tareas que hayan sido asignadas.

Según la Universidad Centro de Enseñanza Técnica y Superior CETYS (2018, citado en Garcia y Loyola, 2019) existen 3 dimensiones para que los métodos sean más efectivos en el desempeño laboral en las entidades públicas o privadas:

- Efectividad

Para que las empresas logren ser más competitivas, se deben emplear estrategias acordes a su visión y misión de manera objetiva, que repercutan pragmáticamente en la efectividad de las organizaciones (Elvira y Dávila, 2006, citado en Garijo, 2014).

- Iniciativa e innovación

La iniciativa e innovación es el "intraemprendimiento" de cada trabajador que, a pesar de estar mecanizado con el orden organizacional establecido, son capaces de generar nuevas estrategias por voluntad propia que beneficien a la empresa, por medio de la motivación personal, la creatividad, y la ejecución de la idea como un atributo o parte de un proceso efectivo. (Bellezza, 2016).

- Mejoramiento continuo

Es un instrumento de gran utilidad que adoptan las organizaciones para optimizar sus procedimientos estratégicos, con la finalidad de ser más eficientes y competitivas en el mercado laboral, puesto que,

al momento de ser aplicadas de manera constante por los empleadores, posibilitan e incrementan la probabilidad de obtener el logro de las metas establecidas antes del plazo previsto (Ramírez R. , 2013).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Gestión Administrativa

Respecto a la gestión administrativa, es aquel procedimiento, que comprende el plan de organización, elementos, registros, que están relacionados con los procesos de decisión (autorizaciones de actividades de gerencia); todo ello, con el fin de tener una eficiencia de las operaciones, la observancia de la política prescrita y el logro de las metas y los objetivos programados (Estupiñán, 2012).

2.3.2. Planeación

La planeación según Cano Plata (2017), es el acto intencional ejercer en forma positiva influencia sobre la dirección de la organización; en ese sentido la planeación es la forma cómo los que están a cargo de una organización trazan la (visión) y la dirigen hacia la ejecución de su misión.

2.3.3. Dirección

Es la fase tercera de la gestión administrativa, comprende hacia que, camino se dirige la organización, se relaciona con el personal de la empresa y con la disposición de los recursos humanos” (Chiavenato I. , 2013).

2.3.4. Motivación

En este concepto se aplican al conjunto de valores que fomentan llegar a un objetivo (impulsos, anhelos, fuerzas)” (Koontz et al., 2012).

2.3.5. Liderazgo

Liderazgo: es la cualidad que consiste en el poder de influenciar en los demás hacia la dirección de concretar los objetivos trazados” (Chiavenato I. , 2013).

2.3.6. Comunicación

En síntesis, se refiere a la interacción social, entre el emisor y el receptor, esta fase es trascendental en la función de dirección (Cano Plata, 2017).

2.3.7. Estructura Organizacional

La estructura organizacional, es el marco organizacional, en el que se desarrollan de forma ordenada las actividades asignadas en forma agrupada, coordinada, y con el objeto de alcanzar las metas.

2.3.8. Desempeño Laboral

El desempeño de las personas se evalúa mediante factores como: actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo (Chiavenato I. , 2013).

2.3.9. Esfuerzo

Según la (Real Academia de la Lengua Española (RAE)) la palabra esfuerzo, es aquella acción que realiza el cuerpo o el espíritu para alcanzar un objetivo, se puede señalar también como el empleo de la energía de la fuerza física, la inteligencia, la voluntad o cualquier facultad espiritual, para la consecución de un determinado fin.

2.4. Hipótesis

- Hipótesis de investigación (H1):

La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Contralmirante Villar en el año 2023.

- Hipótesis nula (H0):

La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL Contralmirante Villar en el año 2023.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
Gestión Administrativa	Es la agrupación de actividades que son instruidas con la intención de proporcionar aspectos positivos que no solo beneficien a las organizaciones, sino también, que genere un rendimiento más veloz, eficaz y eficiente, mediante la realización de las metas establecidas y el desarrollo de los procedimientos administrativos, tales como: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar (Tórrez, 2015).	Para lograr medir la variable de gestión administrativa en la Unidad de gestión educativa local, se hará uso de la técnica de la entrevista, mediante la aplicación de un cuestionario que consta de 10 preguntas, la cual permitirá detallar el comportamiento de esta variable.	Planificación	Diseño de programación	Cuestionario	Ordinal
			Organización	Valores institucionales		
			Dirección	Condiciones de motivación		
				Adiestramiento		
				Monitoreo		
				Procesos		
			Control	Revisión		
				Seguimiento a nivel gerencial		
				Supervisión		
			Desempeño Laboral	Es el procedimiento para evaluar la calidad de resultados de una entidad mediante el cumplimiento de objetivos o metas establecidas, dicha evaluación es útil para diagnosticar el nivel de rendimiento de cada colaborador con la finalidad de conocer cuanto aporta su desempeño dentro de la organización. (Robbins, S., & Coulter, M., 2010).		
	Productividad					
	Esfuerzo					
	Responsabilidad					
	Puntualidad					
Competencias de Gestión	Capacidad					
	Resultados					
	Uso de recursos					
	Eficaz					
	Habilidades					
	Conocimientos					
	Percepción del trabajo					
	Formación y capacitación					
	Puesto de trabajo					

Fuente: Elaboración propia de los autores.

III. **MATERIALES Y MÉTODOS**

3.1. Material

3.1.1. Población

Es la agrupación de componentes que forman parte del espacio del interés analítico y de donde queremos hallar resultados (López & Fachelli, 2015). Así mismo, la población estuvo compuesta por 61 trabajadores de la UGEL Contralmirante Villar.

3.1.2. Marco muestral

En un índice de componentes que son parte del conjunto que se hará la investigación, se tiene como factores iniciales a colaboradores vinculados en el sistema operativo de la entidad estudiada, aquellas que llevan activamente trabajando más de 6 meses en la unidad de gestión educativa local de Contralmirante Villar, estos trabajadores cuentan con la experiencia e información que se requiere en la investigación para establecer la relación de ambas variables de estudio.

El presente marco poblacional engloba en los diversos casos, la selección a 61 personas, las cuales se clasifican de la siguiente manera:

- Área de dirección: 12 trabajadores
- Área de planificación: 5 trabajadores
- Área de administración: 21 trabajadores
- Área de gestión pedagógica. 17 trabajadores
- Área de personal: 2 trabajadores
- Área de tesorería: 1 trabajador
- Área de abastecimiento: 1 trabajador
- Área de secretaria general: 1 trabajador
- Área de escalafón: 1 trabajador

3.1.3. Unidad de análisis

Es el proceso de elegir una muestra representativa para el estudio y consiste en determinar qué individuos formarán parte del grupo de estudio que será crucial para garantizar la representatividad y validez de los resultados obtenidos (Hernández et al., 2020).

A raíz de ello, la unidad de análisis que se utilizó fueron todos los colaboradores que trabajan en la unidad de gestión educativa local de Contralmirante Villar

3.1.4. Muestra

Es una fracción extraída de un conjunto que es seleccionada fortuitamente y sirve como representación para un análisis o examen científico, que, como consecuencia, dará resultados para sacar conclusiones (López & Fachelli, 2015).

Para que esta muestra censal haya sido significativa tuvo que ser exhaustiva y representativa, ya que incluimos a todos los trabajadores de la empresa, que en este caso estuvo compuesto por los 61 trabajadores de la Ugel Contralmirante Villar, donde se obtuvo resultados precisos y generalizables para dicha población en particular.

- Criterios de inclusión:
 - a) Colaboradores contratados de la Ugel.
 - b) Colaboradores con un mínimo de 6 meses de trabajo activo.
 - c) Colaboradores en puestos administrativos.

Aplicando estos 3 criterios, se llega a considerar que los 61 colaboradores que son parte de la población son equivalentes a la muestra.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

- Según su finalidad: Básica
La finalidad de la investigación es básica, porque buscó de manera pormenorizada un determinado tema desde los aspectos más primarios de la investigación con el objetivo de ampliar el conocimiento de una establecida realidad y de hallar nuevas conclusiones y respuestas esenciales en la investigación. Su objetivo generó un impacto directo y práctico en diversos campos y mejoró la calidad de servicio, en este caso, en las gestiones administrativas y en el desempeño laboral de la unidad de gestión educativa local Contralmirante Villar, mediante la optimización de procedimientos y aplicación concreta de conocimientos adquiridos

y la obtención de resultados tangibles en la realidad (Cívico y Hernández, 2007, citado en Vargas 2009).

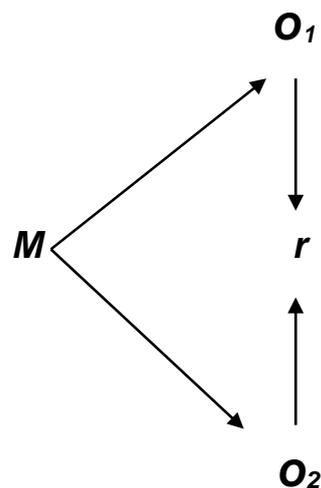
- Según su alcance: Descriptivo correlacional

La investigación fue descriptiva porque se enfocó en definir las características de un fenómeno sin investigar los factores que lo originaron, mientras que los estudios de correlación analizaron cómo una variable afecta a otras en un sistema observado. Estos enfoques fueron importantes para comprender la relación entre variables y a su vez, caracterizar eventos en un campo de estudio específico (Hernández et al., 2020).

- Según su diseño: No experimental

Es no experimental porque implicó la observación de estudios estadísticos o de población, donde el investigador no tiene una intervención directa. En su lugar, se enfocó en medir variables definidas para el estudio, sin realizar manipulaciones controladas (Hernández et al., 2020).

- Diseño correlacional



Dónde:

M: Muestra de estudio

O₁: Variable gestión administrativa

O₂: Variable desempeño laboral

r: Relación entre gestión adm. y desempeño laboral

- Según su enfoque: Cuantitativa

Es de enfoque cuantitativo debido a que su objetivo fue calcular o evaluar la cantidad o magnitud de un tema o área de investigación. Para lograrlo, se empleó el uso de herramientas matemáticas y estadísticas como parte esencial del análisis y a veces en combinación con diferentes recursos informáticos y numéricos (Hernández et al., 2020).

3.2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnica

La técnica se encarga de recolectar y proporcionar datos a través de observaciones bien estructuradas hacia los integrantes de un entorno seleccionado (Cisneros et al., 2022). Dicho esto, la técnica que se utilizó en la presente investigación es un cuestionario

- Instrumento

El instrumento es un elemento que tiene como utilidad el indagador de diversas maneras, las cuales ayudan a registrar los datos obtenidos (Cisneros et al., 2022).

Entre los diversos instrumentos se encuentra el cuestionario, el cual se aplicó en esta investigación para la compilación de datos. El primer cuestionario designado en la variable Gestión Administrativa, el cual consta de 12 ítems, en las cuales se evaluarán 4 dimensiones de la variable, con una escala de tipo Likert con las siguientes alternativas de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Neutral (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

El segundo cuestionario designado Desempeño Laboral, el cual consta también de 12 ítems, en las cuales se evaluaron 3 dimensiones de la variable, con una escala de tipo Likert con las siguientes alternativas: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Neutral (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

Tabla 2

Técnicas o instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumento
Encuesta 1	Cuestionario 1
Encuesta 2	Cuestionario 2

(Ver **ANEXO 3 Y 4**)

- Validación por expertos

La revisión por parte de expertos es un enfoque valioso para asegurar la confiabilidad de una investigación. Implica obtener la opinión informada de personas con experiencia en el campo, que son conocidas por su conocimiento y habilidades, y que pueden ofrecer datos, pruebas, juicios y evaluaciones (Escobar, 2008).

La validación de instrumentos se realizó a través del juicio de expertos, siendo los siguientes:

Tabla 3

Validación por expertos

Experto	Grado académico
1. Ugarriza Gross, Gustavo	Mg, Marketing
2. Barinotto Roncal, Patricia	Dra, Administración
3. Sunción León, Toribio	Mg, Economía

(Ver **ANEXO 5, 6 y 7**)

- Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento utilizado en la variable Gestión Administrativa se aprobó con un valor de:

Tabla 4

Coefficientes del Alfa de Cronbach de la variable de gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	12

(Ver **ANEXO 9**)

La fiabilidad del instrumento utilizado en la variable de Desempeño Laboral se aprobó con un valor de:

Tabla 5

Coefficientes del Alfa de Cronbach de la variable de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	12

(Ver **ANEXO 10**)

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Uno de los pasos iniciales fundamentales para un investigador o administrador es llevar a cabo la exposición de datos y el reconocimiento de pautas elementales dentro de ellos, que serán obtenidos mediante un software que ofrece una variedad de

herramientas y procedimientos que se pueden emplear con el propósito de realizar alguna investigación (Cabrera et al., 2010). Para la compilación de dato se llevó a cabo la utilización de los instrumentos mencionados con anterioridad y posteriormente, se procedió al procesamiento automatizado utilizando herramientas como Excel y SPSS. Estos programas fueron esenciales para explorar y evaluar las relaciones significativas entre las variables y los objetivos de la investigación mediante técnicas estadísticas avanzadas, Además, se realizó una minuciosa revisión de la calidad de los datos, los cuales sirvieron para garantizar la precisión de los resultados. La combinación de estos métodos permitió obtener una comprensión más profunda de los fenómenos estudiados que respaldaron las conclusiones de la investigación. Es importante destacar que la utilización del software especializado agilizó el procesamiento de datos y facilitó la generación de gráficos, tablas y estadísticas descriptivas para la presentación efectiva de los resultados.

IV. **PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

4.1. Presentación de resultados

Objetivo general

Determinar la relación de la gestión administrativa en el desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Contralmirante Villar en el año 2023.

Tabla 6

Relación de la gestión administrativa en el desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Contralmirante Villar en el año 2023.

		Gestión administrativa	Desempeño laboral
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,805**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61

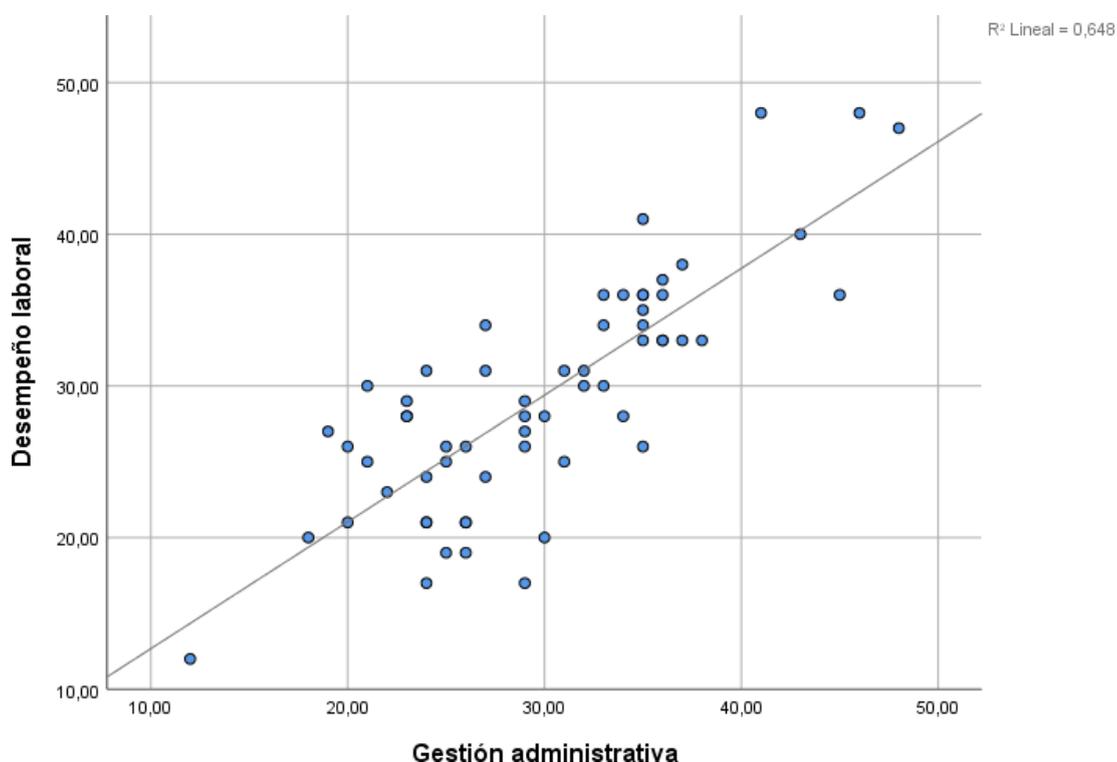
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,805**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

Nota: De la tabla 1, se comprueba que existe relación altamente significativa (Sig.<0.01), en forma directa, con alto grado de relación, entre la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores de UGEL Contralmirante Villar en el año 2023, con un coeficiente de Pearson de 0.805. Indicando que, al mejorar la gestión administrativa, mejoras es el desempeño laboral

Figura 1

Diagrama de dispersión de la gestión administrativa en el desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Contralmirante Villar en el año 2023.



Nota. Mediante la figura N°1, se aprecia la tendencia positiva o directa, mostrando que, la gestión administrativa influye 64.8% en la variación del desempeño laboral.

Objetivo específico

- **Objetivo específico 1**

Identificar la relación de la GA (Gestión Administrativa) en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel, Contralmirante Villar – 2023.

Tabla

7

Relación de la GA (Gestión Administrativa) en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel, Contralmirante Villar – 2023.

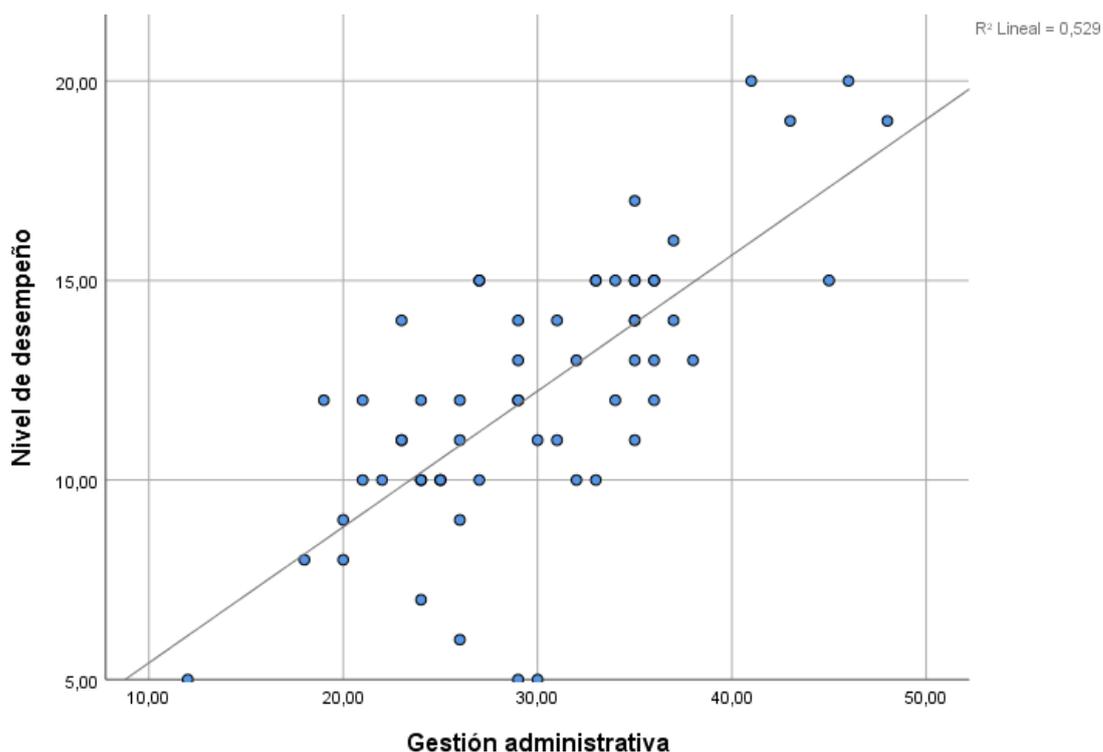
		Gestión administrativa	Nivel de desempeño
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,728**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Nivel de desempeño	Correlación de Pearson	,728**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

Nota: De la tabla 2, se comprueba que existe relación directa altamente significativa (Sig.<0.01), con alto grado de relación, entre la gestión administrativa y la dimensión nivel de desempeño de los trabajadores de UGEL Contralmirante Villar, con un coeficiente de Pearson de 0.728. Indicando que, al mejorar la gestión administrativa, mejora la dimensión del nivel de desempeño laboral.

Figura 2

Diagrama de dispersión de la gestión administrativa y la dimensión nivel de desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Contralmirante Villar.



Nota. Mediante e la figura 2, se aprecia la tendencia directa, mostrando que, la gestión administrativa influye 52.9% en la variación del nivel de desempeño laboral.

- **Objetivo específico 2**

Reconocer la relación de la GA percibida en la competencia de gestión de los colaboradores de la Ugel, Contralmirante Villar – 2023.

Tabla 8

Relación de la GA (Gestión Administrativa) en la competencia de gestión de los colaboradores de la Ugel, Contralmirante Villar – 2023.

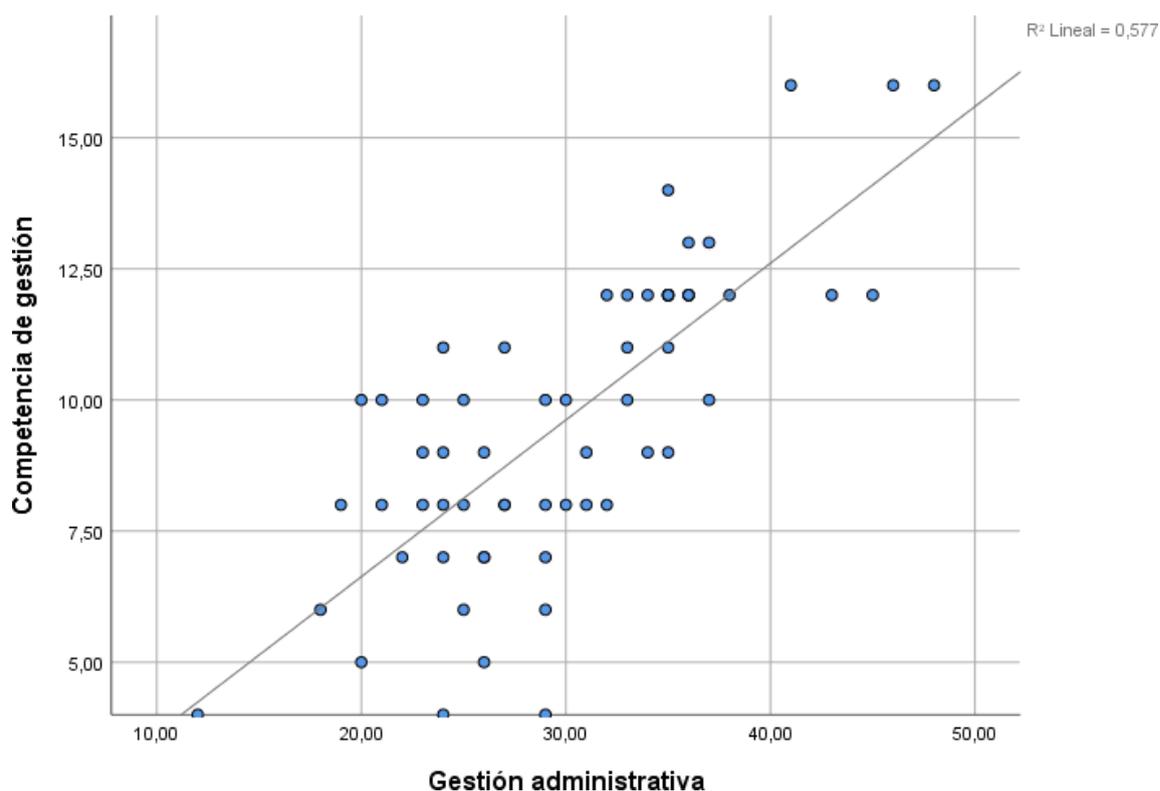
		Gestión administrativa	Competencia de gestión
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,760**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Competencia de gestión	Correlación de Pearson	,760**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

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

Nota: De la tabla 3, se comprueba que existe relación directa altamente significativa (Sig.<0.01), con alto grado de relación, entre la gestión administrativa y la dimensión competencia de gestión de los trabajadores de UGEL Contralmirante Villar, con un coeficiente de Pearson de 0.760. Indicando que, al mejorar la gestión administrativa, se incrementa la competencia de gestión.

Figura 3

Diagrama de dispersión de la gestión administrativa y la dimensión competencia de gestión de los colaboradores de UGEL Contralmirante Villar.



Nota. Mediante la figura 3, se aprecia la tendencia directa, mostrando que, la gestión administrativa influye 57.7% en la variación de la competencia de gestión.

- **Objetivo específico 3**

Evidenciar la relación de la GA en el diseño de trabajo de los colaboradores de la Ugel, Contralmirante Villar – 2023..

Tabla 9

Relación de la GA en el diseño de trabajo de los colaboradores de la Ugel, Contralmirante Villar – 2023.

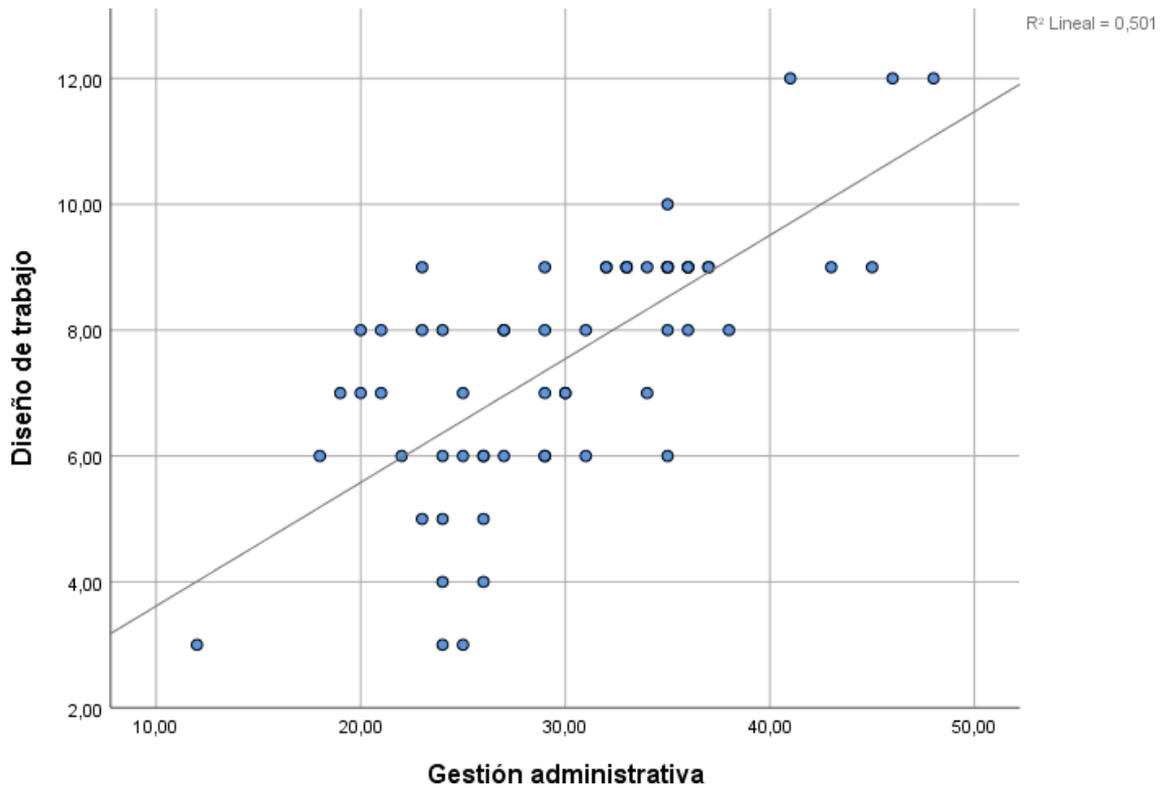
		Gestión administrativa	Diseño de trabajo
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,708**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Diseño de trabajo	Correlación de Pearson	,708**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

Nota: De la tabla 4, se verifica que hay existe relación positiva altamente significativa (Sig.<0.01), con alto grado de relación, entre la gestión administrativa y la dimensión diseño de trabajo en los trabajadores de *UGEL Contralmirante Villar*, con un coeficiente de Pearson de 0.708. Indicando que, al mejorar la gestión administrativa, mejora el diseño del trabajo.

Figura 4

Diagrama de dispersión de la gestión administrativa y el diseño de trabajo de los colaboradores de UGEL Contralmirante Villar.



De la figura 4, se aprecia la tendencia directa, mostrando que, la gestión administrativa influye 50.1% en la variación del diseño de trabajo.

Prueba de normalidad

Ho: Los datos presentan una distribución normal

H₁ : Los datos no presentan una distribución normal

Tabla 10

Prueba de Normalidad de la gestión administrativa y el desempeño.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,082	61	,200*	,981	61	,187
Desempeño laboral	,073	61	,200*	,978	61	,346

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. En la tabla N° 10, en el análisis de la prueba de normalidad mediante, Kolmogorov Smirnov ($n > 50$), se puede observar que, las variables de gestión empresarial y de desempeño laboral de los trabajadores, si siguen una distribución normal ($\text{Sig} > 0.05$), concluyendo que el análisis de relación de variables se realizará con el coeficiente de correlación de Pearson.

4.2. Discusión de resultado

En la presente investigación, se determinó como objetivo general determinar la relación de la gestión administrativa en el desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Contralmirante Villar en el año 2023. En la investigación se comprobó que existe relación altamente significativa ($\text{Sig} < 0.01$) en forma directa, entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, en la cual, la gestión administrativa influye 64.8% en la variación del desempeño laboral. Sin embargo, los datos de, Mora & Soto (2019) en su investigación titulada “La gestión administrativa y el control presupuestario de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales” se reveló que el 57.5% de trabajadores nunca se plantean tipos de gestiones administrativas y el 37.5% señalaron que simplemente no lo hacen, generando como consecuencia una deficiente y escasa consumación de actividades, lo cual, pone en evidencia, una influencia directa en la variación del desempeño laboral debido a la carencia de procesos y funcionamientos administrativos. De la misma manera, Anchelia et al. (2021) en su investigación titulada “La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas” se evidenció el fuerte compromiso de los trabajadores con la institución debido a la influencia de una adecuada y acertada gestión administrativa, la cual se reflejó a través de un análisis de datos, donde el 76% de los colaboradores calificaron de manera positiva las gestiones administrativas de la organización, la cuales influyeron beneficiosamente en su desempeño laboral. Este conjunto de datos y análisis, contiene una afinidad precisa con lo que menciona, Borrero & Hernández (2022, citado en Gónzales, 2020), quienes resaltan que la gestión administrativa es imprescindible y contribuye de manera positiva en el desempeño laboral

de los trabajadores, adjudicándoles un desarrollo más óptimo y continuo a través de la planificación, organización, dirección y control que favorecen a la adaptabilidad de ellos mismos. Bajo estos antecedentes se puede identificar evidentemente que la gestión administrativa cumple un rol fundamental en el desempeño laboral de los colaboradores, puesto que, permite y facilita la utilización de las herramientas e instrumentos requeridos para la correcta realización y ejecución de proyectos predeterminados, cuya finalidad es aportar de manera indubitable en cualquier institución.

Se planteó como primer objetivo específico identificar la relación de la gestión administrativa en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Ugel, Contralmirante Villar – 202. En la investigación se verifica que la gestión administrativa influye en un 52.9% en la variación del nivel de desempeño laboral. No obstante, en la investigación realizada por Valenzuela (2022) en su investigación titulada “Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación” se demostró mediante un análisis que el 98.7% de la inestabilidad del desempeño laboral es efecto de las diversas falencias en las gestiones administrativas, concluyendo, que existe un vínculo correlacional consistente entre ambas variables y que la productividad de una depende firmemente de la otra para la obtención de mejores resultados. Así mismo, Calle (2020) en su tesis titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores de la gerencia de infraestructura del gobierno regional de Tumbes, 2020” se halló que existe un predominio de gestión administrativa en un 56.70% y una prevalencia del nivel de desempeño laboral bueno en 50%, indicando que existe una correlación alta, directa y significativa a nivel 0.01 entre la gestión administrativa y el nivel de desempeño laboral. Por consiguiente, dentro del contexto, Torres (2022) expresó que la gestión administrativa es una pieza fundamental para entender mejor el ambiente laboral y sus componentes, puesto que, ayudan a descifrar los comportamientos y permiten ampliar el crecimiento institucional en cuanto a logros y objetivos. Respecto a lo mencionado anteriormente, se puede sintetizar que el desempeño laboral tiene una

mejor adaptabilidad en un entorno donde se maneja impecablemente las gestiones administrativas, cuyas cualidades generan una visión más práctica y determinante en las funciones de los colaboradores.,

Como segundo objetivo específico, se planteó reconocer la relación de la gestión administrativa percibida en la competencia de gestión de los colaboradores de la Ugel, Contralmirante Villar – 2023. En la investigación se observa que la gestión administrativa influye 57.7% en la variación de la competencia de gestión. En el estudio de Jiménez (2021), en su tesis titulada “Gestión administrativa y calidad del servicio en la municipalidad de Canoas de Punta Sal, Contralmirante 21 Villar, Tumbes” se mostró a través de una encuesta a una población de 84 colaboradores, que en cada una de las dimensiones de la gestión administrativa se percibió un nivel medio en planificación (57.1%), organización (57.1%), dirección (48.8%) y en control (56%), los cuales influyen útilmente en la competencia de gestión. Mientras que, por otro lado, Albitres et al. (2020) en su investigación titulada “Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04 2020” se resaltó que solo el 23.8% de los 80 encuestados (entre ellos docentes y directivos) presenta un nivel favorable en relación a la gestión administrativa, mientras que en la competencia de gestión, en cuanto al planeamiento estratégico, solo el 21.3% del total de los encuestados resultaron tener un nivel favorable. De esta manera, conforme a la base teórica, Tejada (2019) concluye que la gestión administrativa es el conjunto de procedimientos elementales, mediante el cual se busca ser más destacable en cuanto a la capacidad y habilidad en las organizaciones e instituciones, con el propósito de establecer un panorama laboral más competitivo. Bajo esta premisa se puede destacar la fiabilidad de los elementos de la gestión administrativa que pretenden expandir una cultura organizacional más eficaz y eficiente que pueda hacer frente a las adversidades laborales y que la competencia de gestión juega un papel fundamental para un beneficio común y colectivo.

Como tercer objetivo específico, se planteó evidenciar la relación de la gestión administrativa en el diseño de trabajo de los colaboradores de la

Ugel, Contralmirante Villar – 2023. En la investigación se refleja que la gestión administrativa influye 50.1% en la variación del diseño de trabajo. En cierta medida, Castagnola et al. (2020) en su investigación titulada “La capacitación y su relación el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú” se reveló que en existe un nivel positivo en la capacitación del 82.6% y un nivel de éxito de 100% en el desempeño laboral, determinando así, que se encuentra una inmensa influencia significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en el centro hospitalaria INSN. De manera continúa, Merchan et al. (2022) en su investigación titulada “El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado en el cantón Jipijapa”, se evidenció mediante una encuesta a 202 funcionarios, que el 78% de los colaboradores hacen uso de los métodos administrativos, mientras que el 22% desconocía de estos procesos, mientras que, en el desempeño laboral, el 83% de los empleados no saben como valorarla solo el 17% afirma la existencia de estos mecanismos, en cuanto al desempeño administrativo el 67% reconoce que es buena, un 17% estima que es regular, el 15% que es buena y solo el 1% menciona que es mala. Lo que refleja que los mecanismos administrativos no están funcionando de manera positiva. Del mismo modo, conforme a la base teórica, Bohórquez et al. (2020) destaca que el correcto ejercicio de las actividades establecidas de cada trabajador, el comportamiento y el cumplimiento son cualidades que fomentan el desempeño laboral en una organización que ayudan a calcular el nivel de productividad del trabajo. Bajo esta premisa, se puede resaltar que para encontrar un alto nivel de relación de la gestión administrativa en el diseño de trabajo de los colaboradores, es necesario contener procesos administrativos que simultáneamente puedan ser ejecutados por los trabajadores, ya que juegan un papel imprescindible en la realización de sus funciones, como también, en el funcionamiento de una institución.

CONCLUSIONES

- Se determinó una relación altamente significativa ($\text{Sig.} < 0.01$) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un coeficiente de Pearson de 0.805, que influye en un 64.8%.
- Se identificó que existe una relación alta y significativa, y con un coeficiente de Pearson de 0.728 entre la gestión administrativa y el nivel de desempeño laboral, que influye en un 52.9% en su variación.
- Se reconoció que existe una relación alta y significativa entre la gestión administrativa percibida en la competencia de gestión, la cual influye en un 57.7% en la variación de la competencia de gestión.
- Se evidenció que existe una relación alta y significativa entre gestión administrativa y el diseño de trabajo, con un coeficiente de Pearson de 0.708, que influye en un 50.1% en la variación del diseño de trabajo.

RECOMENDACIONES

- Invertir en capacitación y desarrollo profesional, con la finalidad de proporcionar oportunidades de formación y desarrollo para el personal. Esto les permitirá adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo que a su vez contribuye a un mejor desempeño laboral y una mayor satisfacción en el trabajo.
- Implementar sistemas de retroalimentación y evaluación continua, con el propósito de establecer mecanismos regulares de retroalimentación tanto para los asistentes como para los supervisores. Esto puede incluir evaluaciones de desempeño periódicas, revisiones de objetivos y sesiones de retroalimentación constructiva.
- Fomentar la comunicación transparente y efectiva, con la intención de lograr mejorar la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos dentro de la UGEL. Esto facilita la comprensión de las expectativas y promueve un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo.
- Optimizar los procesos y recursos con la meta de identificar y eliminar posibles obstáculos que puedan afectar la eficiencia y la productividad del personal. Esto implica la revisión y mejora de los procedimientos operativos, así como la asignación adecuada de recursos humanos y materiales.

REFERENCIAS

- Albarrán, J. (2015). *Gestión administrativa de las relaciones laborales*. Madrid: RA-MA Editorial.
- Albitres Edgar, M. A. (2020). *DIALNET*. Obtenido de DIALNET: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8528315>
- Alvarado, O. (1998). *Gestión Educativa. Enfoques y Procesos*. Lima-Peru: Editorial Fondo de Desarrollo Editorial.
- Anchelia et al. (2021). *Revistas Usil*. Obtenido de Revistas Usil: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>
- April, D., & Bouchamma, Y. (2017). *Influence of Pedagogical Supervisors' Practices and Perceptions on the Use of Results-Based Management*. Canadian Journal of Educational Administration and Policy, 183, 82-98.
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Pakamuros, Volumen 9, Número 1*, 92-101.
- Barrantes, A., Castillo, M., & Rojas, L. (2021). *Factores que inciden en el desempeño laboral de la empresa Alimentos Bermúdez S.A., para el periodo 2020-2021*. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/11056/21875>.
- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3687>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado. Volumen 7*, 109-121.
- Bellezza, A. (2016). *El espíritu empresarial y la innovación como factores de crecimiento*. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/10259/4490>.

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. Obtenido de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385.
- Borrero, P. &. (2022). Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/14949>
- C, Stoner J y Wankel. (1989). *Administración*. Mexico: Prentice-Hall.
- Cabrera, A., Castañeda, B., Navarro, Y., & De vries, W. (2010). Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Cabrera/publication/261704346_Procesamiento_de_datos_y_analisis_estadisticos_utilizando_SPSS_Un_libro_practico_para_investigadores_y_administradores_educativos/links/00b4953510e4a0dd01000000/Procesamiento-de-da
- Calle, G. (2022). *Universidad César Vallejo*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88470>
- Campbell, J., & Wiernik, B. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance*. Obtenido de: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>.
- Cano Plata, C. A. (2017). *La Administración y el Proceso Administrativo*. Bogota: Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- Carro, R. (2009). *Investigacion de Operaciones de Administracion*. Mar de PLata: Pincu.
- Castagnola Sanchez, V., Castagnola Rossini, G., Castagnola Rossini, A., Sanchez, C., & Carlos. (2020). *La capacitación y su relación con el*

- desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. Obtenido de:*
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939005/>.
- Castagnola, A., Castagnola, C., Castagnola, G., & Castagnola, V. (2020).
DIALNET. Obtenido de DIALNET:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>
- Chiavenato, I. (2002). *“Gestión del Talento Humano”*. Primera Edición. . Mexico:
Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la Teoría General de la Administración*
(octava). Estado de Mexico: Mc Graw-Hill.
- Cisneros et a. (Marzo de 2022). Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383508>
- Cisneros et al. (Marzo de 2022). Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383508>
- Cívico y Hernández, 2. c. (2009). Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Corvo, H. (2019). *lifeder.com. Obtenido de Gestión Administrativa: Funciones y*
Procesos: <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>.
- Cuervo, E. y. (2008). Obtenido de
https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion
- De León, E., & Martínez, A. (2015). *Las competencias como estrategia de gestión del capital humano: Un nuevo reto para la competitividad organizacional.*
Obtenido de: <http://eprints.uanl.mx/17278/1/72.pdf>.
- Dolan, S. &. (1999). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: McGraw Hill.

Duran Duran, A. F., & Jaramillo Perez, H. F. (2021). *Importancia de la evaluación del desempeño laboral para mejorar los procesos y procedimientos de las organizaciones*. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/10654/39663>.

Escobar, C. y. (Enero de 2008). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion

Estupiñán. (2012). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA*, pag 10. En Estupiñán: GESTIÓN.

Garcia, C., & Loyola, J. (2019). *“Relación del clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de transportes y servicios J.G.G. E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo, 2018”*. . Obtenido de:

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23160/Garcia%20Oliwa%20Cynthia%20del%20Carmen_Loyola%20Alayo.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

Garijo, S. (2014). *La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa*. Obtenido de:

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5981/TFG-O%20180.pdf?sequence=1>.

Goian, C., Raă, G., & Runcan, R. (2013). *Applied Social Sciences: Administration and Management*. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.

Gonzales), B. &. (2022).

Gonzales, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.

González, W., & Vilchez, R. (2021). *Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales*. Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200054. Barranquilla.

González, S. (2020). *Modelo de gestión administrativa*. Bogotá: Universidad de los Andes.

Hardy, K. (2015). *Enterprise risk management : a guide for government professionals (Primera ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Hernández et a. (2020). Obtenido de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Hernández et al. (2020). Obtenido de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Hurtado, D. (2008). *Principios de administracion 1.ª ed*. Medellín: Instituto Tecnológico Metropolitano.

- Iturralde, J. (2011). *“La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010”*. Obtenido de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/12345>.
- Jairus, D., Ralph, G., & Thomas, S. (2014). *Handbook of Aseptic Processing and Packaging (Second edition)*. Florida: Taylor y Francis Group.
- Jímenez, K. (2021). *Universidad César Vallejo*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63065>
- Johanim et al. (11 de Julio de 2018). *Emerald Insight*. Obtenido de Emerald Insight: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPSM-09-2017-0257/full/html>
- Johari, J., Mohd Shamsudin, F., Fee Yean, T., Yahya, K., & Adnan, Z. (2018). *“Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia”*. Obtenido de: <https://doi.org/10.1108/IJPSM-09-2017-0257>. International Journal of Public Sector Management, Vol. 32 No. 1, pp. 102-119.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. Ciudad de Mexico: Mc Graw Hill.
- Lanham, E. (2017). *Job Evaluation in Municipalities. Studies in Personnel and Management*. Texas: Oficina de investigación empresarial de la Universidad de Texas.
- Le sante, D., Asia, E., & Chockalingam, V. (2021). *Scielo*. Obtenido de Scielo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622021000200003

- Le Sante, D., Eaton, A., & Viswesvaran, C. (2021). How Contextual Performance Influences Perceptions of Personality and Leadership Potential. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = Journal of work and organizational psychology*, 93-106.
- Lechuga, J., & Rodríguez, K. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. Obtenido de: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>. Bogota.
- Loli, A. & Cuba, E. . (2007). *Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias*. Lima: Revista de Investigación en Psicología, Vol. 10 - No. 1. .
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Obtenido de: <https://ddd.uab.cat/record/129382?ln=es>.
- Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. España-Madrid.: Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/.
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>.
- Merchán, M. y. (2022). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635242>
- Milkovich, Boudrem, & Torres, c. e. (2017). *Repositorio Universidad Señor de Sipán*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7077>
- Moreno, M., Moreira, E., & Merchán, J. (2022). *El proceso administrativo y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado*

- en el cantón Jipijapa . Obtenido de:*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635242>.
- OIT. (1998). *Oganizacion Internacional de Trabajo*.
- Paz, A. (2020). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., 2020*.
Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59062>.
- Ramírez, A. (2013). *Mejoramiento continuo en el Sistema de Gestión de Alexcafe S.A.S*. *Obtenido de: <http://hdl.handle.net/10785/1571>.*
- Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. *Obtenido de:*
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ram%C3%A1rez%20Vielma%20Raul%20Gonzalo.pdf?sequence=1.
- Real Academia de la Lengua Española (RAE). (s.f.).
- Reyes, A. (1980). *Administración de Empresas, teoría y práctica*, . Mexico: Editorial Limusa, S.A.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración 10 ed*. México: Pearson Education .
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.
- Sayles, S. (1981). *“Personal. Problemas Humanos de la Administración”*. España: Printice-Hall Inc.
- Silva, I., Macía, H., & Santamaría, E. (2018). *Strategic Direction as an Improvement Mechanism of Administrative Management. Case “Conlac-T” in the Tungurahua Province*. *Revistas Universidad Externado de Colombia*(29), 10-16.

Soto, M. &. (2019).

Soto, M. y. (2019). *Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30032>

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Obtenido de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.

Sumba, R. Y., Lilibeth, M. P., & Villafuerte, N. A. (2022). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*. Obtenido de : <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>.

Tejada, M. (2019). *Definiciones de la gestión administrativa*. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/828/>.

Torres, A. (2022). *Gestión administrativa y la calidad de servicios en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108496>.

Tórrez, M. (2015). *La gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa Matagalpa coffee group, en el municipio de Matagalpa, departamento de Matagalpa, 2013-2014*. Obtenido de: <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/1801> .

Valenzuela Tasayco, Y. A. (2022). *Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación*.

Valenzuela, Y. (2022). *DIALNET*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8754060>

Vargas Cordero, Z. R. (2009). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Vera, F., & Torres, L. (2015). *Modelo de gestión administrativa para el área de producción y ventas de la empresa SOLINPEC de la ciudad de Ventanas.*

Obtenido de: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/1079>.

Zelaya, J. (2006). *“Clasificación de puestos”*. (1ra Ed.). Costa Rica: Universidad Estatal a distancia.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título del proyecto: "Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Contralmirante Villar en el año 2023"							
Autores: Domínguez Sembrera, Kevin Hower y García Cesti, Jorge Luis							
PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES	HIPÓTESIS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	MARCO MUESTRAL
¿Cuál es la relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Contralmirante Villar en el año 2023?	Determinar la relación de la gestión administrativa en el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Contralmirante Villar en el año 2023	1) Identificar la relación de la Gestión Administrativa en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación <ul style="list-style-type: none"> - Diseño de programación • Organización <ul style="list-style-type: none"> - Valores institucionales • Dirección <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de motivación - Adiestramiento o • Control 	<ul style="list-style-type: none"> • Hipótesis general - Hipótesis de investigación (H1): La gestión administrativa se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: Cuantitativo, debido a que su objetivo es calcular o evaluar la cantidad o magnitud de un tema o área de investigación. • Finalidad: 	Es la agrupación de componentes que forman parte del espacio del interés analítico y de donde queremos hallar resultados (López & Fachelli, 2015). Correspondiente a 61 trabajadores de la UGEL	La ejecución del cuestionario se realizó a una muestra de 61 unidades de estudio que estuvieron dispuestos a responder el cuestionario responsablemente.

		<p>UGEL, Contralmirante Villar - 2023.</p> <p>2) Reconocer la relación de la Gestión Administrativa percibida en la competencia de gestión de los colaboradores de la UGEL Contralmirante Villar – 2023</p> <p>3) Evidenciar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo - Procesos - Revisión - Seguimiento a nivel gerencial - Supervisión <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desempeño - Realización de tareas - Productividad - Esfuerzo - Responsabilidad - Puntualidad <ul style="list-style-type: none"> • Competencias de Gestión - Capacidad - Resultados - Uso de recursos - Eficaz 	<p>la UGEL Contralmirante Villar en el año 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hipótesis Nula (H0): <p>La gestión administrativa se relaciona baja y poca significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL Contralmirante Villar en el año 2023.</p>	<p>Aplicada, porque busca solucionar problemas prácticos, transferir conocimientos a la práctica y mejorar procesos existentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alcance: <p>Descriptivo correlacional, porque buscan comprender la relación entre ambas variables y analizar cómo una afecta a la</p>	<p>Contralmirante Villar – 2023.</p>	
--	--	--	--	---	---	--------------------------------------	--

		<p>la relación de la Gestión Administrativa en el diseño de trabajo de los colaboradores de la UGEL Contralmirante Villar – 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades - Conocimientos • Diseño de trabajo - Percepción del trabajo - Formación y capacitación - Puesto de trabajo 		<p>otra en un sistema observado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño: No experimental, puesto que se enfoca en medir variables definidas para el estudio, sin realizar manipulaciones controladas 		
--	--	---	---	--	--	--	--

Anexo 2: Cuadro de operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	Es la agrupación de actividades que son instruidas con la intención de proporcionar aspectos positivos que no solo benefician a las organizaciones, sino también, que genere un rendimiento más veloz, eficaz y eficiente, mediante la realización de las metas establecidas y el desarrollo de	Para lograr medir la variable de gestión administrativa en la Unidad de gestión educativa local, se hará uso de la técnica de la entrevista, mediante la aplicación de un cuestionario que consta de 10 preguntas, la cual permitirá detallar el comportamiento de esta variable.	Planificación	Diseño de programación	Ordinal
			Organización	Valores institucionales	
			Dirección	Condiciones de motivación	
				Adiestramiento	
			Control	Monitoreo	
				Procesos	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
	<p>los procedimientos administrativos, tales como: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar (Tórrez, 2015).</p>			<p>Revisión</p> <hr/> <p>Seguimiento a nivel gerencial</p> <hr/> <p>Supervisión</p>	

Desempeño laboral	Es el procedimiento para evaluar la calidad de resultados de una entidad mediante el cumplimiento de objetivos o metas establecidas, dicha evaluación es útil para diagnosticar el nivel de rendimiento de cada colaborador con la finalidad de conocer cuanto aporta su desempeño dentro de la organización. (Robbins, S., &	Para medir la variable de desempeño laboral se desarrollará la técnica de la encuesta mediante la adaptación de un cuestionario y a través de 10 preguntas referentes al desempeño laboral, la cual está enfocada a los colaboradores de la Unidad de gestión educativa local Contralmirante Villar.	Nivel de desempeño	Realización de tareas	Ordinal
				Productividad	
				Esfuerzo	
				Responsabilidad	
				Puntualidad	
			Competencias de gestión	Capacidad	
				Resultados	

	Coulter, M., 2010).			Uso de recursos	
				Eficaz	
				Habilidades	
				Conocimientos	
			Diseño de trabajo	Percepción del trabajo	
				Formación y capacitación	
				Puesto de trabajo	

Anexo 3: Cuestionario gestión administrativa

Instrucciones: Por favor lea cada una de las afirmaciones y responda marcando con una X la alternativa que usted crea conveniente considerando lo siguiente:

Indicaciones: Marque la respuesta que crea conveniente. La encuesta está basada en la escala de Likert, siendo las respuestas:

1: Totalmente en desacuerdo: 2: En desacuerdo: 3: Neutral: 4: De acuerdo: 5: Totalmente de acuerdo

Nombre: _____

Edad: _____

Fecha: _____

	Marque con un aspa (X) dentro del recuadro según su opinión: 1, 2, 3, 4, 5	1	2	3	4	5
	1. Planificación					
1	En la UGEL Contralmirante Villar los procesos de planificación son los más óptimos					
2	Los diseños de programación y planificación en la UGEL Contralmirante Villar son efectivos y se ajustan adecuadamente para alcanzar los objetivos educativos y administrativos establecidos					
	2. Organización					
3	Los valores institucionales se reflejan claramente en la cultura organizacional de la UGEL Contralmirante Villar					
4	La UGEL Contralmirante Villar tiene una estructura organizativa bien definida que facilita la comunicación, coordinación y eficiencia en la gestión de sus funciones.					
	3. Dirección					
5	El equipo directivo de la UGEL Contralmirante Villar proporciona un ambiente motivador y favorable para el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores					

6	Existe buen nivel de adiestramiento y/o enseñanza proporcionada por el equipo directivo de la UGEL Contralmirante Villar para el desarrollo de habilidades y conocimientos en sus colaboradores					
7	La dirección en la UGEL Contralmirante Villar promueve una cultura de enseñanza y aprendizaje continua entre sus colaboradores, fomentando así un ambiente propicio para el desarrollo profesional y la mejora constante en el ámbito educativo					
	4. Control					
8	indica tu nivel de acuerdo sobre el control y monitoreo de procesos en la UGEL Contralmirante Villar					
9	Los procesos de control implementados en la UGEL Contralmirante Villar son efectivos y contribuyen al mejoramiento de la gestión institucional					
10	La UGEL Contralmirante Villar lleva a cabo revisiones periódicas y efectivas de sus procesos de control para garantizar la eficacia y eficiencia de sus operaciones					
11	El equipo gerencial de la UGEL Contralmirante Villar realiza un seguimiento exhaustivo y efectivo de las actividades y resultados, garantizando así una gestión eficiente y una toma de decisiones informadas					
12	La UGEL Contralmirante Villar cuenta con un sistema de supervisión sólido y eficiente que asegura el cumplimiento de los objetivos y la calidad en la ejecución de sus procesos					

Elaboración propia

Anexo 4: Cuestionario desempeño laboral

Instrucciones: Por favor lea cada una de las afirmaciones y responda marcando con una X la alternativa que usted crea conveniente considerando lo siguiente:

Indicaciones: Marque la respuesta que crea conveniente. La encuesta está basada en la escala de Likert, siendo las respuestas:

1: Totalmente en desacuerdo: 2: En desacuerdo: 3: Neutral: 4: De acuerdo: 5: Totalmente de acuerdo

Nombre: _____

Edad: _____

Fecha: _____

	Marque con un aspa (X) dentro del recuadro según su opinión: 1, 2, 3, 4, 5	1	2	3	4	5
	1. Nivel de desempeño					
1	El personal de la UGEL Contralmirante Villar muestra un alto nivel de desempeño en la realización de sus tareas y responsabilidades, lo que contribuye al logro efectivo de los objetivos institucionales					
2	El personal de la UGEL Contralmirante Villar muestra un alto nivel de productividad en sus labores, lo que contribuye significativamente al cumplimiento eficiente de las metas establecidas					
3	Los colaboradores de la UGEL Contralmirante Villar muestran un compromiso notable al realizar un esfuerzo constante y significativo para alcanzar altos niveles de desempeño en sus tareas y contribuir al éxito de la institución					
4	Los trabajadores de la UGEL Contralmirante Villar muestran un alto grado de responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y en el manejo adecuado de las tareas asignadas					
5	El personal de la UGEL Contralmirante Villar muestra un alto nivel de puntualidad al cumplir con los horarios establecidos para sus actividades y reuniones					
	2. Competencias de gestión					
6	El personal de la UGEL Contralmirante Villar cuenta con un alto nivel de competencias de gestión y capacidad para abordar eficazmente los retos y demandas de su rol en la organización					

7	La UGEL Contralmirante Villar ha demostrado consistentemente buenos resultados en el cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales					
8	La UGEL Contralmirante Villar utiliza eficientemente sus recursos (financieros, humanos, tecnológicos, etc.) para alcanzar sus objetivos y maximizar positivamente el impacto de sus acciones					
9	El personal de la UGEL Contralmirante Villar posee las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva y contribuir al éxito de la institución					
	3. Diseño de trabajo					
10	El diseño de trabajo en la UGEL Contralmirante Villar se ajusta adecuadamente a las capacidades y habilidades del personal, lo que contribuye a una percepción positiva y satisfactoria del trabajo por parte de los colaboradores					
11	El diseño de trabajo en la UGEL Contralmirante Villar se complementa con programas de formación y capacitación que permiten a los colaboradores adquirir conocimientos necesarios para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva y eficiente					
12	El diseño del puesto de trabajo en la UGEL Contralmirante Villar está bien adaptado a las funciones y responsabilidades asignadas, lo que permite a los colaboradores desempeñarse de manera óptima y eficiente en sus roles					

Elaboración propia

Anexo 5: Constancia de validación

Yo, GUSTAVO UGARRIZA GROSS con DNI N°18181673 con grado académico de: MAGISTER EN MARKETING desempeñándome como DOCENTE en la UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO.

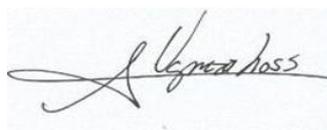
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

El instrumento validado es: Cuestionario que consta de una serie de preguntas para la compilación de datos e información con fines de investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 11 Días del mes de Julio del 2020



Firma:

Grado académico: Magister

DNI : 18181673

Especialidad : Marketing

E-mail gugarraig@upao.edu.pe:

Anexo 6: Constancia de validación

Yo, PATRICIA BARINOTTO RONCAL con DNI N.º 47097971, con grado académico de:
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN desempeñándome como DOCENTE en la UNIVERSIDAD
PRIVADA ANTENOR ORREGO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

El instrumento validado es: Cuestionario que consta de una serie de preguntas para la compilación de datos e información con fines de investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 11 Días del mes de Julio del 2020



Firma:

Grado académico: Doctora

DNI : 47097971

Especialidad : Administración

E-mail Pbarinottor1@upao.edu.pe

Anexo 7: Constancia de validación

Yo, Toribio Sunción León con DNI N.º 00366023 con grado académico de: Magister en Economía, desempeñándome como administrador en el I.E.S.T.P "Contralmirante Manuel Villar Olivera".

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

El instrumento validado es: Un cuestionario que consta de 2 variables con un total de 24 preguntas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a 2 Días del mes de septiembre del 2023.

Firma

Grado académico: Magister

DNI 00366023

Especialidad : Economía

E-mail : suncionleon@hotmail.com

I.E.S.T.P. "CONTRALMIRANTE MANUEL VILLAR OLIVERA"
Mg. Toribio Sunción León
JEFE AREA ADMINISTRATIVA

Anexo 8: Carta de autorización de uso de información de empresa

Yo, Lenin Chanducas Ramos identificado con DNI 28067172, en mi calidad de director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Contralmirante Villar con R.U.C N° 20409365991, ubicada en la ciudad de Zorritos, provincia de Contralmirante Villar, departamento de Tumbes.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A los señores:

Jorge Luis Garcia Cesti, identificado con DNI N° 73058421

Hower Domínguez Sembrera, identificados con DNI N° 70654379

Egresados de la carrera profesional de Administración para que utilicen la siguiente información de la institución: Toda la información necesaria (estructura la de la institución, organización de los colaboradores, etc.).

Con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (X) Tesis

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(X) Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal **

DNI N° 28067172

**Este documento debe ser firmado por un representante inscrito en SUNAT y debe adjuntar una copia de su documento de identidad (DNI) para verificar la firma.

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del estudiante

DNI: 70654379

Firma del estudiante

DNI: 73058421

Anexo 9: Índice de confiabilidad Alpha de Cronbach

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009

VAR00010 VAR00011 VAR00012

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Fiabilidad

Notas

Salida creada		11-AUG-2023 16:47:11
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	15
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.

Casos utilizados		Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.01

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	12

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3,4000	,91026	15
VAR00002	3,5333	,91548	15
VAR00003	3,7333	,96115	15
VAR00004	3,5333	,99043	15

VAR0000 5	3,4667	,83381	15
VAR0000 6	3,4667	1,06010	15
VAR0000 7	3,6667	,97590	15
VAR0000 8	3,6000	,91026	15
VAR0000 9	3,8000	,94112	15
VAR0001 0	3,6000	,91026	15
VAR0001 1	3,7333	,96115	15
VAR0001 2	3,4667	,83381	15

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
43,0000	102,429	10,12070	12

Anexo 10: Índice de confiabilidad Alpha de Cronbach

NEW FILE.

DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009

VAR00010 VAR00011 VAR00012

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Fiabilidad

Notas

Salida creada		11-AUG-2023 16:48:08
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	15
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.

Casos utilizados		Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.01

[ConjuntoDatos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	12

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3,8000	,94112	15
VAR00002	4,0667	,79881	15
VAR00003	4,0667	1,09978	15
VAR00004	3,9333	,59362	15
VAR00005	3,6000	,82808	15

VAR0000 6	3,6667	,97590	15
VAR0000 7	3,8667	,74322	15
VAR0000 8	3,6000	1,12122	15
VAR0000 9	3,8000	,86189	15
VAR0001 0	3,6667	1,11270	15
VAR0001 1	3,3333	1,17514	15
VAR0001 2	3,6667	1,04654	15

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
45,0667	95,067	9,75021	12