



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
NEGOCIOS Y COMPETITIVIDAD

TESIS

Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública,
Callao 2023

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

Presentado por:

Autora: Huamani Rojas, Esmeralda Isabel
Código ORCID: 0000-0003-4261-1291

Autora: Salazar Ormeño Rosa Alejandrina
Código ORCID: 0009-0002-1463-8681

Asesor: Mg. Ernesto Arce Guevara
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3082-5789>

Línea de Investigación General
Sociedad y transformación digital

Lima – Perú
2023

Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Esmeralda Isabel Huamani Rojas y Rosa Alejandrina Salazar Ormeño egresados de la Facultad de Ingeniería y Negocios ☑ Escuela Académica Profesional de Negocios Internacionales de la Universidad privada Norbert Wiener declaramos que el trabajo académico "Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023" Asesorado por el docente: Ernesto Arce Guevara DNI 09085080 ORCID 0000-0002-3082-5789 tiene un índice de similitud de 18 (dieciocho) % con código verificable 14912:274697345 en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Esmeralda Isabel Huamani Rojas
 DNI: 43726351



.....
 Firma de autor 2
 Rosa Alejandrina Salazar Ormeño
 DNI: 46535714



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor
 DNI: 09085080

Dedicatoria

Este trabajo, se lo dedico a mi madre y hermana por ser mi soporte y ayuda en todo momento.

Este trabajo, se lo dedico a mi hijo Gael por ser mi motivo para crecer cada día.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestras familias, por habernos apoyado en este tiempo para poder cumplir con nuestras metas profesionales.

Índice general

	Pág.
caratula.....	1
Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo	ii
Dedicatoria.....	.iii
Agradecimiento.....	.iv
Índice general.....	.v
Índice de tablasix
Índice de figuras.....	.x
Resumenxi
Abstract.....	.xii
Introducciónxiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación de la investigación.....	5

1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica.....	7
1.5 Limitaciones de la investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes de la investigación.....	9
2.2 Bases teóricas.....	13
2.3 Formulación de hipótesis	23
2.3.1 Hipótesis general.....	23
2.3.2 Hipótesis específica.....	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	24
3.1 Método de la investigación	24
3.2 Enfoque de la investigación	25
3.3 Tipo de investigación	25
3.4 Diseño de la investigación.....	25
3.4.1 Corte.....	25
3.4.2 Nivel o alcance.....	26
3.5 Población, muestra y muestreo.....	¡Error! Marcador no definido.
3.6 Variables y operacionalización	28
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29

3.7.1	Técnica.....	29
3.7.2	Instrumentos.....	29
3.7.3	Validación.....	30
3.7.4	Confiabilidad.....	30
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	31
3.9	Aspectos éticos.....	32
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....		33
4.1	Resultados.....	33
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados	33
4.1.2.	Prueba de hipótesis.....	43
4.1.3.	Discusión de resultados.....	53
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		60
5.1	Conclusiones.....	60
5.2	Recomendaciones.....	63
REFERENCIAS.....		65
ANEXOS.....		72
Anexo 1. Matriz de Consistencia		73
Anexo 2. Matriz operacionalización de variables.....		74
Anexo 3. Diagrama de Ishikawa		76
Anexo 4: Instrumentos		77

Anexo 5: Validez del instrumento.....	82
Anexo 6. Base de datos IBM SPSS Statistics 25.....	103
Anexo 7. Similitud turnitin	106

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Expertos que validaron el instrumento	30
Tabla 2. Coeficiente de Alfa Cronbach	31
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad	44
Tabla 4. Pruebas de normalidad	45
Tabla 5. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	46
Tabla 6. Correlación para hipótesis general: Correlaciones de Spearman V1 y V2.....	47
Tabla 7. Correlación para hipótesis específica 1: Correlaciones de Spearman V1D1 y V2.....	49
Tabla 8. Correlación para hipótesis específica 2: Correlaciones de Pearson V1D2 y V2.....	50
Tabla 9. Correlación para hipótesis específica 3: Correlaciones de Spearman V1D3 y V2.....	51
Tabla 10. Correlación para hipótesis específica 4: Correlaciones de Spearman V1D4 y V2.....	53

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Gráfico de barras según Gestión administrativa.....	34
Figura 2. Gráfico de barras según planeación.....	35
Figura 3 Gráfico de barras según organización.....	36
Figura 4. Gráfico de barras según dirección.....	37
Figura 5 Gráfico de barras según control.....	38
Figura 6. Gráfico de barras según desempeño laboral.....	39
Figura 7. Gráfico de barras según eficacia laboral.....	40
Figura 8 Gráfico de barras según compromiso laboral.....	41
Figura 9. Gráfico de barras según satisfacción laboral.....	42
Figura 10. Gráfico de barras según motivación laboral.....	43
Figura 11. Interpretación del coeficiente de correlación de pearson.....	46

Resumen

El estudio tuvo como propósito relacionar la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023. Asimismo, se utilizó el método deductivo, hipotético y analítico, investigación de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel correlacional de corte transversal, contando con una población de 120 colaboradores de carácter administrativo, tomando como muestra a 92 colaboradores de índole administrativo y aplicando la encuesta mediante la escala de Likert.

Los resultados obtenidos en el estudio demostraron un nivel alto de confiabilidad, mediante el Alfa de Cronbach, alcanzando un valor de 0.796 para las 40 preguntas del cuestionario. De la aplicación de la estadística inferencial, se evidenció que la prueba de normalidad, empleando Kolmogorov - Smirnov^a, se obtuvieron datos no paramétricos; por ende, se aplicó la correlación de Spearman para el contraste de su hipótesis general, concluyendo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, contando con un valor sig. de 0.000 con un coeficiente de Rho de Spearman 0.568. Por último, se cumplió con las hipótesis del estudio que confirma que, si existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

Palabras claves: gestión administrativa, desempeño laboral, planeación, planificación y eficiencia.

Abstract

The purpose of the study was to relate administrative management and job performance in a public entity, Callao 2023. Likewise, the deductive, hypothetical, and analytical method was used, basic type research, with a quantitative approach, non-experimental design, level cross-sectional correlational study, with a population of 120 employees, taking 92 employees as a sample and applying the survey using the Likert scale.

The results obtained in the study demonstrated a high level of reliability, through Cronbach's Alpha, reaching a value of 0.796 for the 40 questions of the questionnaire. From the application of inferential statistics, it was evidenced that the normality test, using Kolmogorov - Smirnov^a, non-parametric data were obtained; therefore, Spearman's correlation was applied to contrast its general hypothesis, concluding that the null hypothesis is rejected, and the alternate hypothesis is accepted, with a sig value. of 0.000 with a Spearman's Rho coefficient of 0.568. Finally, the hypotheses of the study were met, confirming that there is a significant relationship between administrative management and job performance in a public entity, Callao 2023.

Keywords: administrative management, work performance, planning, planning and efficiency.

Introducción

El propósito de este estudio consistió en determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023. El estudio tenía como objetivo identificar y comprender los principales desafíos en el área de gestión administrativa, incluyendo aspectos como la planificación, organización y control, así como el seguimiento del rendimiento de los colaboradores en diversas áreas funcionales. Dentro de ese marco, nuestra investigación se divide en cinco capítulos, cada uno de los cuales aborda diferentes aspectos de la problemática empresarial.

En el primer capítulo, se presenta una contextualización que abarca la problemática a nivel internacional, nacional y local. Se definen el objetivo general y los objetivos específicos del estudio, además de justificar la relevancia de la investigación y señalar sus limitaciones.

En el segundo capítulo, se examina el estado actual del conocimiento sobre el tema, presentando antecedentes y fundamentos teóricos que respaldan el enfoque del estudio. Después de esta revisión, se formula tanto una hipótesis general como hipótesis específicas.

En el tercer capítulo, se explica el análisis de la metodología empleada, incluyendo al enfoque, el tipo de investigación y el diseño; mediante los cuales, se examinó la población, muestra y muestreo, las variables y la operacionalización. Por otro lado, se desarrollaron las técnicas aplicando un instrumento para el proceso de datos. Por último, se mencionan las consideraciones éticas considerados durante el proceso de investigación.

En el cuarto capítulo, se desarrollan los resultados y la discusión de los resultados obtenidos de acuerdo con el análisis de datos recopilados, estableciendo asociaciones.

En el quinto capítulo y último capítulo, se desarrollan las conclusiones y recomendaciones, con el propósito de mejorar la gestión administrativa y el desempeño laboral.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En este apartado, nuestra situación problemática se basa en la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad gubernamental; por ende, resaltaré la importancia de este estudio para cualquier organización constituida. Siendo que, a nivel internacional, los autores Mendoza *et al.* (2018) evidenciaron, la gran importancia de la organización dentro del contexto de la **gestión administrativa**, pues es la parte que reconoce continuar con los métodos y series. En otras palabras, una organización correctamente constituida y ordenada es crucial para alcanzar las metas fijadas por la entidad.

En esta perspectiva, dentro del ámbito europeo, el estudio de Gimeno (2021) mencionó como, los objetivos requieren una capacidad de gestión (una de las principales debilidades), las cuales ayudarán a conciliar la eficacia y rapidez en toda gestión. Asimismo, en el estudio de Ballina (2019) explicó que, la gestión administrativa busca explicar las probabilidades en la dirección de las agendas alternativas de investigación en el sector administrativo; ello mediante la conceptualización del rol de las empresas y las organizaciones. Sumado a ello, la investigación latinoamericana de Mariani (2019) argumentó, sobre las corporaciones públicas chilenas requieren una revisión y actualización de la gestión administrativa. Probablemente, esto implicaría reestructurar las distribuciones organizacionales; desarrollar y proporcionar manuales organizacionales claros; ofrecer capacitaciones y un apoyo adecuado a los colaboradores. Mediante el desarrollo y la mejora de estas habilidades se permitirá que los administradores gestionen de manera más efectiva y, de esta forma, puedan conseguirse los objetivos organizacionales de manera más eficaz y manteniendo un ambiente de trabajo positivo y productivo. Del mismo modo, en el ámbito nacional, un estudio peruano realizado por

Gonzalez *et al.* (2020) explicaron que, la alta dirección enfrenta niveles más elevados de demanda y requerimientos de formación debido a su responsabilidad de supervisar la ejecución de procesos administrativos. Estos procesos son ejecutados a través del empleo de estrategias y herramientas diseñadas para transformar las debilidades en puntos fuertes, al igual que convertir amenazas en oportunidades que se ajusten a las necesidades del entorno. Finalmente, Mendoza-Briones (2017) definió, a la gestión administrativa como la guía de acciones congruentes hacia el logro de los objetivos organizacionales, cuya base es el efectuar las funciones de planificación, organización, dirección y control para asegurar que la organización funcione de manera efectiva y eficiente.

Por otro lado, el **desempeño laboral** continúa siendo un elemento crucial en el contexto de las organizaciones, dado que la eficacia en la administración de una compañía está intrínsecamente ligada a la manera en que sus colaboradores llevan a cabo sus responsabilidades y tareas en el entorno laboral. A nivel global, Guartán *et al.* (2019) concluyeron, sobre la análisis del desempeño persigue objetivos concretos, como el aumento de la productividad, el fomento del crecimiento profesional y la mejora de la satisfacción tanto del empleado como de la organización en su conjunto.

Dentro del ámbito latinoamericano, una investigación llevada a cabo en Brasil por Alveiro (2009) nos explicó, sobre la identificación de competencias del colaborador es esencial para el crecimiento y éxito de la compañía, pues permite comprender las habilidades existentes en el equipo, identificar áreas para el crecimiento y el desarrollo, y garantizar que los talentos internos estén alineados con las metas estratégicas de la compañía. Simultáneamente, esto contribuye a un mayor rendimiento laboral, un servicio de calidad y una cultura organizacional sólida y eficaz. En cambio, para Pashanasi *et al.* (2021) los ámbitos, estudiados como la

satisfacción laboral, el clima organizacional, entre otros son parte del desempeño laboral.

Finalmente, Geraldo (2022) precisó que, no se han demostrado las propiedades psicométricas de la escala de valoración de rendimiento laboral; por lo tanto, se requiere contar con una herramienta que posibilite una medición precisa del desempeño de los empleados.

Por consiguiente, a nivel local, el estudio se realizó en una entidad pública, ubicada en el Callao. Se empleó, como parte de este estudio el diagrama de Ishikawa (ver anexo 3), para poder identificar la problemática. Por lo que, los problemas identificados son: (a) la ausencia de formación del personal; (b) el retraso de trabajo; (c) la carencia de presupuesto para la contratación del colaborador; (d) que el colaborador pueda ocupar el nivel que le corresponda por principio de primacía de la realidad; (e) la carencia de un plan de trabajo; (f) la falta de convenios interinstitucionales; (g) el incumpliendo de los objetivos estratégicos e institucionales; (h) la estructura orgánica desactualizada; (i) la deficiente distribución del trabajo; (j) el embalsamiento de pendientes sin respuesta rápida; (k) la ausencia de establecimiento de procedimientos estandarizados; (l) la carencia de políticas de control y seguimiento; (m) las responsabilidades del personal no están establecidas de forma oficial; (n) no se realiza el fortalecimiento de gestiones empresariales; (ñ) los equipos de cómputo desactualizados; (o) las herramientas de software desactualizados; (p) la infraestructura obsoleta; (q) no se optimizan los recursos; (r) insuficiente asignación de recursos materiales; (s) no se priorizan los requerimientos urgentes; (t) uso inadecuado de los recursos. A consecuencia de ello, la toma de decisiones no es acertada, carencia de visión en una dirección estratégica, dificultad de adaptación a los cambios del entorno, procesos ineficientes, retrasos en las actividades de los colaboradores, como perdida los recursos financieros, la insatisfacción de los usuarios, pérdida de confianza de la entidad. En resumen, una mala gestión administrativa,

puede tener un efecto perjudicial en todos los aspectos de la organización, desde la eficiencia operativa hasta la reputación y la sostenibilidad financiera. Es esencial abordar de manera proactiva y efectiva los problemas de gestión para asegurar la prosperidad a largo plazo de la entidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la planeación y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023?

¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023?

¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023

¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre la planeación y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

OE2: Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

OE3: Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

OE4: Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

En el actual trabajo se tomó como referencia el apoyo teórico de 6 teorías de las dos variables del estudio. Algunas de las bases teóricas más importantes son:

Para comenzar, la **teoría clásica de la administración**, proporcionado por (Chiavenato, 2019) quien lo define, como un enfoque en la organización formal y las funciones administrativas: se le proporcionó una base sólida para el perfeccionamiento teórico y práctico de la gestión en la época. Por otro lado, la **teoría del enfoque sistémico**, presentado por Álvarez *et al.* (2016) afirman que, es la teoría desarrollada por Ludwig Von Bertalanffy, ya que busca comprender la interacción y la influencia de las diferentes partes de una organización; cómo afectan a su funcionamiento en su conjunto; Por último, la **Teoría de la contingencia**, en las palabras de Medina y Ávila (2002) anotan que, fue formulado por A. D. Chandier, T. Burns y G. M. Stalker, J. Woodward y P. Lawrence y J. Lorsch. enfatiza la importancia de la conexión entre el ambiente externo y la estructura interna de la organización, argumentado que no existe un enfoque único o mejor para la administración, sino que depende de las circunstancias y características específicas de cada situación o contexto.

La **teoría X e Y** de McGregor (1960) propuso, dos enfoques contrastantes sobre como los gerentes ven y tratan a sus empleados; la teoría X asume que las personas son perezosas, requieren control y supervisión constante, mientras que la teoría Y supone que son estrictamente motivados y auto dirigidos. **La teoría del capital humano** de Becker y Schultz (2017) son considerados los fundadores de esta teoría, Schultz argumentó que, la instrucción y la capacitación son inversiones en capital humano que aumenta la productividad y las habilidades de los individuos, lo que a su vez contribuye al crecimiento económico. La **teoría de Campbell** diseñada por Campbell (1997) se centra, en la medición y evaluación de constructos psicológicos y sociales, como actitudes, inteligencia, personalidad y otros aspectos que no son directamente observables; el fundamento de esta teoría radica en la noción de que los constructos abstractos se pueden medir indirectamente a través de indicadores observables que están relacionados con el concepto que se pretende medir.

Por lo tanto, dichas teorías están sujetas a la actualización de acuerdo con las necesidades de las futuras investigaciones, que permitan aportar a las empresas u organizaciones gubernamentales para mejorar el rendimiento y el servicio con una adecuada gestión administrativa; por otro lado, aportarían a la investigación a fin de acrecentar el conocimiento y de delimitar el estudio.

1.4.2 Metodológica

La investigación busca identificar la asociación entre las variables involucradas, utilizando un metodo cuantitativo. Esto significa que abarca la recopilación y el análisis de datos numéricos para examinar las relaciones y patrones entre las variables. También, se plantea como tipo básica, lo que significa que tiene como objetivo principal obtener conocimiento y comprensión

fundamental sobre la relación entre las variables. Asimismo, se utilizó el método hipotético, analítico y deductivo.

En cuanto al diseño, el estudio se clasifica como no experimental, lo que implica que los investigadores no manipulen deliberadamente las variables. Además, el diseño es correlacional de corte transversal, es decir, significa que se mide y analiza la relación entre las variables en un solo momento en el tiempo, ya que se busca entender la asociación de las variables (Hernández *et al.*, 2021).

1.4.3 Práctica

La gestión administrativa es importante para asegurar la asignación de los recursos y la implementación de estrategias de control para lograr los resultados de gestión deseados (Portocarrero y Cueva, 2022). El desempeño laboral resulta fundamental para el operar de una compañía u organización. Un desempeño laboral efectivo es fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales y asegurar el éxito a largo plazo. Por lo que, gracias a este estudio, la empresa podrá desarrollar estrategias para una adecuada gestión administrativa y tácticas de estímulo que mejoren el desempeño en el lugar de trabajo, lo que a su vez resultará en un aumento de la productividad del equipo.

1.5 Limitaciones de la investigación

Existen diversas barreras que afectan el avance de nuestro estudio. Una limitación considerable es la restricción temporal; ya que, este estudio se desarrolla durante el lapso de tiempo que va desde abril hasta agosto, 2023. Además, la ubicación del estudio, ya que se centra en una entidad pública localizada en el distrito de Callao, lo que implica la necesidad de acceder a la muestra en momentos concretos. Asimismo, es importante mencionar una limitación de naturaleza financiera, dado que el proyecto cuenta con un presupuesto estimado de S/ 8,915.00

soles, el cual es cubierto en su totalidad por las investigadoras. Esta restricción podría influir en la amplitud de las actividades y recursos disponibles para el estudio.

Otro factor que se suma a las limitaciones es la búsqueda de expertos para llevar a cabo la certificación del instrumento utilizado en nuestro estudio. La identificación y colaboración de los expertos pertinentes puede ser un desafío que afecte la calidad y robustez de los resultados. Por último, es importante mencionar que la disponibilidad de antecedentes internacionales relevantes es limitada, lo que podría afectar la profundidad y la posibilidad de comparar los resultados logrados en esta tesis.

A pesar de estas limitaciones, se espera que esta investigación aporte valiosos conocimientos y perspectivas para incrementar la efectividad y la productividad en el ámbito de nuestra temática.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales:

Dávila (2023) presentó, una investigación que tuvo como objetivo “determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador – 2022”. Fue un estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo, se utilizó la metodología no experimental correlacional, aplicándose dos cuestionarios. Asimismo, se observó que el 40% (56) de empleados valoran, en relación con la conexión entre gestión administrativa y desempeño laboral, en un grado moderado. Se concluyó que, el coeficiente resultó positivo y la asociación se observó a un nivel fuerte, destacando que una significancia de $0 < 0,05$, con una correlación de Spearman Rho de 0,918.

Para Guaya (2023) su finalidad, fue “determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal paramédico de una institución de atención pre hospitalaria de Guayaquil – 2022”; asimismo, fue un estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo, se utilizó la metodología no experimental correlacional, aplicándose dos cuestionarios, y la muestra consistió en 87 paramédicos. Se determinó que hay una conexión estadísticamente relevante entre las variables. En ese contexto, el coeficiente resultó positivo y la asociación se observó a un nivel considerable, destacando que el grado de significancia fue de 0.002, con una correlación de Spearman Rho de 0.727.

Saltos y Arellano (2022) presentaron, su estudio con la finalidad de “determinar el grado de incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los empleados que laboran en Fisio Medical Center ante la coyuntura del Covid-19”. Fue un estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo, se utilizó la metodología no experimental correlacional, aplicándose dos cuestionarios, y la muestra consistió en 4 individuos. Quedó evidenciado que la gestión

administrativa influye en el desempeño laboral; esto se debe a la falta de conocimiento del gerente acerca de las directrices y enfoques de gestión para implementar en la compañía, lo cual complica el avance del desempeño laboral.

Ramírez *et al.* (2015) detallaron, como “analizar la incidencia que tiene la gestión administrativa sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades " Ciudadela Las Piñas" del Cantón Milagro”. Fue un estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo, se utilizó la metodología no experimental correlacional, aplicándose dos cuestionarios, y la muestra consistió en 57 individuos. La investigación reveló que la falta de adecuada implementación de la gestión administrativa tiene un impacto negativo en el desempeño laboral de sus empleados.

Antecedentes nacionales:

Pérez (2021), buscó “determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad ejecutora 401-Red de Salud Bagua”. Fue un estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo, se utilizó la metodología no experimental correlacional, aplicándose dos cuestionarios, y la muestra consistió en 100 individuos en funciones administrativas. En ese contexto, el coeficiente resultó positivo y la asociación se observó a un nivel fuerte, destacando que el grado de significancia <0.05 , con una correlación de Spearman Rho de 0.719.

Huaccho (2022) realizó, un estudio con la finalidad de “establecer la relación que existe entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, periodo 2020”. Fue un estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo, se utilizó la metodología no experimental correlacional, aplicándose dos cuestionarios, y la muestra consistió en 250 colaboradores administrativos. En

ese contexto, el coeficiente resultó positivo y la asociación se observó a un nivel fuerte, destacando que el grado de significancia <0.05 , con un Tau_b de Kendall de 0.696 y sig. <0.05 . Asimismo, se determinó el resultado de sus dimensiones; en ese sentido, la dimensión planificación administrativa tiene relación significativa positiva considerable con el desempeño laboral, mediante el empleo de Tau_b de Kendall que arrojó 0.625 y valor sig. < 0.05 . Además, existe relación significativa entre el proceso de organización administrativa y el desempeño laboral, mediante calculo estadístico, con $t=0,625$. Del mismo modo, el proceso de dirección administrativa tiene relación significativa positiva considerable con el desempeño laboral, mediante el empleo de Tau_b de Kendall que fijó 0.588 y valor sig. $=0$. Y, por último, el proceso de control administrativo tiene relación significativa positiva considerable con el desempeño laboral, mediante el empleo de Tau_b de Kendall que estableció 0.594 y valor sig. $=0$.

Armijos (2022) presentó, en su investigación con el fin de “determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021”. La metodología fue de tipo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Se utilizó una encuesta a 117 colaboradores administrativos, y se tuvo como resultado que, existe correlación positiva muy alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral (Rho de Spearman de 0.757 y $p<0.05$). Asimismo, la planificación tiene relación significativa positiva y alta con el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que determinó 0.756 y valor sig. $=0 < 0.05$. Además, existe relación significativa positiva y alta entre la organización y el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que estableció 0.813 y valor sig. $=0 < 0.05$. Del mismo modo, la dirección tiene relación significativa positiva y alta con el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que estableció 0.894 y valor sig. $=0 <$

0.05. Y, por último, el control tiene relación significativa positiva y alta con el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que determinó 0.794 y valor sig. =0 < 0.05.

Rengifo (2022) estableció, como prioridad “determinar la relación de la gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021”. La metodología empleada fue básica, de tipo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Se aplicó una encuesta a 36 servidores públicos. Se evidenció que existe un coeficiente de Pearson de 0.8134 que indica una correlación muy alta positiva entre la gestión administrativa y desempeño del servidor público.

Torres (2021), en su investigación plantea “determinar el tipo y el nivel de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral con el personal nombrado del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión, Huancayo 2021”. La metodología empleada fue básica, de tipo correlacional descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. Se aplicó una encuesta a 240 colaboradores nombrados que hacen labor administrativa. Se concluyó que existe correlación positiva y muy alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral mediante el empleo de Rho Spearman con un valor de 0.606 y Sig. <0,05. Asimismo, la planificación tiene relación directa y baja con el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que estableció 0.381 y valor sig. =0 < 0.05. Además, existe relación directa y moderada entre la organización y el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que estableció 0.582 y valor sig. =0 < 0.05. Del mismo modo, la dirección tiene relación directa y moderada con el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que estableció 0.472 y valor sig. =0 < 0.05. Y, por último, el control tiene relación directa y moderada con el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que determinó 0.479 y valor sig. =0 < 0.05.

2.2 Bases teóricas

Teorías

Se fundamentan en seis teorías y enfoques que han nacido a lo largo del tiempo. Algunas de las bases teóricas más importantes son:

Para comenzar, la **teoría clásica de la administración**, proporcionado por (Chiavenato, 2019) quien lo define como un enfoque en la organización formal y las funciones administrativas: se le proporcionó una base sólida para el desarrollo de la teoría y práctica de la administración en la época. Por otro lado, la **teoría del enfoque sistémico**, presentado por Álvarez *et al.* (2016) quienes, afirman que es la teoría desarrollada por Ludwig Von Bertalanffy, ya que busca comprender la interacción y la influencia de las diferentes partes de una organización; cómo afectan a su funcionamiento en su conjunto; Por último, la **Teoría de la contingencia**, en las palabras de Medina y Ávila (2002) anotan que, fue formulado por A. D. Chandier, T. Burns y G. M. Stalker, J. Woodward y P. Lawrence y J. Lorsch. enfatiza, la importancia de la relación entre el ambiente externo y la estructura interna de la organización, argumentado que no existe un enfoque único o mejor para la administración, sino que depende de las circunstancias y características específicas de cada situación o contexto.

La **teoría X e Y** de McGregor (1960) propuso, dos enfoques contrastantes sobre como los gerentes ven y tratan a sus empleados; la teoría X asume que las personas son perezosas, requieren control y supervisión constante, mientras que la teoría Y supone que son estrictamente motivados y auto dirigidos. **La teoría del capital humano** de Becker y Schultz (2017) son considerados, los fundadores de la teoría del capital humano, Schultz argumentó que la educación y la formación son inversiones en capital humano que aumenta la productividad y las habilidades de los individuos, lo que a su vez contribuye al crecimiento económico. La **teoría de Campbell** diseñada por Campbell (1997) se centra en la medición y evaluación de

constructos psicológicos y sociales, como actitudes, inteligencia, personalidad y otros aspectos que no son directamente observables; esta teoría se basa en la idea que los constructos abstractos se pueden medir indirectamente a través de indicadores observables que están relacionados con el concepto que se pretende medir.

2.2.1. Variable 1: Gestión administrativa

Evolución histórica

A continuación, se detalla la evolución de las principales teorías a tratar enfocadas a la gestión administrativa:

Teoría clásica de la administración

La teoría clásica de la administración, según explica Chiavenato (2019) fue desarrollada por Henry Fayol, o la Teoría de la Administración Científica, es un enfoque importante en el campo de la gestión y la administración. Henri desplegó su teoría a inicios del siglo XX. Su trabajo influyó significativamente en la forma en que se comprende y se enseña la administración. Fayol propuso catorce principios de administración que son vistos como esenciales para lograr el éxito de cualquier organización. Algunos de los principios claves que mencionó incluyen: división del trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando y la centralización. Asimismo, se enfocó en identificar los manuales generales de la administración que podrían aplicarse de manera universal en cualquier tipo de organización. Igualmente, estableció las tareas básicas de la gestión en la compañía y funciones, enfocándose en la organización formal, principios generales de la administración, y establece las funciones básicas de la administración como planificación, organización, dirección, coordinación y control.

Teoría general de sistemas

La teoría del enfoque sistémico fue desarrollada por Ludwig Von Bertalanffy y se fundamenta en la idea de que una organización es un sistema compuesto por partes interrelacionadas. La TGS es un enfoque interdisciplinario que busca analizar y comprender sistemas en su conjunto, independientemente de su naturaleza específica o disciplina. Fue propuesta en la década de 1950 y tiene como objetivo principal proporcionar un marco conceptual para comprender y estudiar la complejidad de los sistemas en diversas áreas, desde biología y psicología hasta sociología y administración. Algunos de los principios claves que mencionó incluyen: Sistema, Jerarquía y subsistemas, interconexiones e interacciones, adaptación, entradas, procesos y salidas, límites y entropía (Álvarez *et al.*, 2016).

Teoría del enfoque contingencial

Finalmente, la teoría del enfoque contingencial, investigado por Medina y Ávila (2002) apuntan que, esta teoría fue formulada por A. D. Chandler, T. Burns y G. M. Stalker, J. Woodward y P. Lawrence y J. Lorsch, quienes enfatizan que la relación funcional entre el entorno y las disposiciones técnicas de la administrativa son esenciales para la gestión de una organización exitosa. La capacidad de adaptarse al entorno externo y alinear la estructura organizacional con la estrategia y las demandas del ambiente puede determinar el éxito y la sostenibilidad de la organización a lo largo del tiempo. Esta teoría sostiene que no existe un enfoque universalmente válido para la administración, sino que la forma de administrar debe adaptarse a las circunstancias y situaciones particulares. Se enfoca en identificar las variables clave y las mejores prácticas para cada situación específica.

Las mencionadas solo son algunas teorías sobre la gestión administrativa; es importante tener en cuenta que estos textos a menudo se combinan y se complementan entre sí. La

administrativa también se ha enriquecido con el surgimiento de nuevas teorías y enfoques a lo largo del tiempo.

Definición de la variable

Según Gonzales *et al.* (2020) la gestión administrativa manifiesta un gran impacto en el ámbito empresarial y su desarrollo económico, social y tecnológico. Por otro lado, Chiavenato (2019) señala que, la gestión administrativa abarca un conjunto integral de labores y procesos que se llevan a cabo en una organización para conseguir sus objetivos de manera eficaz y efectiva. Algunos puntos importantes por destacar en esta definición son: conjunto de actividades y procesos; planificación, organización, dirección y control; toma decisiones, asignación de tareas y responsabilidades, seguimiento y supervisión, implementación de políticas y operaciones.

Siendo así, los autores Portocarrero y Cueva (2022) resaltaron, el rol de la gestión administrativa para asegurar una adecuada asignación de recursos y la implementación de estrategias de control de conduzcan a los resultados deseados. Finalmente, Luna y Luna (2021) mencionaron que, la gestión administrativa ocupa un papel central en las administraciones estatales, especialmente en su tercer nivel, donde se refiere a las administraciones municipales que son esenciales para la asistencia de servicios y el bienestar social a nivel local, como en el caso de Perú.

Dimensiones de la gestión administrativa

Se presenta algunas definiciones conceptualizadas sobre la dimensión gestión administrativa:

En primera instancia, (i) la planeación, en palabras de Chara *et al.* (2022) lo definen, como una herramienta poderosa para aumentar la eficiencia, calidad y satisfacción del cliente en las operaciones de una organización. Al identificar los problemas y establecer mejoras basadas en datos, las organizaciones pueden lograr un incremento en los niveles de eficiencia y

competitividad en el mercado. Asimismo, de acuerdo con lo expresado por Münch (2014) menciona que, la etapa de planeación es una de las fases más importantes de la gestión administrativa, ya que es el punto de partida para establecer la dirección y los objetivos de la empresa.

En segunda instancia, (ii) la organización, como función administrativa, consiste en estructurar por departamentos e integrar los recursos y las gerencias involucrándolos, como establecer relaciones entre ellos, las atribuciones y asignación de tareas correspondientes para el desarrollo de actividades (Chiavenato, 2019, p.148).

En tercera instancia, (iii) la dirección, radica en “ejecutar lo planeado a través del recurso humano; es el que debe ser liderado, a través de una eficiente administración que conduzca al logro de lo propuesto” (Hurtado, 2008, p.48).

Por último, (iv) el control es definido por Louffat (2015) manifiesta que, esta dimensión tiene que ser aplicado no solo al final de un periodo; sino que debe ser constante, para poder enmendar alguna falla administrativa en el momento idóneo. De tal manera que, se debe considerar los controles anticipados, confluyente y subsiguientes a las acciones administrativas (p. 330).

Indicadores

Entre los indicadores tenemos los siguientes:

Primeramente, (i) los indicadores de dimensión planeación se extraen de los autores Dolores *et al.* (2022), cuyo objetivo es ofrecer un enfoque completo y holístico para optimizar la calidad y la efectividad de la planeación estratégica, al considerar los aspectos normativos, estratégicos y operativos. Siendo los indicadores los siguientes: políticas, estrategia y procedimientos. En segundo lugar, (ii) los indicadores de la dimensión organización se considera

de acuerdo con los autores Rico et al. (2022) manifiestan que, las compañías deberían desarrollar estrategias efectivas para la toma de decisiones que generen valor y amplíen la eficiencia de sus recursos; teniendo en cuenta como indicadores a los siguientes: división del trabajo, departamentalización, jerarquización y coordinación.

En tercer lugar, (iii) los indicadores de la dimensión dirección se consideran de los estudiosos Plasencia *et al.* (2023) quienes, enfatizan en la toma de decisiones, ya que es eficaz en la gestión empresarial y una herramienta poderosa para garantizar la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la organización. Permite diagnosticar, diseñar y priorizar acciones estratégicas, asegurando que la compañía se adapte a los cambios, cumpla con sus responsabilidades éticas y normativas y fomente un ambiente de trabajo productivo y motivador. Y, en cuarto lugar, (iv) los indicadores de la dimensión control, se pone énfasis en lo aportado por Abrego *et al.* (2021) mencionan que, actualmente los negocios ofrecen grandes oportunidades para las empresas que aprovechan sus ventajas, pero que, a su vez, las impulsa a seguir invirtiendo en tecnología, lo que conlleva a la necesidad de medir y examinar sus costos y beneficios, con el propósito de conocer su rentabilidad. Teniendo en cuenta los siguientes indicadores de control: establecimiento de estándares, evaluación y monitoreo, acciones correctivas y retroalimentación.

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Evolución histórica

A continuación, se detalla la evolución de las principales teorías a tratar enfocadas al desempeño laboral:

Teoría del comportamiento organizacional

La Teoría X e Y de McGregor (1960) propuso, dos enfoques contrastantes sobre como los gerentes ven y tratan a sus empleados; la teoría X asume que las personas son perezosas,

requieren control y supervisión constante, mientras que la teoría Y supone que son estrictamente motivados y auto dirigidos.

Amorós (2023) menciona que, es un enfoque previamente utilizado consistía en concebir a las organizaciones como vehículos para alcanzar la competitividad y obtener ganancias, basándose en una profunda subdivisión de las tareas a nivel operativo y en la concentración de las decisiones en las instancias superiores de la organización. En este sentido, tiene aspectos como (i) la puntualidad; todo ello, involucra a la habilidad de llegar al trabajo a tiempo, respecto por los demás y el profesionalismo, ya que contribuye a un ambiente de trabajo eficiente y organizado; (ii) la productividad, se refiere a la capacidad de un colaborador para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades logrando resultados de alta calidad en un periodo determinado; (iii) la colaboración con los colegas, implica trabajar de manera cooperativa y efectiva con otros miembros del equipo o la organización, compartir ideas, conocimientos y habilidades, así como comunicarse de manera abierta y constructiva; y (iv) el acatamiento de las normas y expectativas laborales; se refiere a seguir las reglas, políticas y procedimientos establecidos por la organización en la que se trabaja; esto incluye, respetar las políticas de asistencia, los códigos de vestimenta, las directrices de seguridad, las políticas de uso de recursos y cualquier otro conjunto de reglas que rigen el funcionamiento de una empresa.

Teoría del capital humano

La teoría del capital humano de Becker y Schultz (2017) son considerados, los fundadores de la teoría del capital humano, Schultz argumentó que la educación y la formación son inversiones en capital humano que aumenta la productividad y las habilidades de los individuos, lo que a su vez contribuye al crecimiento económico.

Acevedo (2018) indica que, la noción de capital humano como un activo acumulativo que produce rendimientos proporcionales a lo largo del tiempo comenzó a desarrollarse en los primeros años del siglo XX. Sin embargo, esta teoría ha evolucionado hacia enfoques más holísticos para abordar los aspectos conceptuales que influyen en la educación y el desempeño laboral. Así mismo, se refiere a un concepto económico que sugiere que la instrucción, el aprendizaje y el desarrollo de destrezas de los colaboradores son inversiones valiosas que pueden aumentar su productividad y, por lo tanto, su valor en el mercado laboral. Por lo que, se resume que la mejor inversión es la educación, con ello el desarrollo personal para el crecimiento económico y el progreso individual.

Teoría de Campbell

La teoría propuesta por Campbell (1997) se centra, en la medición y evaluación de constructos psicológicos y sociales, como actitudes, inteligencia, personalidad y otros aspectos que no son directamente observables; esta teoría se basa en la idea que los constructos abstractos se pueden medir indirectamente a través de indicadores observables que están relacionados con el concepto que se pretende medir.

Chiang, M. y San Martin, N. (2015) definen que, también es relacionada con conceptos como la “trampa de Campbell” o el “efecto de Campbell, que se refieren a la tendencia métrica o indicadores a ser corrompidos o distorsionados cuando se utilizan para tomar decisiones importantes, ya que los colaboradores tienden a adaptar su comportamiento para alcanzar los objetivos medidos, en lugar de los reales. Ante ello, la teoría en mención se enfoca en la dinámica y las implicaciones de las intervenciones y mediciones en sistemas complejos y humanos. Así mismo, la trampa de Campbell establece metas y métricas para evaluar el desempeño y modificar el comportamiento con el único propósito de cumplir con esas métricas,

incluso si esto no se traduce en un mejor rendimiento o en la consecución de los objetivos reales, esto puede llevar a resultados no deseados y a decisiones sub óptimas.

Definición de la variable

Este enfoque contempla el desempeño en el trabajo como el producto de cómo los empleados se comportan en relación con las responsabilidades, atribuciones y labores de sus puestos. Esto se basa en un proceso de intermediación o control que se establece entre el empleado y la organización (Pedraza, 2010, p.10). Por otro lado, Gil *et al.* (2008) recalcan que, para actuar de manera eficaz, todo integrante de la empresa debe basarse de manera activa en sus propios objetivos, analizando siempre el modo de lograrlo y los procedimientos de trabajo que tiene el equipo. Sumado a ello, Chiavenato (2019) define, al desempeño como la forma en que las personas ejecutan sus obligaciones, cargos y responsabilidades. Un desempeño de calidad facilita el logro de la empresa, en tanto que uno regular no aporta valor (p. 12).

Dimensiones de desempeño laboral

Entre las dimensiones tenemos los siguientes:

La primera dimensión, (i) eficacia laboral hace referencia de como los integrantes de la organización están obligados a orientarse rápidamente en sus metas, considerando perseverantemente la manera para poder alcanzarlos y las técnicas de trabajo del grupo (West, 2003). Con respecto a la segunda dimensión, (ii) compromiso laboral es el aporte que un colaborador está dispuesto a cooperar con otro. Así también es la clave del éxito organizacional (Sánchez, 2018). Asimismo, en relación a la tercera dimensión, (iii) la satisfacción en el trabajo es el resultado de una evaluación positiva emocional y cognitiva de la experiencia laboral. Esta percepción surge de factores laborales, remuneración y otros estímulos tanto monetarios como no monetarios (Sánchez, 2018). Y, por último, la cuarta dimensión hace referencia a la (iv)

motivación laboral que consiste en la potencia psicológica que estimula a las personas a formar, conservar y mejorar sus tareas laborales (Marin y Plasencia, 2017).

Indicadores

Entre los indicadores tenemos los siguientes:

Tenemos los siguientes:

Primeramente, con respecto a eficacia laboral, López (2022) plantea una evaluación que consiste en un seguimiento continuo del desempeño que permitirá la intervención oportuna para regular los procesos. Para lo cual los indicadores de eficacia laboral son los siguientes:

cumplimientos laborales, productividad y tiempo de ejecución. Seguidamente, con respecto a satisfacción laboral, Solís y Burgos (2023) mencionan que, están interconectadas y afectan el desempeño laboral en su conjunto. Una gestión adecuada de estos aspectos puede contribuir a la creación de un ambiente laboral más productivo y positivo. Para lo cual, los indicadores son los siguientes: comunicaciones efectivas, empatía, integración y habilidades.

Consecutivamente, con respecto a compromiso laboral, Vidal (2022) considera que, es una parte fundamental para la gestión operacional y, en última instancia, para el éxito empresarial. Su habilidad, compromiso, motivación y contribución al logro de los objetivos otorgan sentido e identidad a la organización. Los indicadores son los siguientes: capacitaciones, motivación y delegación de responsabilidad. Por último, con respecto a motivación laboral Daza (2022) evidencia que, un enfoque positivo, impulsado por un liderazgo efectivo y una participación activa de los colaboradores, puede mejorar significativamente la disposición y el rendimiento de los colaboradores, lo que lleva a mejores resultados para la empresa. Se debe considerar como indicadores a las recompensas y a actividades de integración.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

2.3.2 Hipótesis específica

HE1: Existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

HE2: Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

HE3: Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

HE4: Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre el control y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

La presente investigación utiliza tres métodos:

(i) El método **deductivo** que consiste, en obtener un resumen a partir de una hipótesis que se considera verdadera, esto quiere decir que se utiliza la lógica para llegar a un resultado que se basa en afirmaciones que se consideran ciertas (García *et al.* 2002).

Asimismo, Prieto (2018) explica que, el método deductivo se dirige hacia el estudio de los manuales frecuentes de un argumento como base para llegar a conclusiones específicas.

Además, es un enfoque lógico utilizado con el propósito de derivar conclusiones a partir de suposiciones o afirmaciones previas y se basa en el razonamiento deductivo, que parte de principios generales o reglas aceptadas para inferir conclusiones específicas o particulares (Bernal, 2010, p.59).

(ii) El método **hipotético** sugiere que, el proceso científico empieza con la observación de fenómenos, la cual permite al investigador formular hipótesis para relacionar y construir teorías (Espinoza, 2018). De igual manera, Marfull (2017) sostiene que, el método hipotético es una herramienta para poner a prueba y evaluar teorías y leyes generales que se originan a partir de la ciencia empírica. Es decir, el método hipotético no busca probar la verdad absoluta de una teoría, sino más bien someterla a pruebas rigurosas para descubrir sus posibles errores.

(iii) El método **analítico** consiste en la descomposición de un objeto en sus componentes individuales para poder entender cómo se relacionan y cómo interactúan entre sí (Ruiz y Valenzuela, 2022). Este método parte de algunas hipótesis, para así poder establecer la relación que existe en las variables (Arias *et al.*,2022). Asimismo, permite al científico descomponer un objeto de estudio en sus elementos constituyentes para identificar las relaciones entre las partes

y analizar las características individuales (Bernal, 2010). Adicionalmente, Mendivel *et al.* (2020) precisaron que, dicho método consiste en analizar cada componente separándolos de un todo para conocer sus características, propiedades y funciones con el fin de establecer la relación entre ellas.

3.2 Enfoque de la investigación

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, una metodología que se fundamenta en el uso de valores numéricos y estadísticas, se caracteriza por su objetivo de objetividad en obtener resultados confiables y generalizables a través del uso de muestras representativas y técnicas de muestreos. Manterola *et al.* (2019) define, al enfoque cuantitativo como una forma reformada y específica destinada a obtener resultados para los objetivos de la empresa. Sin embargo, Hernández *et al.* (2014) manifiestan que, el enfoque cuantitativo se realiza mediante la medición y estimación de la magnitud de los problemas o fenómenos concretos.

3.3 Tipo de investigación

El presente estudio tiene un tipo de investigación básica; según Esteban (2018) se centra únicamente en el desarrollo de nuevo conocimiento.

3.4 Diseño de la investigación

Según Ríos (2017) una investigación, es no experimental correlacional, cuando se mide la asociación entre las dos variables. Estas no son sometidas a condiciones experimentales y los sujetos son estudiados sin determinar las causas (p. 84).

3.4.1 Corte

Es de corte transversal, ya que recolectará datos sobre la relación entre dos o más variables, en un solo momento (Ríos, 2017, p.85).

3.4.2 Nivel o alcance

El presente estudio es de nivel correlacional porque nos permite examinar la correlación estadística que existe entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral. Además, este nivel de investigación se respalda en hipótesis sometidas a prueba Hernández *et al.* (2014).

Adicionalmente, Mendivel *et al.* (2020) precisaron que, dicho método consiste en analizar cada componente separándolos de un todo para conocer sus características, propiedades y funciones con el fin de determinar la relación entre ellas.

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

Sánchez *et al.* (2018) define, a la población como el conjunto o agregado desarrollado por todos los elementos que posee una sucesión de particularidades comunes y que es medible.

Por otro lado, son elementos que poseen ciertas características que serán valiosas para la investigación Hernández *et al.* (2014).

Para este caso de estudio, la población está conformada por 120 colaboradores que se desempeñan en un área administrativa de una entidad pública, ubicada en el distrito de Callao.

Muestra

Se trata de una cantidad específica o porción que simboliza a la totalidad de la población que está siendo investigada, (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

En este caso fue necesario emplear una fórmula específica diseñada para estudiar poblaciones focalizadas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p, q)}{(N - 1) E^2 + Z^2(p, q)}$$

Substituyendo:

$$n = \frac{120 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(120 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 92 \text{ personas}$$

El tamaño de la muestra es de 92 colaboradores de carácter administrativo que laboran en una entidad pública en el Callao.

Muestreo

En el presente estudio, es **no probabilístico**, se aplica el muestreo aleatorio simple, que consiste en que la población tenga las mismas posibilidades de formar parte de la muestra (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

Por otro lado, Casal y Mateu (2003) explica que, el muestro aleatorio simple es el método más directo para poder obtener una muestra aleatoria.

Criterios de inclusión:

Colaboradores que realizan labores de carácter administrativo.

Se considera al personal que labora bajo el régimen CAS, 728,276 y locación de servicios.

Colaboradores que están laborando en la institución más de 1 semestre

Colaboradores que de manera voluntaria desearon participar en el estudio

Colaboradores que no estuvieron de licencia sin goce de haberes.

Criterios de exclusión:

Colaboradores que realiza labores de carácter no administrativo.

No se consideran personal practicante.

Colaboradores que están laborando en la institución, menos de 1 semestre.

Colaboradores que de manera voluntaria no desearon participar en el estudio

Colaboradores que estuvieron de licencia.

Unidad de estudio:

Colaboradores que desempeñan funciones administrativas en una entidad pública en el Callao.

3.6 Variables y operacionalización

Con respecto al presente estudio se pretende lograr la investigación viable y concreta, la cual se encuentra en la matriz de operacionalización de las variables en la Tabla 1.

La variable 1, se denomina gestión administrativa, y la variable 2 se denomina desempeño laboral, ambas son parte del planteamiento conceptual y operacional de la investigación. A continuación, tenemos mayor detalle:

Variable 1: gestión administrativa

Definición conceptual: La gestión administrativa se centra en eficiencia y productividad a través del estudio y la reducción de los procesos de trabajo.

Definición operacional: La gestión administrativa nos permite realizar la planificación, organización, dirección y control de las actividades operativas de la organización.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral es un mecanismo clave para el triunfo y el crecimiento de las empresas. La contribución de los colaboradores a través de sus acciones y conductas es fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales y asegurar la competitividad y sostenibilidad en el mercado.

Definición operacional: El desempeño laboral nos permite cuantificar la validez y eficacia de los colaboradores en cada determinada tarea u obligación que establezca la alta dirección.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

En resumen, el diseño no experimental y el uso de la técnica de la encuesta en el presente estudio nos permiten obtener información valiosa y describir relaciones o características de la población de intereses sin manipular las variables ni aplicar tratamientos.

Para los autores Carhuancho *et al.* (2019) la encuesta, es una técnica que en la investigación debe ser alcanzada a través de la formulación de preguntas dirigidas a otras personas. Pueden ser diversas debido a que la encuesta no establece una plática con el interrogado y el grado de satisfacción es menor.

Por otro lado, Casas *et al.* (2023) nos señala, que la encuesta intenta relatar lo que ocurre o conoce las razones para llevar a cabo una actividad.

3.7.2 Instrumentos

Se empleó el cuestionario. Siendo una herramienta valiosa para la recopilación de datos de una muestra representativa de colaboradores y obtener información sobre sus opiniones y percepciones en relación con las variables de estudio.

Según Hurtado (2008) es una herramienta que concentra una serie de interrogaciones relativas a un hecho, contexto o materia particular, sobre el cual el científico desea extraer información. Asimismo, Salas (2020) afirma que, el cuestionario es un instrumento que puede ser utilizado tanto para los estudios experimentales, como para los no experimentales.

3.7.3 Validación

En el presente estudio se realizó la validación del cuestionario por tres expertos. La lista de aprobadores se encuentra en la Tabla 2. Para Carhuanchó *et al.* (2019) la validación de un instrumento se realiza con el objetivo de que cumpla en medir aquello para lo que fue creado.

Sin embargo, para Hernández *et al.* (2014) indica que, es el valor en que una herramienta se es efectiva para medir la variable. Según los autores, existen tres tipos de evidencia para validar un instrumento: la primera, relacionada con el contenido, la segunda, relacionada con el discernimiento y la tercera, la que se relaciona con el constructo.

Tres profesionales expertos licenciados en Administración y con grado de Magíster validaron nuestro instrumento.

Tabla 1

Expertos que validaron el instrumento

N°	Nombres y Apellidos	Grado
1	Arce Guevara, Ernesto	Magister
2	Martin Bogdanovich, María	Magister
3	Calderón Pizango, Milton Ricardo	Magister

3.7.4 Confiabilidad

Se utiliza la prueba de alfa de Cronbach, porque se aplica un cuestionario como instrumento. Según Carhuanchó *et al.* (2019) la confiabilidad, es un aspecto crítico en la investigación, pero es importante considerar cuidadosamente el método de evaluación utilizado para minimizar posibles sesgos y errores que puedan afectar la precisión

Por otro lado, Coral (2009) expone que, la confiabilidad implica lo estable y reproducible.

Por último, se ponderará su equivalencia según la tabla 5 donde se evidencia un coeficiente de 0,796.

Tabla 2

Coefficiente de Alfa Cronbach

Rangos de α	Magnitud de confiabilidad
0.81 a 1.00	<i>Muy alta</i>
0.61 a 0.80	<i>Alta</i>
0.41 a 0.60	<i>Moderada</i>
0.21 a 0.40	<i>Baja</i>
0.01 a 0.20	<i>Muy baja</i>

Nota. Tomado de Corral (2009)

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Se aplicó la estadística descriptiva mediante el uso de un cuestionario para poder recopilar información de los colaboradores de la entidad pública correspondiente entre los meses de abril a agosto de 2023, para luego analizar los datos obtenidos por cada ítem y verificar si las hipótesis tienen veracidad. Se realizó la prueba de confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach.

Según Hernández *et al.* (2014) señalan que, asocian conceptos o variables que permiten las predicciones, cuantifican relaciones entre conceptos o variables; siendo que en distintos estudios tiene un alcance exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. Pero en la práctica, cualquier investigación puede incluir elementos de más de uno de estos alcances. El Coeficiente de correlación de Spearman es un coeficiente no paramétrico y es de libre de distribución probabilística (Restrepo y González, 2007). La interpretación del coeficiente de Spearman se puede apreciar en la tabla 5.

Para, Hernández *et al.* (2018) nos mencionaron que, el coeficiente de correlación de Pearson es una medida considerablemente utilizada en diversas áreas del quehacer científico, desde estudios técnicos, econométricos o de ingenieros; hasta investigaciones relacionadas con las ciencias sociales, del comportamiento de la salud. Es precisamente esta amplia y abundante difusión uno de los factores que podría justificar la incorrecta utilización de este recurso estadístico, especialmente en situaciones que demandan una interpretación precisa o cuando se deben verificar las premisas matemáticas que la respaldan. Su finalidad es evaluar la intensidad o grado de relación entre dos variables de carácter cuantitativo y aleatorias que cuentan con una distribución bivariado conjunta normal. La interpretación del coeficiente de Pearson se puede apreciar en la figura 11.

3.9 Aspectos éticos

En la investigación se cumplieron los principios éticos para asegurar la integridad y la validez del estudio, así como para el bienestar de los colaboradores. Un enfoque ético también tiene el estudio que contribuye a la confianza y la credibilidad de los resultados obtenidos, tanto para los investigadores como para la comunidad científica en general.

Asimismo, se tomó como referencia la Guía para la elaboración de tesis – Enfoque cuantitativo elaborado por el Vicerrectorado de investigación y normas internas de la Universidad Norbert Wiener y la Guía de Citado y referenciación, Norma APA, 7ma edición, elaborada por la Universidad Norbert Wiener. Por último, hay que indicar que este documento fue analizado por la plataforma turnitin para cualquier caso de plagio y aspectos antiéticos.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

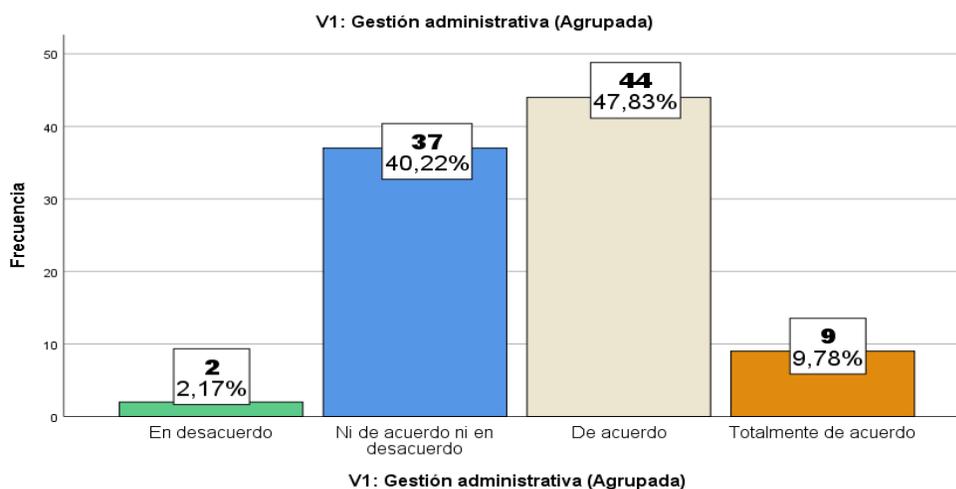
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

En este estudio se llevó a cabo una investigación sobre la gestiona administrativa y desempeño laboral de los empleados en una institución gubernamental. Los resultados fueron conseguidos a través del análisis estadístico de una encuesta realizada a 92 trabajadores de dicha entidad pública.

Variable 1: Gestión administrativa

Figura 1

Gráfico de barras según Gestión Administrativa



Interpretación:

Al analizar los datos desplegados en la figura 1, podemos observar que el 47,83% (44 encuestados) expresaron estar de acuerdo con la gestión administrativa. Por otro lado, el 40,22% (37 encuestados) manifestaron una respuesta neutral, sin mostrar acuerdo ni desacuerdo. Además, un 9,78% (9 encuestados) indicaron estar totalmente de acuerdo, mientras

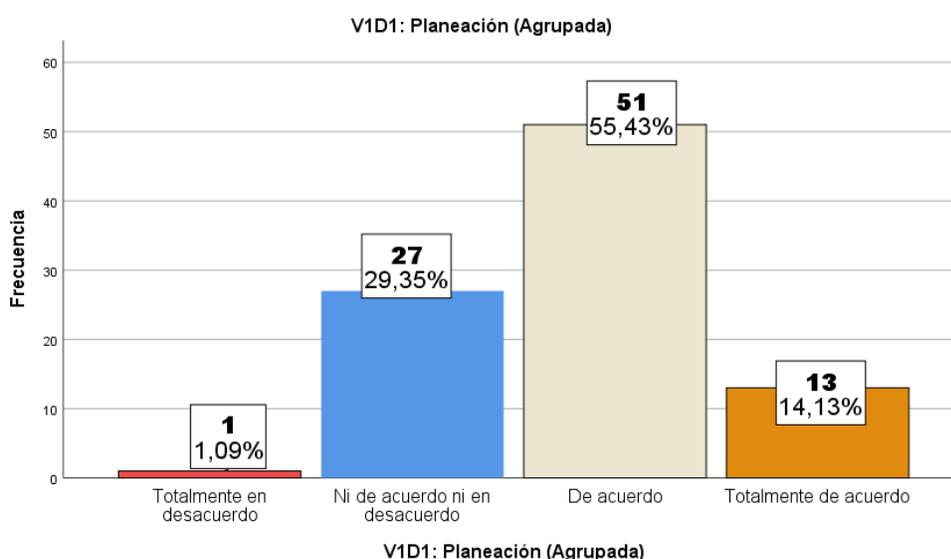
que solo un 2,17% (2 encuestados) expresaron estar en desacuerdo con la gestión administrativa. En conclusión, la gran mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva en cuanto a la gestión administrativa.

Dimensiones de la Gestión administrativa

Dimensión 1: Planeación

Figura 2

Gráfico de barras según Planeación



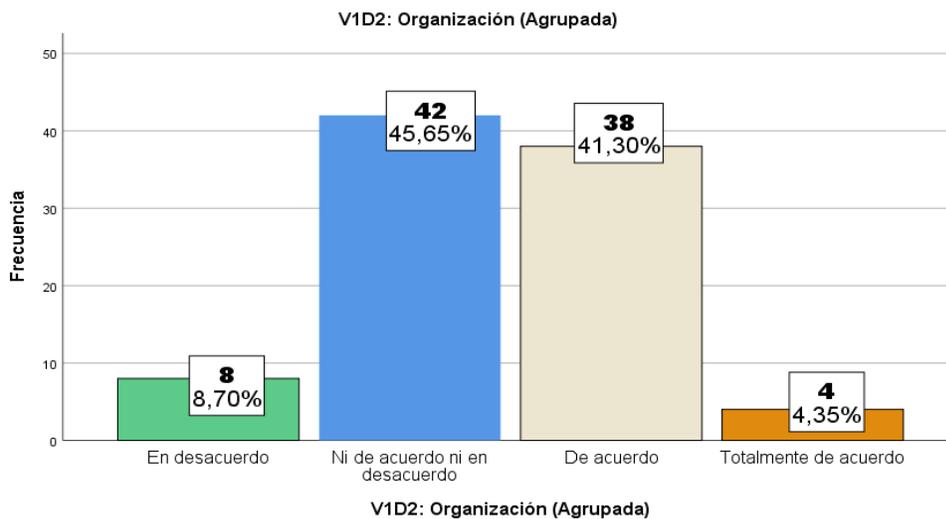
Interpretación

Al analizar los datos desplegados en la figura 2, en relación con la dimensión 1 planeación, podemos observar que el 55,43% (51 encuestados) expresaron estar de acuerdo. Por otro lado, el 29,35% (27 encuestados) manifestaron una respuesta neutral, sin mostrar acuerdo ni desacuerdo. Además, un 14,13% (13 encuestados) indicaron estar totalmente de acuerdo, mientras que solo un 1,09% (1 encuestado) expresaron estar en desacuerdo con la planeación. En conclusión, la gran mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva en cuanto a la dimensión planeación.

Dimensión 2: Organización

Figura 3

Gráfico de barras según organización



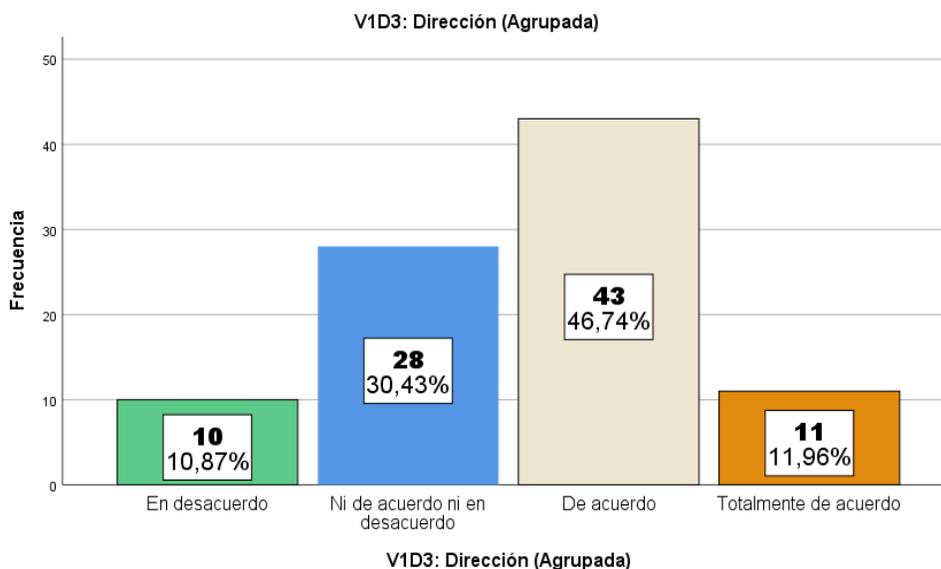
Interpretación

Al analizar los datos desplegados en la figura 3, en relación con la dimensión 2 Organización, podemos observar que el 45,65% (42 encuestados) manifestaron una respuesta neutral, sin mostrar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, el 41,30% (38 encuestados) declararon estar de acuerdo. Además, un 8,70% (8 encuestados) indicaron estar en desacuerdo, mientras que solo un 4,35% (4 encuestados) expresaron estar totalmente de acuerdo con la organización. En conclusión, esto sugiere que hay un equilibrio entre aquellos que no tienen una opinión definitiva y aquellos que valoran positivamente la dimensión organización.

Dimensión 3: Dirección

Figura 4

Gráfico de barras según dirección



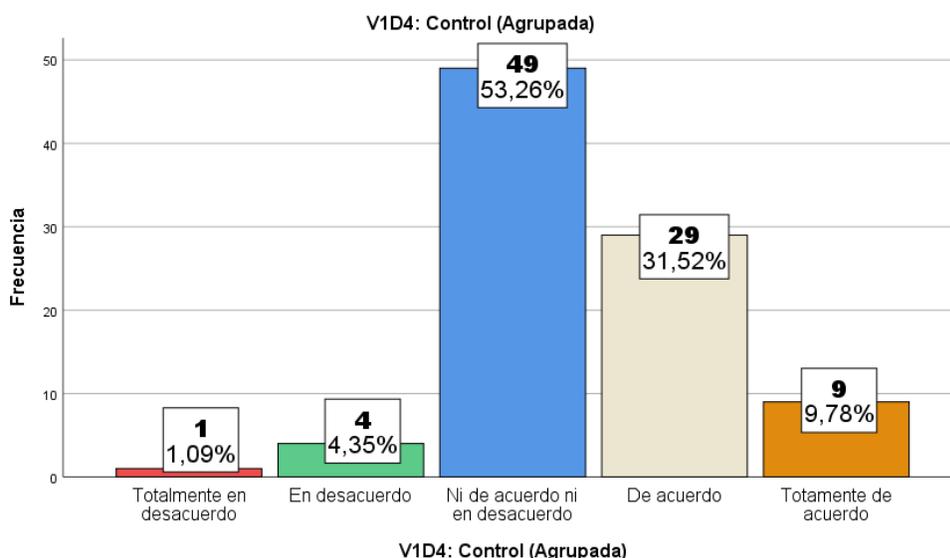
Interpretación

Al analizar los datos desplegados en la figura 4, en relación con la dimensión 3 Dirección, podemos observar que el 46,74% (43 encuestados) manifestaron estar de acuerdo. Por otro lado, el 30,43% (28 encuestados) declararon una respuesta neutral, sin mostrar acuerdo ni desacuerdo. Además, un 11,96% (11 encuestados) indicaron estar totalmente de acuerdo, mientras que un 10,87% (10 encuestados) expresaron estar en desacuerdo con la dirección. En conclusión, la gran mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva en cuanto a la dimensión dirección.

Dimensión 4: Control

Figura 5

Gráfico de barras según control



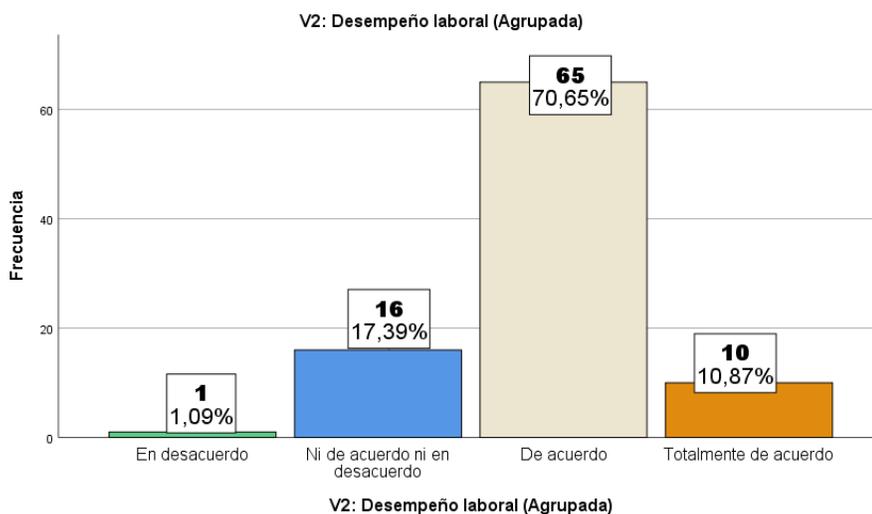
Interpretación

Al analizar los datos desplegados en la figura 5, en relación con la dimensión 4 Control, podemos observar que el 53,26% (49 encuestados) manifestaron una respuesta neutral, sin mostrar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, el 31,52% (29 encuestados) declararon estar de acuerdo. Además, el 9,78% (9 encuestados) indicaron estar totalmente de acuerdo, mientras que un 4,35% (4 encuestados) expresaron estar en desacuerdo y solo 1,09% (1 encuestado) manifestó estar totalmente en desacuerdo con el control que se realiza en la entidad pública. En conclusión, la gran mayoría de los encuestados tiene una percepción neutra en cuanto a la dimensión control, siendo un grupo considerable.

Variable 2: Desempeño Laboral

Figura 6

Gráfico de barras según desempeño laboral



Interpretación

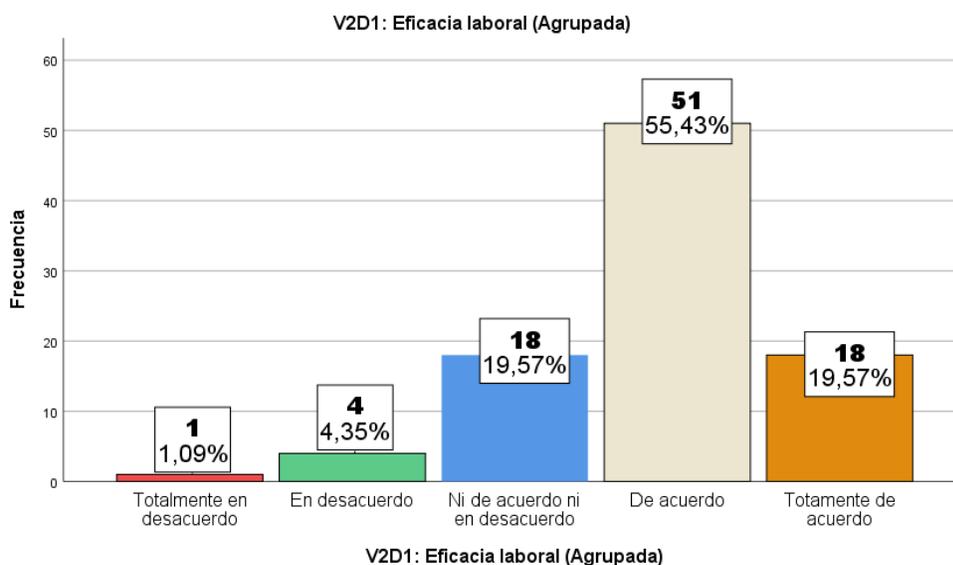
Al analizar los datos desplegados en la figura 6, podemos observar que el 70,65% (65 encuestados) expresaron estar de acuerdo con el desempeño laboral. Por otro lado, el 17,39% (16 encuestados) indicaron una respuesta neutral, sin mostrar acuerdo ni desacuerdo. Asimismo, el 10,87% (10 encuestados) manifestaron estar totalmente de acuerdo. Mientras que solo un 1,09% (1 encuestado) expresó estar en desacuerdo con el desempeño laboral. En conclusión, la gran mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva en cuanto al desempeño laboral.

Dimensiones de Desempeño laboral

Dimensión 1: Eficacia laboral

Figura 7

Gráfico de barras según Eficacia laboral



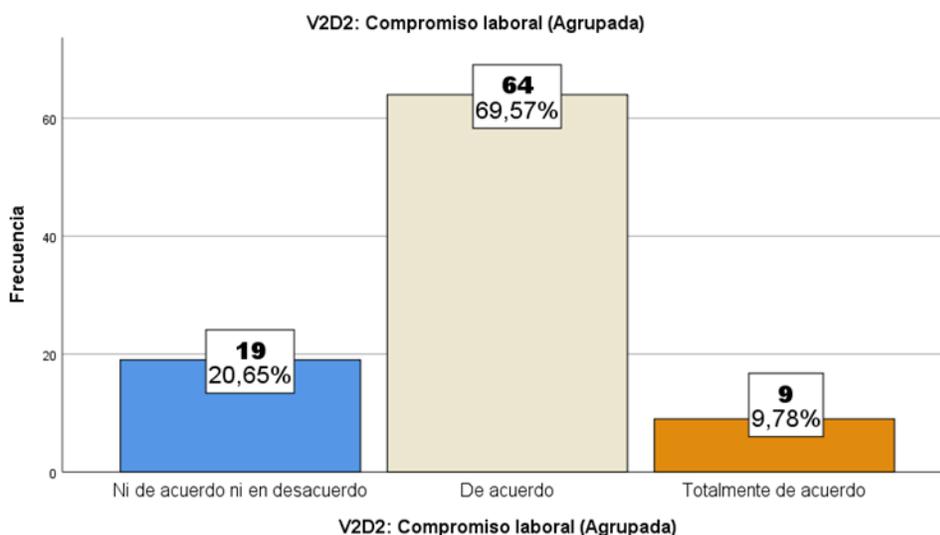
Interpretación

Al analizar los datos desplegados en la figura 7, en relación con la dimensión 1 Eficacia laboral, podemos observar que el 55,43% (51 encuestados) manifestaron estar de acuerdo con la eficacia. Asimismo, el 19,57% (18 encuestados) declararon estar totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 19,57% (18 encuestados) indicaron una respuesta neutral, sin mostrar acuerdo ni desacuerdo. Mientras que un 4,35% (4 encuestados) expresaron estar en desacuerdo y solo 1,09% (1 encuestado) manifestó estar totalmente en desacuerdo. En conclusión, la gran mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva en cuanto a la dimensión eficacia laboral de los colaboradores en la entidad gubernamental.

Dimensión 2: Compromiso laboral

Figura 8

Gráfico de barras según compromiso laboral



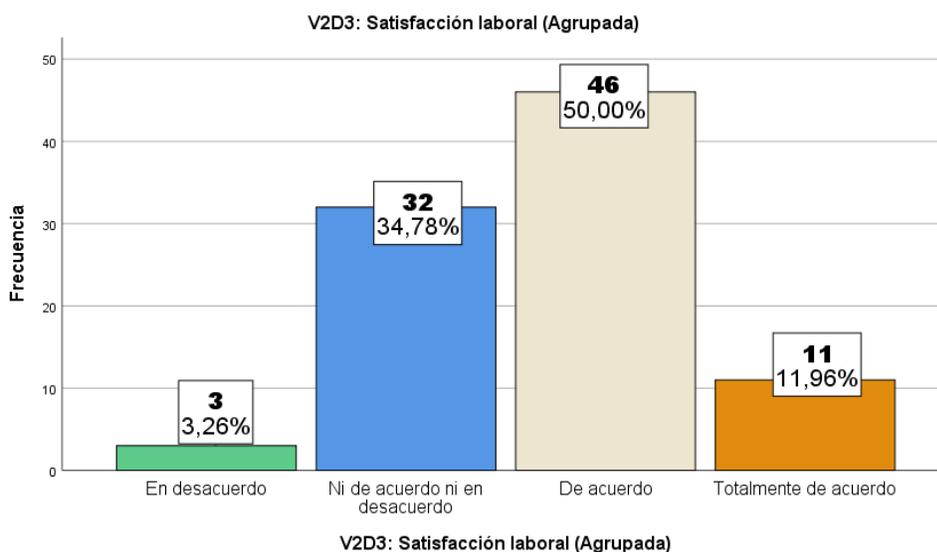
Interpretación

Al analizar los datos desplegados en la figura 8, en relación con la dimensión 2 Compromiso laboral, podemos observar que el 69,57% (64 encuestados) manifestaron estar de acuerdo con el compromiso. Por otro lado, el 20,65% (19 encuestados) indicaron una respuesta neutral, sin mostrar acuerdo ni desacuerdo. Mientras que un 9,78% (9 encuestados) expresaron estar totalmente de acuerdo con el compromiso laboral de los colaboradores en la entidad gubernamental. En conclusión, la gran mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva en cuanto a la dimensión compromiso laboral.

Dimensión 3: Satisfacción laboral

Figura 9

Gráfico de barras según satisfacción laboral



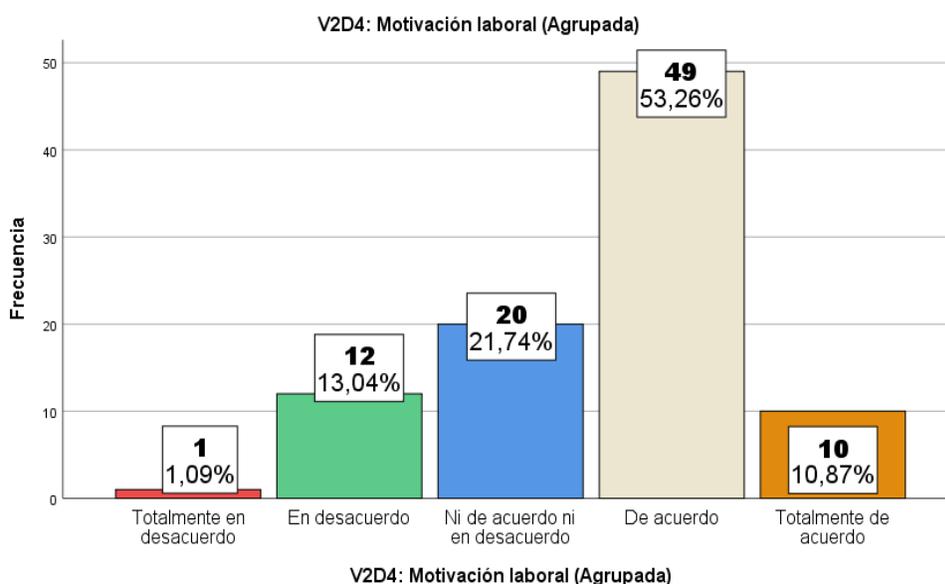
Interpretación

Al analizar los datos desplegados en la figura 9, en relación con la dimensión 3 Satisfacción laboral, podemos observar que el 50,00% (46 encuestados) manifestaron estar de acuerdo. Mientras que, el 34,78% (32 encuestados) declararon una respuesta neutral, sin mostrar acuerdo ni desacuerdo. Además, el 11,96 % (11 encuestados) indicaron estar totalmente de acuerdo, y solo el 3,26% (3 encuestados) manifestaron estar en desacuerdo con la satisfacción laboral de los colaboradores en la entidad gubernamental. En conclusión, la gran mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva en cuanto a la dimensión satisfacción laboral.

Dimensión 3: Motivación laboral

Figura 10

Gráfico de barras según motivación laboral



Interpretación

Al analizar los datos desplegados en la figura 10, en relación con la dimensión 4 Motivación laboral, podemos observar que el 53,26% (49 encuestados) manifestaron estar de acuerdo con la motivación. Mientras, el 21,74% (20 encuestados) indicaron una respuesta neutral, sin mostrar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, el 13,04 % (12 encuestados) indicaron estar en desacuerdo. Asimismo, un 10,87% (10 encuestados) expresaron estar totalmente de acuerdo y solo 1,09% (1 encuestado) manifestó estar totalmente en desacuerdo. En conclusión, la gran mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva en cuanto a la dimensión motivación laboral de los colaboradores en la entidad gubernamental.

4.1.2. Prueba de hipótesis

A. Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad, se aplicó el alfa de Cronbach, considerando la tabla de referencia, lo que permite juzgar la fiabilidad del instrumento.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,796	2

Interpretación:

Para las variables gestión administrativa y desempeño laboral, se observó que, utilizando el Alfa de Cronbach, indicó que el valor de fiabilidad es de $0,796 > 0,7$, mostrando que el instrumento presenta una magnitud alta. Por lo que nos indica el instrumento utilizado es confiable.

B. Normalidad

En esta sección, se llevó a cabo pruebas de normalidad con el fin de verificar si los datos obtenidos siguen una distribución normal.

Tabla 4*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión administrativa	,096	92	,037	,988	92	,571
V2: Desempeño laboral	,076	92	,200*	,970	92	,031
V1D1: Planeación	,141	92	,000	,963	92	,011
V1D2: Organización	,092	92	,051	,978	92	,123
V1D3: Dirección	,165	92	,000	,917	92	,000
V1D4: Control	,165	92	,000	,917	92	,000

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

< 0,05 no paramétricos

Si $n > 50$, Kolmogorov; $n < 50$, Shapiro-Wilk

Interpretación:

Se analiza la tabla 4, con una muestra de 92 y mediante la prueba de Kolmogorov - Smirnov^a, se revisó los resultados de la variable 1, evidenciándose que los datos del valor Sig.0,37 son menores a 0,05. Mientras, el valor Sig. de la variable 2, el valor es 0,2, el cual es mayor que el valor p., por lo que se puede afirmar que los datos no proceden de una distribución normal. Por lo tanto, se comprueba que los datos son no Paramétricos. De la misma forma, para las dimensiones de la variable 1, a excepción de la dimensión V1D2: Organización. Por lo que se procederá a utilizar Rho Spearman para la prueba de hipótesis. Por otro lado, para la dimensión V1D2, por tener un

resultado mayor a 0,05, su forma es de una distribución paramétrica, por lo que se usará la prueba de Pearson.

C. Prueba de contraste de hipótesis

Tabla 5

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1	Correlación positiva perfecta

Nota. Elaborado en base a Spearman (1909)

Figura 11

Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson

$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

Regla de interpretación de hipótesis:

· Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

· Decisión:

Si p-valor < 0.05 se invalida la H_0 y se admite la H_a

Si p-valor > 0.05 se admite la H_0 y se invalida la H_a

C.1. Prueba de hipótesis general entre gestión administrativa y desempeño laboral

H_i : Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

H_0 : No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

Tabla 6

Correlación para hipótesis general: Correlaciones de Spearman V1 y V2

		Correlaciones		
			V1: Gestión administrativa	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación:

En la tabla 6, se indica el resultado del coeficiente $Rho = 0.568$, esto indica que existe una correlación positiva considerable entre la variable 1 gestión administrativa y la variable 2 desempeño laboral. En resumen, podemos establecer que hay una asociación directa entre las variables, lo cual se confirma mediante el resultado de Rho de Spearman, donde el valor de $p = 0 < 0,05$ indica un nivel de significancia. Por tanto, la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alternativa, demostrando que efectivamente existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023. Ahondado a ello, si los colaboradores consiguen perfeccionar su capacidad de gestión administrativa, esto podría conducir a un notable aumento en su desempeño laboral. Del mismo modo, una mejor gestión administrativa, beneficiaría significativamente a la entidad pública en todas sus fases: desde la planificación y organización, hasta la dirección y el control.

c.2. Prueba de hipótesis específica 1 entre planeación y desempeño laboral

HE1: Existe una relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

Tabla 7

Correlación para hipótesis específica 1: Correlaciones de Spearman VID1 y V2

		Correlaciones		
			V1D1: Planeación	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1D1: Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,257*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	92	92
	V2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,257*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	92	92
**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Interpretación:

Analizamos en la tabla 7, se presenta el resultado del coeficiente Rho = 0.257, esto indica que existe una correlación positiva media entre la Variable 1D1 dimensión planeación y la variable 2 desempeño laboral. En resumen, podemos afirmar que se establece una asociación directa entre las variables, lo cual se deduce del resultado de Rho de Spearman donde el valor de $p = 0,013$ es menor que 0,05, indicando significancia. En consecuencia, la hipótesis nula es descartada y se acepta la hipótesis alternativa, validando que efectivamente existe una relación significativa entre la planificación y el rendimiento laboral en una institución pública en Callao, 2023. Ahondando en este punto, si los colaboradores logran perfeccionar su capacidad de planificación mediante la aplicación efectiva de políticas y procedimientos, así como el cumplimiento riguroso de objetivos y presupuesto, se abriría la posibilidad de alcanzar un nivel superior de desempeño laboral.

c.3. Prueba de hipótesis específica 2 entre organización y desempeño laboral

HE2: Existe una relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

Tabla 8

Correlación para hipótesis específica 2: Correlaciones de Pearson V1D2 y V2

		Correlaciones		
			V1D2: organización	V2: Desempeño laboral
Rho de Pearson	V1D2: Organización	Correlación	1	,554**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	V2: Desempeño laboral	Correlación	,554**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	92	92

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

Interpretación:

En relación con la tabla 8, se verificó que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.554, que corresponde a una correlación moderada entre la variable 1D2 dimensión organización y la variable 2 desempeño laboral. De la misma forma, se obtiene un valor Sig. = 0.000 < 0,005, el cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa que confirma que, si existe una relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en una entidad pública,

Callao 2023. Profundizando en este aspecto, si los integrantes de la entidad pública consiguen perfeccionar la organización mediante la realización de capacitaciones adaptadas a las necesidades del área, así como garantizar una coordinación efectiva para la gestión puntual de expedientes e informes, y emplear recursos tecnológicos adecuados para respaldar las tareas del personal, estaríamos abriendo la posibilidad de lograr un considerable aumento en el nivel de desempeño laboral.

c.4. Prueba de hipótesis específica 3 entre dirección y desempeño laboral

HE3: Existe una relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

Tabla 9

Correlación para hipótesis específica 3: Correlaciones de Spearman VID3 y V2

		Correlaciones		
			V1D3: Dirección	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1D3: Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	V2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Interpretación:

Al examinar la tabla 9, se aprecia el resultado del coeficiente $Rho = 0.437$, lo cual señala la presencia de una correlación moderadamente positiva entre la dimensión de dirección (variable 1D3) y la variable de desempeño laboral (variable 2). En resumen, se puede afirmar que existe una conexión directa entre estas variables, lo cual se refuerza por el resultado obtenido mediante la prueba de Spearman, donde el valor de $p = 0$ es menor que $0,05$, lo que indica significancia. Por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alternativa, validando que en efecto existe una relación significativa entre la dirección y el rendimiento laboral en una entidad pública en Callao, año 2023. Adicionalmente a esto, si los gerentes logran ejercer una dirección más efectiva mediante un liderazgo sólido y la formación de alianzas estratégicas con otras instituciones para optimizar los resultados de la entidad, al mismo tiempo que fomentan un clima laboral armonioso y una comunicación fluida que favorezca un mejor desenvolvimiento del personal, y además, mantienen a los empleados altamente motivados, entonces estaríamos abriendo la posibilidad de alcanzar un notable incremento en el desempeño laboral.

c.5. Prueba de hipótesis específica 4 entre control y desempeño laboral

HE4: Existe una relación significativa entre el control y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre el control y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.

Tabla 10

Correlación para hipótesis específica 4: Correlaciones de Spearman VID4 y V2

		Correlaciones		
			V1D4: Control	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1D4: Control	Coefficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	V2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Interpretación:

Al examinar la tabla 10, se aprecia el resultado del coeficiente Rho = 0.437, lo cual señala la presencia de una correlación moderadamente positiva entre la dimensión de control (variable 1D4) y la variable de desempeño laboral (variable 2). En resumen, se puede afirmar que existe una conexión directa entre estas variables, lo cual se refuerza por el resultado obtenido mediante la prueba de Spearman, donde el valor de $p = 0$ es menor que 0,05, lo que indica significancia. Por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis alternativa, validando que en efecto existe una relación significativa entre el control y el desempeño laboral en una entidad pública en Callao, año 2023. Además de esto, si los gerentes de la entidad pública logran implementar un control más eficiente a través del establecimiento de estándares realistas que faciliten la medición de sus resultados, junto con la ejecución de evaluaciones y un monitoreo regular, además de la implementación de medidas correctivas y la provisión de retroalimentación

al personal mediante una guía orientadora para el logro de objetivos y metas, estaríamos abriendo la puerta a la posibilidad de lograr un marcado aumento en el desempeño laboral.

4.1.3. Discusión de resultados

Se tomaron en cuenta los aportes obtenidos a través de los resultados estadísticos obtenidos de los instrumentos de recolección de datos y los antecedentes nacionales e internacionales revisados en el marco teórico.

Ahora bien, en alusión al objetivo general, determinar la relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023, se evidencia que, de acuerdo con los resultados estadísticos de una muestra de 92 encuestados, con respecto a la variable gestión administrativa existe un margen positivo de 57.6% que tienen una valoración “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” que representan un total de 53 encuestados. Para la variable desempeño laboral se comprobó un margen positivo del 81.6% que corresponde a una valoración “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” que representa a 75 participantes. Además, la confiabilidad del instrumento aplicando el alfa de Cronbach fue de 0,796 y la prueba de normalidad, mediante la prueba de Kolmogorov - Smirnova, obtuvo resultados con respecto a la variable1 evidenció un valor sig. de 0,037; mientras el valor sig. de la variable 2 fue de 0,2; por lo que, revela datos no paramétricos. A su vez, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,568, esto demuestra que, una correcta relación entre las variables. Además, el valor sig. 0,000 de significancia, aprobándose la H_1 y rechazando la H_0 . Confirmando que, si existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023. Ahondado a ello, si los colaboradores consiguen perfeccionar su capacidad de gestión administrativa, esto podría conducir a un notable aumento en su

desempeño laboral. Del mismo modo, una mejor gestión administrativa, beneficiaría significativamente a la entidad pública en todas sus fases: desde la planificación y organización, hasta la dirección y el control. Lo mencionado coincide con los hallazgos del marco teórico, lo aportado por Pérez (2021) quien realizó un estudio no experimental de tipo correlacional, donde los resultados inferenciales utilizando la prueba de correlación de Rho de Spearman, presentó un valor de 0.719 y $p < 0,5$. Este resultado señala una correlación fuerte positiva entre las variables, concluyendo que, existe una relación significativa alta entre estas. Asimismo, el aporte de Huaccho (2022) concluyó que, la gestión administrativa tiene relación significativa positiva considerable con el desempeño laboral, mediante el empleo de Tau_b de Kendall que arrojó 0.696 y $p < 0.05$. Del mismo modo, Armijos (2022) sintetizó que, la gestión administrativa tiene relación significativa positiva muy alta con el desempeño laboral, mediante el empleo Rho de Spearman que arrojó 0.757 y valor Sig. < 0.05. Por último, tenemos el aporte de Torres (2021) quien corrobora que, existe correlación directa y moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, mediante el empleo de Rho Spearman con un valor de 0.606 y sig. < 0,05. Por consiguiente, se debe señalar que se demostró la hipótesis general expuesto; es decir que, existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública.

Con respecto al objetivo específico 1, determinar la relación entre planeación y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023, se evidencia que, de acuerdo con los resultados estadísticos de una muestra de 92 encuestados, con respecto a la dimensión 1 planeación de la variable 1, existe un margen positivo de 69.56% que tienen una valoración “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” que representan un total de 64 encuestados. Además, la prueba de normalidad con respecto a la dimensión 1 planeación evidenció un valor sig. de

0,000<0,05; mientras el valor sig. de la variable 2 fue de 0,2; por lo que, revela datos no paramétricos. A su vez, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,257, esto demuestra que, una correcta relación entre las variables. Además, el valor sig. 0,013 de significancia, aprobándose la H_1 y rechazando la H_0 . Confirmando que, si existe una relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023. Profundizando en este punto, si los colaboradores logran perfeccionar su capacidad de planificación mediante la aplicación efectiva de políticas y procedimientos, así como el cumplimiento riguroso de objetivos y presupuesto, se abriría la posibilidad de alcanzar un nivel superior de desempeño laboral. Lo expuesto se alinea con los descubrimientos presentes en el marco teórico, la contribución de Huaccho (2022) respaldan esta afirmación, quien concluyó que el proceso de planificación administrativa tiene relación significativa positiva considerable con el desempeño laboral, mediante el empleo de Tau_b de Kendall que arrojó 0.625 y $p < 0.05$. Igualmente, Armijos (2022) sintetizó que, la planificación tiene relación significativa positiva y alta con el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que determinó 0.756 y valor sig. =0 < 0.05. Por último, tenemos el aporte de Torres (2021) quien confirma que, la planificación tiene relación directa y baja con el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que estableció 0.381 y valor Sig. =0 < 0.05. Por consiguiente, se debe señalar que se demostró la hipótesis específico 1 expuesto; es decir que, existe una relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en una entidad pública.

Ahora bien, en alusión al objetivo específico 2, determinar la relación entre organización y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023, se evidencia que, de acuerdo con los resultados estadísticos de una muestra de 92 encuestados, con respecto a la dimensión 2 organización existe un margen negativo de 54.4% que tienen una valoración “en desacuerdo” y

“neutral” que representan un total de 50 encuestados. Además, la prueba de normalidad la prueba de normalidad con respecto a la dimensión 2 organización de la variable 1 evidenció un valor sig. de $0,051 > 0,05$; mientras el valor sig. de la variable 2 fue de 0,2; por lo que, revela datos paramétricos. A su vez, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,554, esto demuestra que, una correcta relación entre las variables. Además, el valor sig. 0,000 de significancia, aprobándose la H_1 y rechazando la H_0 . Confirmando que, si existe una relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023. Profundizando en este aspecto, si los integrantes de la entidad pública consiguen perfeccionar la organización mediante la realización de capacitaciones adaptadas a las necesidades del área, así como garantizar una coordinación efectiva para la gestión puntual de expedientes e informes, y emplear recursos tecnológicos adecuados para respaldar las tareas del personal, estaríamos abriendo la posibilidad de lograr un considerable aumento en el nivel de desempeño laboral. La información presentada guarda consonancia con los resultados extraídos del marco teórico y se encuentra respaldada por las investigaciones de Huaccho (2022) a través de un estudio de carácter no experimental de tipo correlacional, donde los resultados inferenciales utilizando cálculo estadístico, con $t=0,625$, concluyendo que, existe relación significativa entre el proceso de organización administrativa y el desempeño laboral. Igualmente, Armijos (2022) sintetizó que, existe relación significativa positiva y alta entre la organización y el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que estableció 0.813 y valor sig. $=0 < 0.05$. Por último, tenemos el aporte de Torres (2021) quien concluyó que, existe relación directa y moderada entre la organización y el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que estableció 0.582 y valor sig. $= 0 < 0.05$. Por consiguiente, se debe señalar que se demostró la hipótesis específico 2 expuesto; es decir que,

existe una relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en una entidad pública.

Ahora bien, en alusión al objetivo específico 3, determinar la relación entre dirección y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023, se evidencia que, de acuerdo con los resultados estadísticos de una muestra de 92 encuestados, con respecto a la dimensión 3 dirección existe un margen positivo de 58.7% que tienen una valoración “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” que representan un total de 54 encuestados. Además, la prueba de normalidad la prueba de normalidad con respecto a la dimensión 3 dirección evidenció un valor sig. de $0,000 < 0,05$; mientras el valor sig. de la variable 2 fue de 0,2; por lo que, revela datos no paramétricos. A su vez, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,437, esto demuestra que, una correcta relación entre las variables. Además, el valor sig. 0,000 de significancia, aprobándose la H_1 y rechazando la H_0 . Confirmando que, si existe una relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023. Adicionalmente a esto, si los gerentes logran ejercer una dirección más efectiva mediante un liderazgo sólido y la formación de alianzas estratégicas con otras instituciones para optimizar los resultados de la entidad, al mismo tiempo que fomentan un clima laboral armonioso y una comunicación fluida que favorezca un mejor desenvolvimiento del personal, y además, mantienen a los empleados altamente motivados, entonces estaríamos abriendo la posibilidad de alcanzar un notable incremento en el desempeño laboral. Lo mencionado coincide con los hallazgos del marco teórico, lo aportado por Huaccho (2022) que concluyó que, el proceso de dirección administrativa tiene relación significativa positiva considerable con el desempeño laboral, mediante el empleo de Tau_b de Kendall que fijó 0.588 y valor sig.= 0. Del mismo modo, Armijos (2022) resumió que, la dirección tiene relación significativa positiva y alta con el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que

estableció 0.894 y valor sig. =0 < 0.05. Por último, tenemos el aporte de Torres (2021) quien reafirmó que, la dirección tiene relación directa y moderada con el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que estableció 0.472 y valor sig. =0 < 0.05. Por consiguiente, se debe señalar que se demostró la hipótesis específico 3 expuesto; es decir que, existe una relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad pública.

Finalmente, en relación al cuarto objetivo específico, que busca discernir la relación entre el control y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023; se evidencia que, de acuerdo con el análisis descriptivo de una muestra de 92 encuestados, con respecto a la dimensión 4 control existe un margen positivo de 58.7% que tienen una valoración “totalmente en desacuerdo”, “en desacuerdo” y “neutral” que representan un total de 54 encuestados. Además, la prueba de normalidad la prueba de normalidad con respecto a la dimensión 4 control evidenció un valor sig. de 0,000<0,05; mientras el valor sig. de la variable 2 fue de 0,2; por lo que, revela datos no paramétricos. A su vez, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,437, esto demuestra que, una correcta relación entre las variables. Además, el valor sig. 0,000 de significancia, aprobándose la H_1 y rechazando la H_0 . Confirmando que, si existe una relación significativa entre el control y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023. Además de esto, si los gerentes de la entidad pública logran implementar un control más eficiente a través del establecimiento de estándares realistas que faciliten la medición de sus resultados, junto con la ejecución de evaluaciones y un monitoreo regular, además de la implementación de medidas correctivas y la provisión de retroalimentación al personal mediante una guía orientadora para el logro de objetivos y metas, estaríamos abriendo la puerta a la posibilidad de lograr un marcado aumento en el desempeño laboral. Lo mencionado anteriormente se alinea con los resultados identificados en el marco teórico, así como con las aportaciones de Huaccho (2022) cuyas

conclusiones indican el proceso de control administrativo tiene relación significativa positiva considerable con el desempeño laboral, mediante el empleo de Tau_b de Kendall que determinó 0.594 y valor sig. =0. Del mismo modo, Armijos (2022) quien resumió que, el control tiene relación significativa positiva y alta con el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que determinó 0.794 y valor sig. =0 < 0.05. Por último, tenemos el aporte de Torres (2021) quien corroboró que, el control tiene relación directa y moderada con el desempeño laboral, mediante Rho de Spearman que determinó 0.479 y valor sig. =0 < 0.05. Por consiguiente, se debe señalar que se demostró la hipótesis específico 4 expuesto; es decir que, existe una relación significativa entre el control y el desempeño laboral en una entidad pública.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primero: Se demostró la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública del Callao 2023. Los resultados demostraron una correlación positiva alta de Rho de Spearman de 0.568 lo que invalida la H_0 y se admite la H_1 . Es decir, existe relación entre las variables. Ahondado a ello, si los colaboradores consiguen perfeccionar su capacidad de gestión administrativa, esto podría conducir a un notable aumento en su desempeño laboral. Por otro lado, determinamos que teniendo un correcto desempeño laboral hace que la gestión sea más dinámica y moderna para cumplir con los objetivos establecidos en el trimestre, semestre y de manera consecutiva.

Segundo: Se cumplió con el objetivo específico 1, demostrar cómo se relaciona la planeación y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023. Los resultados evidenciaron que existe una correlación significativa de Rho de Spearman de 0.257 y un valor $p = 0 < 0,05$ de significancia, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna que confirma que, si existe una relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023. Profundizando en este aspecto, si los integrantes de la entidad pública consiguen perfeccionar la organización mediante la realización de capacitaciones adaptadas a las necesidades del área, así como garantizar una coordinación efectiva para la gestión puntual de expedientes e informes, y emplear recursos tecnológicos adecuados para respaldar las tareas del personal, estaríamos abriendo la posibilidad de lograr un considerable aumento en el nivel de desempeño laboral. Por lo que, es necesario determinar estrategias en la planeación de la entidad para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores y poder realizar sus tareas de manera eficiente y eficaz.

Tercero: Se cumplió con el objetivo específico 2, demostrar cómo se relaciona la organización y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023. Los resultados evidenciaron que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.554, que corresponde a una correlación moderada entre la variable 1D3 dimensión organización y la variable 2 desempeño laboral. De la misma forma, se obtiene un valor Sig. = 0.000 < 0,005, el cual permite rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna que confirma que, si existe una relación significativa entre la organización y el desempeño laboral. Adicionalmente a esto, si los gerentes logran ejercer una dirección más efectiva mediante un liderazgo sólido y la formación de alianzas estratégicas con otras instituciones para optimizar los resultados de la entidad, al mismo tiempo que fomentan un clima laboral armonioso y una comunicación fluida que favorezca un mejor desenvolvimiento del personal, y además, mantienen a los empleados altamente motivados, entonces estaríamos abriendo la posibilidad de alcanzar un notable incremento en el desempeño laboral. También, se considera que hay un liderazgo por parte de los colaboradores, siendo importante el compromiso de ellos y para el éxito de la organización.

Cuarto: Se cumplió con el objetivo específico 3, demostrar cómo se relaciona la dirección y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023. Los resultados evidenciaron el resultado del coeficiente Rho = 0.437, esto indica que existe una correlación positiva media entre la variable 1D3 dimensión dirección y la variable 2 desempeño laboral. En resumen, podemos comprobar que existe relación directamente entre ellas, por lo que, se concluye en el resultado de Rho de Spearman que el valor $p = 0 < 0,05$ de significancia, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que confirma que, si existe una relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023. Adicionalmente a esto, si los gerentes logran ejercer una dirección más efectiva mediante

un liderazgo sólido y la formación de alianzas estratégicas con otras instituciones para optimizar los resultados de la entidad, al mismo tiempo que fomentan un clima laboral armonioso y una comunicación fluida que favorezca un mejor desenvolvimiento del personal, y además, mantienen a los empleados altamente motivados, entonces estaríamos abriendo la posibilidad de alcanzar un notable incremento en el desempeño laboral. Por todo ello, consideramos que es importante que exista una adecuada ejecución y seguimiento de los objetivos y metas que la organización tiene establecidas para que se cumpla con los estándares requeridos.

Quinto: Se cumplió con el objetivo específico 4, demostrar cómo se relaciona el control y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023. Los resultados evidenciaron que el coeficiente $Rho = 0.437$, esto indica que existe una correlación positiva media entre la variable 1D4 dimensión control y la variable 2 desempeño laboral. En conclusión, podemos estipular que existe relación directamente entre las variables, por lo que, se concluye en el resultado de Rho de Spearman que el valor $p = 0 < 0,05$ de significancia, la cual se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna que confirma que, si existe una relación significativa entre el control y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023. Además de esto, si los gerentes de la entidad pública logran implementar un control más eficiente a través del establecimiento de estándares realistas que faciliten la medición de sus resultados, junto con la ejecución de evaluaciones y un monitoreo regular, además de la implementación de medidas correctivas y la provisión de retroalimentación al personal mediante una guía orientadora para el logro de objetivos y metas, estaríamos abriendo la puerta a la posibilidad de lograr un marcado aumento en el desempeño laboral. Asimismo, consideramos que el monitoreo continuo es la parte fundamental para que la organización cumpla con los estándares establecidos que se caracterizan por ser medibles y corregibles para un mejor desempeño del colaborador.

5.2 Recomendaciones

Primero: Se recomienda a los gerentes de la entidad pública implementar un software de gestión empresarial, para centralizar y organizar los datos relacionados las debilidades, oportunidades y métricas que tiene la institución; esta herramienta tecnológica permitirá un acceso rápido y preciso de la información y mejorar la toma de decisiones.

Segundo: Se recomienda a los gerentes de la entidad gubernamental, trabajar según el plan estratégico institucional, siendo este fundamental para que la gestión sea eficiente y efectiva en la organización. Esto garantizará que los procedimientos se enfoquen en mejorar al servicio del usuario, promoviendo la eficacia y la honestidad en el cumplimiento de tareas por parte del colaborador.

Tercero: Se recomienda a los gerentes de la entidad pública, invertir en las capacitaciones de manera trimestral o según corresponda y de acuerdo a ello se podrá distribuir de manera correcta las funciones del colaborador y a la vez elevar los recursos tecnológicos. Un equipo bien capacitado será más eficiente y estará mejor equipado para manejar las tareas de manera efectiva.

Cuarto: Se recomienda a los gerentes de la entidad pública continuar con el liderazgo para que los colaboradores se sientan motivados. Puesto, que es una estrategia valiosa para fortalecer al equipo y mejorar el clima laboral.

Quinto: Se recomienda a los gerentes de la entidad pública la evaluación y el monitoreo constante de las estrategias implementadas, esto identificará las tareas repetitivas y de rutina de

la gestión administrativa, pudiendo buscar las formas para automatizarlas. Con ello, reducirá la carga laboral.

REFERENCIAS

1. Abrego, D., Medina, J. y Sánchez, M. (2021). Los Sistemas de Información en el Desempeño Organizacional: Un Marco de Factores Relevantes. *Investigación administrativa*, 44(115).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782015000100001&lang=es
2. Álvarez, Y., Guevara, Y. y Ochoa, J. (2016). Responsabilidad social empresarial: un enfoque sistémico. *Aglaga*, 7(1), 56-73. <https://doi.org/10.22519/22157360.898>
3. Alveiro, C., (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Visión de Futuro*, 11(1).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>
4. Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. INUDI Perú.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
5. Armijos, L. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77899>
6. Ballina, F. (2019). Problemática epistemológica y sociológica de la teoría administrativa. *RICEA*, 8(16), 242-270. <https://doi.org/10.23913/ricea.v8i16.142>
7. Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
8. Carhuancho, I., Nolzaco, F., Sicheri, L. Guerrero, M, y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. UÍDE.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>
9. Casal, J. y Mateu, E. (2003). Tipos de muestreo. *Revista de epidemiología y medicina preventiva*, 1, 3-7.
[http://mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(C%C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(C%C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)

10. Casas, J., Repullo, J., Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*, 31(8), 527-538. <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
11. Chara-Pin, N., Moncayo-Vives, G. y Chara-pin, Y. (2022). Aplicación de la filosofía kaizen a la administración de microemprendimientos. *Dominio de las Ciencias*, 8(2), 420-434. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i2.2653>
12. Chiavenato, I. (2019). *Introducción al a teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
https://catalogo.upc.edu.pe/permalink/51UPC_INST/v6r1t2/alma991065120003391
13. Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19(33), 228-247. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
14. Dávila, E. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106927>
15. Daza, P. (2022). *La motivación laboral como fuerza y eje fundamental del crecimiento de las ventas en las empresas*. [Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/40547>
16. De la Cruz, L. (2021). Internal communication and its relationship to organizational identity at wsb university international relation office. [Master thesis, WSB University]. <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/3293431/1/DeLaCruzLeyvaLA.pdf>
17. Espinoza, E. (2018). El problema de investigación. *Revista Conrado*, 14(64), 22-32. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/808>
18. Esteban, N. (2018). Tipos de Investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
19. Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Investigación administrativa*, 25(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752022000100063

20. Gil, F., Rico, R. y Sánchez-Manzanares, M. (2008). Eficacia de Equipos de Trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 25-31. <https://www.papelesdelpsicologo.es/contenido?num=1126>
21. Gimeno, J. (2021). De las ideas a la acción en la gestión de los fondos europeos: reflexiones propositivas para el diseño de una adecuada gobernanza en su ejecución. *Cuadernos de Derecho Local*, 55, 88-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8013021>
22. Gonzalez, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y 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. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400032
23. Guartán, A., Torres, K y Ollague, J., (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 4(6), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
24. Guaya, O. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal paramédico de una institución de atención prehospitalaria de Guayaquil, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105912>
25. Hernandez, J., Espinosa, F., Rodriguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., Carrillo, S. y Bermúdez, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587-601. <https://www.redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf>
26. Hernández, J., Nam, D., Fernandez-Ayala, M., García-Unzueta, M., Hernández-Hernández, M., López-Hoyos, M., Muñoz-Cacho, P., Olmos, J., Gutiérrez-Cuadra, M., Ruiz-Cubillán, J., Crespo, J. y Martínez-Taboada, V. (2021). Vitamin D Status in Hospitalized Patients with SARS-CoV-2 Infection. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, 106(3), 1343-1353. <https://doi.org/10.1210/clinem/dgaa733>
27. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/wp->

[content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612)

28. Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018), *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
29. Huaccho, M. (2022). *Proceso de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de Salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima, Periodo 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4931>
30. Hurtado, D. (2008). *Principios de Administración*. Editorial ITM. <https://catalogo.itm.edu.co/gpd-principios-de-administracion.html>
31. Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. Mc Graw Hill Education. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
32. López, F. (2022) Eficacia en la evaluación del desempeño laboral en una empresa inmobiliaria. *Gestión En El Tercer Milenio*, 25(49), 65–72. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.23051>
33. Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Cengage Learning. https://catalogo.upc.edu.pe/permalink/51UPC_INST/v6r1t2/alma99821517303391
34. Luna, J. y Luna, M. (2021). La Gestión Administrativa Municipal. Una aproximación Conceptual. *Revista Iberoamericana De La Educación*, (E1). <https://doi.org/10.31876/ie.vi.95>
35. Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>
36. Marfull, A. (2017). *El método hipotético-deductivo de Karl Popper*. <https://andreumarfull.com/2019/12/18/el-metodo-hipotetico-deductivo/>
37. Mariani, S. (2019). Chile: 20% de trabajadores no reciben feedback sobre desempeño. *Diario Concepción*. <https://www.diarioconcepcion.cl/economia-y->

[negocios/2019/04/05/chile-20-de-trabajadores-no-recibe-feedback-sobre-desempeno.html](https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08)

38. Marin, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4). <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
39. Mendivel, I. Carhuacho, I., Nolazco, F., Flores, D. y Venturo C. (2020, febrero). Analysis Of Research Culture And Scientific *Production In A National University*. <http://www.ijstr.org/final-print/feb2020/Analysis-Of-Research-Culture-And-Scientific-Production-In-A-National-University.pdf>
40. Medina, A. y Avila, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional *Revista Cubana de Psicología*, 19(3), 262-272. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>
41. Mendoza-Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la Ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2). 947-964. <https://doi.org/10.23857/dc.v3i2.614>
42. Mendoza-Zamora, W., García-Ponce, T., Delgado-Chávez, M. y Barreiro-Cedeño, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
43. Münch, L. (2014). *Administración: gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson Educación. <https://profesorailleanasilva.files.wordpress.com/2015/10/administrac3b3n-lourdes-munch-2a-edic3b3n.pdf>
44. Pashanasi, A., Gárate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
45. Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Labor Performance and the Stability of Administrative Personnel Contracted in the School of Medicine at the University of Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, XVI(3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1315-95182010000300010&lng=en&nrm=iso

46. Pérez, M. (2021). *Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad ejecutora 401-Red de Salud Bagua*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71507>
47. Plasencia, J., Marrero, F. y Nicado, M. (2023). Metodología para contribuir a la sostenibilidad desde el proceso de dirección estratégica. *Ciencias Administrativas*, (21). <https://www.redalyc.org/journal/5116/511671820005/html/>
48. Portocarrero, M y Cueva, E. (2022) Gestión administrativa y fiscalización ambiental en los gobiernos locales, Amazonas, Perú 2020. *Horizonte Empresarial*, 9(1), 196-212. <https://doi.org/10.26495/rce.v9i1.2194>
49. Prieto, B. (2018). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(46). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdj>
50. Ramírez, R., Kerly, B. y Betzy, D. (2015). *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades "ciudadela las piñas" del cantón milagro, periodo 2012-2014*. [Tesis de Ingeniería, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio digital UNEMI. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/2797>
51. Rengifo, D. (2022). *Gestión administrativa y desempeño del servidor público en la Red de Salud Bellavista, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95096>
52. Restrepo, L. y González, J. (2007). From Pearson to Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20 (2), 183-192. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-06902007000200010&script=sci_abstract
53. Reyes, V. (2020). *Vigencia de la Teoría Burocrática de Max Weber y su relación con la satisfacción laboral en una institución pública*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7786/1/T3189-MDTH-Reyes-Vigencia.pdf>
54. Rico, J., Galviz, D., Jiménez, A. y Aristizabal, L. (2022) Sistema de indicadores de eficiencia financiera para las pymes del sector textil de Medellín-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 28, 441-460. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38857>

55. Ríos, R. (2017). *Metodología de la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
56. Ruiz, C. y Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la investigación*. UNAT. <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/download/4/5/13?inline=1>
57. Salas, D. (2020). *La encuesta y el cuestionario*. <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
58. Saltos, W. y Arellano, K. (2022). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en Físico Medical Center ante la coyuntura del COVID-19*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio digital UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9944>
59. Sánchez H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
60. Solis, L. y Burgos, I. (2023) Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica. *PODIUM*, (43), 163-176. <https://doi.org/10.31095/podium.2023.43.10>
61. Torres, C. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal nombrado del hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel A. Carrión, Huancayo 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76333>
62. Vélez, D., Aragón, R. y Rodríguez, M. (2022). Study for the quality and prospective of the Organizational Strategic planning in Higher Education. *Sophia*, (32), 151-169. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1390-86262022000100151&lng=en&nrm=iso
63. Vidal, J. (2022) Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina*, 6(3), 3600-3631. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487
64. García, J., Gutiérrez, F., Carriedo, N. y Johnson, P. (2002). Mental Models in Deductive Reasoning. *The Spanish Journal of Psychology*, 5(2), 125-140. <https://economipedia.com/definiciones/metodo-deductivo.html>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

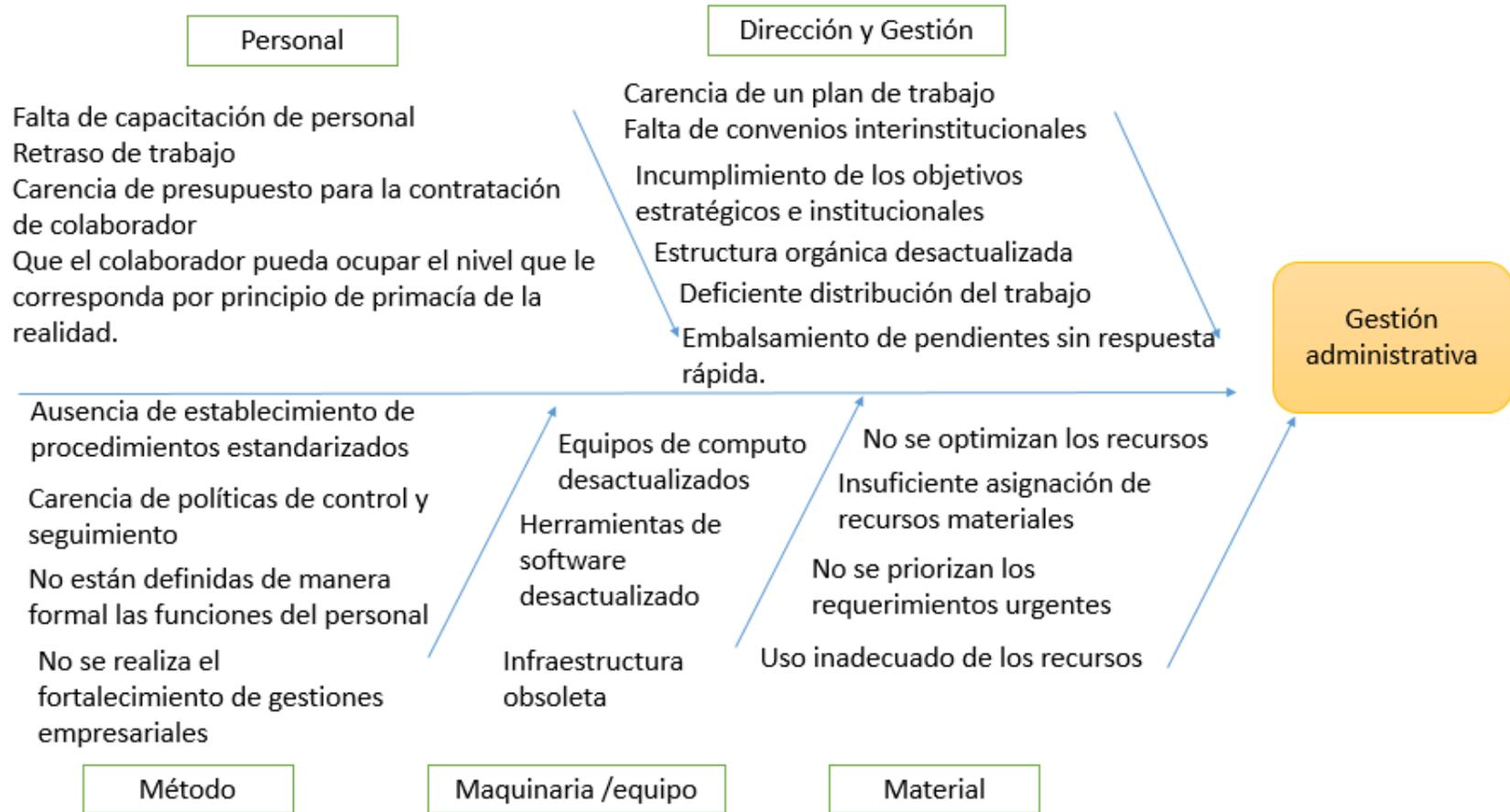
Título: Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023 Autoras: Esmeralda Isabel Huamani Rojas y Rosa Alejandrina Salazar Ormeño				
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE 1: ¿Qué relación existe entre la planeación y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Determinar la relación entre la planeación y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hipótesis alterna (H1): Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.</p> <p>Hipótesis nula (HO): No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1: Existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en los trabajadores de una entidad pública, Callao 2023.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de una entidad pública, Callao 2023.</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de una entidad pública, Callao 2023.</p> <p>HE4: Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de una entidad pública, Callao 2023.</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Eficacia laboral</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Motivación laboral</p>	<p>Tipo: Investigación de tipo básica.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Descriptiva</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional y de corte transversal</p> <p>Población y muestra: Población: 120 Muestra: 92</p>

Anexo 2. Matriz operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Variable 1: Gestión administrativa	La planeación es un proceso que implica anticiparse a través de la toma de decisiones en términos de tiempo y cantidad, que se establecen en políticas, estrategias y procedimientos junto con el presupuesto necesario para alcanzar los objetivos y metas establecidos.	D1: Planeación	Políticas Estrategia Procedimientos presupuesto	Likert	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
	La organización es un proceso que implica ejecutar lo planeado con el establecimiento de una estructura jerárquica y por departamentos, coordinar las actividades, así como diseñar y distribuir el trabajo, brindar capacitación y utilizar los recursos tecnológicos necesarios para el desarrollo de actividades.	D2: Organización	Capacitaciones Distribución del trabajo Departamentalización Jerarquización Coordinación Recursos tecnológicos		
	La dirección es el proceso de llevar a cabo la implementación de los planes a través del uso del talento humano, utilizando un liderazgo efectivo, motivación, comunicación y creando un clima organizacional propicio para lograr los objetivos y metas establecidos.	D3: Dirección	Liderazgo Motivación Comunicación Clima organizacional		
	El control es el proceso mediante el cual se aplican los criterios o estándares establecidos para realizar una evaluación y monitoreo continuo, lo cual permite tomar acciones correctivas o proporcionar retroalimentación con el objetivo de alcanzar los objetivos y metas establecidos.	D4: Control	Establecimiento de estándares Evaluación y monitoreo Acciones correctivas Retroalimentación		

Variable 2: Desempeño laboral	La eficacia hace referencia a la capacidad que tenemos para alcanzar una determinada meta mediante nuestras acciones. Dicha eficacia se observa en la capacidad para terminar con éxito las labores que direcciona la empresa.	D1: Eficacia laboral	Cumplimientos laborales Productividad Tiempo de ejecución	Likert	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
	El compromiso laboral, es un factor que hace que los Colaboradores se involucren tanto con su trabajo como los objetivos y los valores de la empresa. Siendo el caso, que el compromiso laboral cumple un papel esencial en el desarrollo de la organización en crecimiento, dado que es un elemento vital.	D2: Compromiso laboral	Capacitaciones Motivación Delegación de responsabilidad		
	La satisfacción laboral, es el grado de conformidad del colaborar respecto a su entorno y las condiciones de trabajo, con una política de trato horizontal con la jefatura.	D3: Satisfacción laboral	Comunicaciones efectivas Empatía Integración Habilidades		
	La motivación laboral, es la capacidad de estimular y mantener una actitud positiva en el colaborador, de modo que pueda encontrar gratificación en sus actividades.	D4: Motivación laboral	Recompensas Actividades de integración		

Anexo 3. Diagrama de Ishikawa



Cuestionario de gestión administrativa

Estimado colaborador:

Su aporte es valioso, en este sentido, marca una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	D e acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Variable1: Gestión administrativa		Valoración				
Preguntas						
Dimensión 1: Planeación						
1	¿Considera que las políticas establecidas son las necesarias para cumplir con la labor administrativa?					
2	¿Usted cree que los procedimientos establecidos son los necesarios para cumplir con los objetivos y metas del área administrativa?					
3	¿Cree usted que se establecen objetivos estratégicos e institucionales adecuados en los planes de trabajo?					
4	¿Considera que el área administrativa cuenta con el suficiente presupuesto necesario para la contratación del personal y la asignación de materiales?					
Dimensión 2: Organización						
5	¿Considera que se realiza las capacitaciones de acuerdo con las necesidades del área?					
6	¿Se realiza una adecuada distribución de los empleados en los espacios de trabajo, para que laboren de manera ordenada?					
7	¿Se realiza una adecuada departamentalización donde se pueda evidenciar una estructura orgánica actualizada de la entidad?					

8	¿Se realiza una adecuada jerarquización de las funciones del personal?					
9	¿Considera que se realiza una adecuada coordinación, para atender los expedientes y presentación de informes de manera oportuna?					
10	¿Se dispone de los recursos tecnológicos adecuados para el desarrollo de las actividades del personal?					
Dimensión 3: Dirección						
11	¿Se percibe que la entidad demuestra un buen liderazgo?					
12	¿Se percibe un adecuado liderazgo de su jefe directo?					
13	¿Considera que la entidad mantiene motivados a los colaboradores?					
14	¿Considera que la entidad promueve una adecuada comunicación entre las áreas?					
15	¿Consideras que el clima laboral es adecuado para un mejor desenvolvimiento del personal?					
16	¿Se celebra convenios interinstitucionales que contribuyen con optimizar los resultados de la entidad como del área donde labora?					
Dimensión 4: Control						
17	¿Usted cree que la entidad establece estándares alcanzables que permiten que sus resultados se puedan medir?					
18	¿Considera que se realiza de manera mensual una evaluación y monitoreo para el cumplimiento de los objetivos y metas?					
19	¿Se practica las acciones correctivas para el logro de objetivos y metas?					
20	¿Se realiza retroalimentación al personal mediante una guía de orientación hacia el logro de objetivos y metas?					

Cuestionario de desempeño laboral

Estimado colaborador:

Su aporte es valioso, en este sentido, marca una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta.

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

Variable 2: Desempeño laboral		Valoración				
Preguntas						
Dimensión 1: Eficacia laboral						
21	¿Cree usted que cuenta con un efectivo cumplimiento de metas?					
22	¿Cree usted que cuenta con efectivo plan de cumplimiento de objetivos y metas?					
23	¿Considera usted que el cumplimiento de objetivos y metas son las más adecuadas y beneficiosas?					
24	¿Cree usted que la productividad de los Colaboradores es eficiente para el logro de objetivos y metas?					
25	¿Cree usted que la productividad es transparente y comprensible?					
Dimensión 2: Compromiso laboral						
26	¿Cree usted que cuenta con una eficiente comunicación efectiva en la organización?					
27	¿Considera usted que debería mejorar la comunicación en su organización?					
28	¿Cree usted que cuenta con una empatía en el grupo organizacional?					

29	¿Considera usted que la empatía es la clave fundamental para el trabajo en equipo?					
30	¿Usted cuenta con integraciones laborales, por lo menos cada 3 meses?					
31	¿Considera usted que la integración laboral, es parte fundamental para el trabajo en equipo?					
Dimensión 3: Satisfacción laboral						
32	¿Cree usted que los colaboradores demuestran sus habilidades en el área que se desempeñan?					
33	¿Considera usted que la organización toma en cuenta sus habilidades para asignar sus actividades?					
34	¿Cree usted que la organización realiza capacitaciones cada 3 meses?					
35	¿Considera usted que la organización debería realizar capacitaciones de manera constante?					
Dimensión 4: Motivación laboral						
36	¿Cree usted que la organización asigna motivaciones a los colaboradores?					
37	¿Considera usted que la organización debería realizar motivaciones para los colaboradores que cumplan con sus actividades de manera eficiente?					
38	¿Considera usted que la organización debería realizar una mejora en la delegación de responsabilidades para los colaboradores según sus competencias?					
39	¿Considera usted que los colaboradores reciben recompensas por haber realizado sus objetivos y metas?					
40	¿Considera usted que los colaboradores cuentan con actividades de integración?					

Anexo 5: Validez del instrumento

Anexo 3. Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos**Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos****CARTA DE PRESENTACIÓN**

Magister: ~~Maria~~ Mini Martin Bogdanovich

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Curso Extracurricular de Investigación Formativa requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaremos el Título en Administración y Negocios Internacionales.

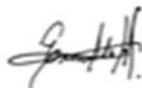
El título nombre de nuestra tesis de investigación es "Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, antesu connotada experiencia en temas de "Gestión administrativa y desempeño laboral".

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Esmeralda Isabel Huamani Rojas
DNI 437263521



Rosa Alejandrina Salazar Ormeño
DNI 46079494

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la **variable gestión administrativa**

Título de la investigación: “Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023”

N.º Dimensiones / ítems Pertinencia¹ Relevancia² Claridad³ Sugerencias

Dimensión 1: Planeación	SI	No	SI	No	Sí	No	
1. ¿Considera que las políticas establecidas son las necesarias para cumplir con la labor administrativa?	X		X		X		
2. ¿Usted cree que los procedimientos establecidos son los necesarios para cumplir con los objetivos y metas del área administrativa?	X		X		X		
3. ¿Cree usted que se establecen objetivos estratégicos e institucionales adecuados en los planes de trabajo?	X		X		X		
4. ¿Considera que el área administrativa cuenta con el suficiente presupuesto necesario para la contratación del personal y la asignación de materiales?	X		X		X		
Dimensión 2: Organización	SI	No	SI	No	Sí	No	
5. ¿Considera que se realiza las capacitaciones de acuerdo con las necesidades del área?	X		X		X		
6. ¿Se realiza una adecuada distribución de los empleados en los espacios de trabajo, para que laboren de manera ordenada?	X		X		X		
7. ¿Se realiza una adecuada departamentalización donde se pueda evidenciar una estructura orgánica actualizada de la entidad?	X		X		X		
8. ¿Se realiza una adecuada jerarquización de las	X		X		X		

funciones del personal?							
9. ¿Considera que se realiza una adecuada coordinación, para atender los expedientes y presentación de informes de manera oportuna?	X		X		X		
10. ¿Se dispone de los recursos tecnológicos adecuados para el desarrollo de las actividades del personal?	X		X		X		
Dimensión 3: Dirección	SI	No	SI	No	Sí	No	
11. ¿Se percibe que la entidad demuestra un buen liderazgo?	X		X		X		
12. ¿Se percibe un adecuado liderazgo de su jefe directo?	X		X		X		
13. ¿Considera que la entidad mantiene motivados a los colaboradores?	X		X		X		
14. ¿Considera que la entidad promueve una adecuada comunicación entre las áreas?	X		X		X		
15. ¿Consideras que el clima laboral es adecuado para un mejor desenvolvimiento del personal?	X		X		X		
16. ¿Se celebra convenios interinstitucionales que contribuyen con optimizar los resultados de la entidad como del área donde labora?	X		X		X		
Dimensión 4: Control	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17. ¿Usted cree que la entidad establece estándares alcanzables que permiten que sus resultados se puedan medir?	X		X		X		
18. ¿Considera que se realiza de manera mensual una evaluación y monitoreo para el cumplimiento de los objetivos y metas?	X		X		X		
19. ¿Se practica las acciones correctivas para el logro de objetivos y metas?	X		X		X		
20. ¿Se realiza retroalimentación al personal mediante una guía de orientación hacia el logro de objetivos y metas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. María Mini Martin Bogdanovich

DNI: 18181483

Correo electrónico institucional: maria.martin@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador:

Metodólogo [x] Temático [] Estadístico []

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

10 de julio del 2023

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la **variable desempeño laboral**

Título de la investigación: “Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023

N.º Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	SI	No	SI	No	Sí	No	
Dimensión 1: Eficacia laboral	SI	No	SI	No	Sí	No	
21. ¿Cree usted que cuenta con un efectivo cumplimiento de metas?	X		X		X		
22. ¿Cree usted que cuenta con efectivo plan de cumplimiento de objetivos y metas?	X		X		X		
23. ¿Considera usted que el cumplimiento de objetivos y metas son las más adecuadas y beneficiosas?	X		X		X		
24. ¿Cree usted que la productividad de los Colaboradores es eficiente para el logro de objetivos y metas?	X		X		X		
25. ¿Cree usted que la productividad es transparente y comprensible?	X		X		X		
Dimensión 1: Compromiso laboral	SI	No	SI	No	Sí	No	
26. ¿Cree usted que cuenta con una eficiente comunicación efectiva en la organización?	X		X		X		
27. ¿Considera usted que debería mejorar la comunicación en su organización?	X		X		X		
28. ¿Cree usted que cuenta con una empatía en el grupo organizacional?	X		X		X		
29. ¿Considera usted que la empatía es la clave fundamental para el trabajo en equipo?	X		X		X		
30. ¿Usted cuenta con integraciones laborales, por lo menos cada 3 meses?	SI	No	SI	No	Sí	No	
31. ¿Considera usted que la integración laboral, es parte fundamental para el	X		X		X		

trabajo en equipo?							
Dimensión 1: Satisfacción laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
32. ¿Cree usted que los colaboradores demuestran sus habilidades en el área que se desempeñan?	X		X		X		
33. ¿Considera usted que la organización toma en cuenta sus habilidades para asignar sus actividades?	X		X		X		
34. ¿Cree usted que la organización realiza capacitaciones cada 3 meses?	X		X		X		
35. ¿Considera usted que la organización debería realizar capacitaciones de manera constante?	X		X		X		
Dimensión 1: Motivación laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
36. ¿Cree usted que la organización asigna motivaciones a los colaboradores?	X		X		X		
37. ¿Considera usted que la organización debería realizar motivaciones para los colaboradores que cumplan con sus actividades de manera eficiente?	X		X		X		
38. ¿Considera usted que la organización debería realizar una mejora en la delegación de responsabilidades para los colaboradores según sus competencias?	X		X		X		
39. ¿Considera usted que los colaboradores reciben recompensas por haber realizado sus objetivos y metas?	X		X		X		
40. ¿Considera usted que los colaboradores cuentan con actividades de integración?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. María Mini Martin Bogdanovich

DNI: 18181483

Correo electrónico institucional: maria.martin@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador:

Metodólogo [x]

Temático []

Estadístico []

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

10 de julio del 2023

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del experto informante

Anexo 3. Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: Ernesto Arce Guevara

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Curso Extracurricular de Investigación Formativa requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaremos el Título en Administración y Negocios Internacionales.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es "Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, antesu connotada experiencia en temas de "Gestión administrativa y desempeño laboral".

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Esmeralda Isabel Huamani
Rojas
DNI 43726351



Rosa Alejandrina Salazar
Ormeño
DNI 46535714

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la **variable de gestión administrativa**

Título de la investigación: “Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023”

N.º Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	SI	No	SI	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planeación	SI	No	SI	No	Sí	No	
1. ¿Considera que las políticas establecidas son las necesarias para cumplir con la labor administrativa?	X		X		X		
2. ¿Usted cree que los procedimientos establecidos son los necesarios para cumplir con los objetivos y metas del área administrativa?	X		X		X		
3. ¿Cree usted que se establecen objetivos estratégicos e institucionales adecuados en los planes de trabajo?	X		X		X		
4. ¿Considera que el área administrativa cuenta con el suficiente presupuesto necesario para la contratación del personal y la asignación de materiales?	X		X		X		
Dimensión 2: Organización	SI	No	SI	No	Sí	No	
5. ¿Considera que se realiza las capacitaciones de acuerdo con las necesidades del área?	X		X		X		
6. ¿Se realiza una adecuada distribución de los empleados en los espacios de trabajo, para que laboren de manera ordenada?	X		X		X		
7. ¿Se realiza una adecuada departamentalización donde se pueda evidenciar una estructura orgánica actualizada de la entidad?	X		X		X		
8. ¿Se realiza una adecuada jerarquización de las	X		X		X		

funciones del personal?							
9. ¿Considera que se realiza una adecuada coordinación, para atender los expedientes y presentación de informes de manera oportuna?	X		X		X		
10. ¿Se dispone de los recursos tecnológicos adecuados para el desarrollo de las actividades del personal?	X		X		X		
Dimensión 3: Dirección	SI	No	SI	No	Sí	No	
11. ¿Se percibe que la entidad demuestra un buen liderazgo?	X		X		X		
12. ¿Se percibe un adecuado liderazgo de su jefe directo?	X		X		X		
13. ¿Considera que la entidad mantiene motivados a los colaboradores?	X		X		X		
14. ¿Considera que la entidad promueve una adecuada comunicación entre las áreas?	X		X		X		
15. ¿Consideras que el clima laboral es adecuado para un mejor desenvolvimiento del personal?	X		X		X		
16. ¿Se celebra convenios interinstitucionales que contribuyen con optimizar los resultados de la entidad como del área donde labora?	X		X		X		
Dimensión 4: Control	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17. ¿Usted cree que la entidad establece estándares alcanzables que permiten que sus resultados se puedan medir?	X		X		X		
18. ¿Considera que se realiza de manera mensual una evaluación y monitoreo para el cumplimiento de los objetivos y metas?	X		X		X		
19. ¿Se practica las acciones correctivas para el logro de objetivos y metas?	X		X		X		
20. ¿Se realiza retroalimentación al personal mediante una guía de orientación hacia el logro de objetivos y metas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Mg Ernesto Arce Guevara

DNI: 09085080

Correo electrónico institucional: ernesto.arce@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador:

Metodólogo [x] Temático [] Estadístico []

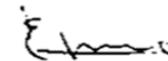
¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

30 de junio del 2023

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la **variable desempeño laboral**
Título de la investigación: “Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023

N.º dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Dimensión 1: Eficacia laboral	SI	No	SI	No	Sí	No	
21. ¿Cree usted que cuenta con un efectivo cumplimiento de metas?	X		X		X		
22. ¿Cree usted que cuenta con efectivo plan de cumplimiento de objetivos y metas?	X		X		X		
23. ¿Considera usted que el cumplimiento de objetivos y metas son las más adecuadas y beneficiosas?	X		X		X		
24. ¿Cree usted que la productividad de los Colaboradores es eficiente para el logro de objetivos y metas?	X		X		X		
25. ¿Cree usted que la productividad es transparente y comprensible?	X		X		X		
Dimensión 1: Compromiso laboral	SI	No	SI	No	Sí	No	
26. ¿Cree usted que cuenta con una eficiente comunicación efectiva en la organización?	X		X		X		
27. ¿Considera usted que debería mejorar la comunicación en su organización?	X		X		X		
28. ¿Cree usted que cuenta con una empatía en el grupo organizacional?	X		X		X		
29. ¿Considera usted que la empatía es la clave fundamental para el trabajo en equipo?	X		X		X		
30. ¿Usted cuenta con integraciones laborales, por lo menos cada 3 meses?	SI	No	SI	No	Sí	No	
31. ¿Considera usted que la integración	X		X		X		

laboral, es parte fundamental para el trabajo en equipo?							
Dimensión 1: Satisfacción laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
32. ¿Cree usted que los colaboradores demuestran sus habilidades en el área que se desempeñan?	X		X		X		
33. ¿Considera usted que la organización toma en cuenta sus habilidades para asignar sus actividades?	X		X		X		
34. ¿Cree usted que la organización realiza capacitaciones cada 3 meses?	X		X		X		
35. ¿Considera usted que la organización debería realizar capacitaciones de manera constante?	X		X		X		
Dimensión 1: Motivación laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
36. ¿Cree usted que la organización asigna motivaciones a los colaboradores?	X		X		X		
37. ¿Considera usted que la organización debería realizar motivaciones para los colaboradores que cumplan con sus actividades de manera eficiente?	X		X		X		
38. ¿Considera usted que la organización debería realizar una mejora en la delegación de responsabilidades para los colaboradores según sus competencias?	X		X		X		
39. ¿Considera usted que los colaboradores reciben recompensas por haber realizado sus objetivos y metas?	X		X		X		
40. ¿Considera usted que los colaboradores cuentan con actividades de integración?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Mg Ernesto Arce Guevara

DNI: 09085080

Correo electrónico institucional: ernesto.arce@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador:

Metodólogo [x] Temático [] Estadístico []

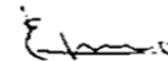
¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

30 de junio del 2023

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del experto informante

Anexo 3. Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: Milton Ricardo Calderon Pizango

Presente:

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Curso Extracurricular de Investigación Formativa requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaremos el Título en Administración y Negocios Internacionales.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es "Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de "Gestión administrativa y desempeño laboral".

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo I)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Esmeralda Isabel Huamani Rojas
DNI 437263521



Rosa Alejandrina Salazar Ormeño
DNI 46079494

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la **variable gestión administrativa**

Título de la investigación: “Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023”

N.º dimensiones / ítems Pertinencia¹ Relevancia² Claridad³ Sugerencias

Dimensión 1: Planeación	SI	No	SI	No	Sí	No	
1. ¿Considera que las políticas establecidas son las necesarias para cumplir con la labor administrativa?	X		X		X		
2. ¿Usted cree que los procedimientos establecidos son los necesarios para cumplir con los objetivos y metas del área administrativa?	X		X		X		
3. ¿Cree usted que se establecen objetivos estratégicos e institucionales adecuados en los planes de trabajo?	X		X		X		
4. ¿Considera que el área administrativa cuenta con el suficiente presupuesto necesario para la contratación del personal y la asignación de materiales?	X		X		X		
Dimensión 2: Organización	SI	No	SI	No	Sí	No	
5. ¿Considera que se realiza las capacitaciones de acuerdo con las necesidades del área?	X		X		X		
6. ¿Se realiza una adecuada distribución de los empleados en los espacios de trabajo, para que laboren de manera ordenada?	X		X		X		
7. ¿Se realiza una adecuada departamentalización donde se pueda evidenciar una estructura orgánica actualizada de la entidad?	X		X		X		

8. ¿Se realiza una adecuada jerarquización de las funciones del personal?	X		X		X		
9. ¿Considera que se realiza una adecuada coordinación, para atender los expedientes y presentación de informes de manera oportuna?	X		X		X		
10. ¿Se dispone de los recursos tecnológicos adecuados para el desarrollo de las actividades del personal?	X		X		X		
Dimensión 3: Dirección	SI	No	SI	No	SÍ	No	
11. ¿Se percibe que la entidad demuestra un buen liderazgo?	X		X		X		
12. ¿Se percibe un adecuado liderazgo de su jefe directo?	X		X		X		
13. ¿Considera que la entidad mantiene motivados a los colaboradores?	X		X		X		
14. ¿Considera que la entidad promueve una adecuada comunicación entre las áreas?	X		X		X		
15. ¿Consideras que el clima laboral es adecuado para un mejor desenvolvimiento del personal?	X		X		X		
16. ¿Se celebra convenios interinstitucionales que contribuyen con optimizar los resultados de la entidad como del área donde labora?	X		X		X		
Dimensión 4: Control	SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	
17. ¿Usted cree que la entidad establece estándares alcanzables que permiten que sus resultados se puedan medir?	X		X		X		
18. ¿Considera que se realiza de manera mensual una evaluación y monitoreo para el cumplimiento de los objetivos y metas?	X		X		X		
19. ¿Se practica las acciones correctivas para el logro de objetivos y metas?	X		X		X		
20. ¿Se realiza retroalimentación al personal mediante una guía de orientación hacia el logro de objetivos y metas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Milton Ricardo Calderón Pizango

DNI: 10684852

Correo electrónico institucional: milton.calderon@upn.edu.pe

Especialidad del validador:

Metodólogo [X]

Temático []

Estadístico []

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

30 de junio del 2023

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la **variable desempeño laboral**

Título de la investigación: “Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023

N.º Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	SI	No	SI	No	Sí	No	
Dimensión 1: Eficacia laboral	SI	No	SI	No	Sí	No	
21. ¿Cree usted que cuenta con un efectivo cumplimiento de metas?	X		X		X		
22. ¿Cree usted que cuenta con efectivo plan de cumplimiento de objetivos y metas?	X		X		X		
23. ¿Considera usted que el cumplimiento de objetivos y metas son las más adecuadas y beneficiosas?	X		X		X		
24. ¿Cree usted que la productividad de los Colaboradores es eficiente para el logro de objetivos y metas?	X		X		X		
25. ¿Cree usted que la productividad es transparente y comprensible?	X		X		X		
Dimensión 2: Compromiso laboral	SI	No	SI	No	Sí	No	
26. ¿Cree usted que cuenta con una eficiente comunicación efectiva en la organización?	X		X		X		
27. ¿Considera usted que debería mejorar la comunicación en su organización?	X		X		X		
28. ¿Cree usted que cuenta con una empatía en el grupo organizacional?	X		X		X		
29. ¿Considera usted que la empatía es la clave fundamental para el trabajo en equipo?	X		X		X		
30. ¿Usted cuenta con integraciones	SI	No	SI	No	Sí	No	

laborales, por lo menos cada 3 meses?							
31. ¿Considera usted que la integración laboral, es parte fundamental para el trabajo en equipo?	X		X		X		
Dimensión 3: Satisfacción laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
32. ¿Cree usted que los colaboradores demuestran sus habilidades en el área que se desempeñan?	X		X		X		
33. ¿Considera usted que la organización toma en cuenta sus habilidades para asignar sus actividades?	X		X		X		
34. ¿Cree usted que la organización realiza capacitaciones cada 3 meses?	X		X		X		
35. ¿Considera usted que la organización debería realizar capacitaciones de manera constante?	X		X		X		
Dimensión 4: Motivación laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
36. ¿Cree usted que la organización asigna motivaciones a los colaboradores?	X		X		X		
37. ¿Considera usted que la organización debería realizar motivaciones para los colaboradores que cumplan con sus actividades de manera eficiente?	X		X		X		
38. ¿Considera usted que la organización debería realizar una mejora en la delegación de responsabilidades para los colaboradores según sus competencias?	X		X		X		
39. ¿Considera usted que los colaboradores reciben recompensas por haber realizado sus objetivos y metas?	X		X		X		
40. ¿Considera usted que los colaboradores cuentan con actividades de integración?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Milton Ricardo Calderón Pizango

DNI: 10684852

Correo electrónico institucional: milton.calderon@upn.edu.pe

Especialidad del validador:

Metodólogo Temático Estadístico

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

30 de junio del 2023

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del experto informante

Anexo 6. Base de datos IBM SPSS Statistics 25

Base de datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 63 de 63 variables

	Edad	Género	Regimen	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	32	F	728	5	4	4	5	4	4	1	4	2	3	5	3	5	5	5	5	2	2	2
2	40	F	CAS	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	2	2
3	35	F	LOCACIÓN	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
4	47	M	728	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	4	4	2	3	3
5	46	F	728	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	4	3	3	3	2	3	2	3
6	35	F	728	4	4	4	2	2	2	1	2	4	3	2	2	1	2	3	2	3	4	2
7	31	F	728	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	4	1	2	2
8	31	M	728	3	4	3	4	3	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4
9	41	M	728	3	3	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2
10	47	M	728	4	4	2	5	1	1	1	2	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
11	32	F	CAS	3	2	4	2	3	2	2	5	2	2	4	5	3	3	4	4	2	5	4
12	41	M	CAS	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	2	3
13	50	F	728	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4
14	52	F	LOCACIÓN	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2
15	30	M	728	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	4	4	3	4	2	2	3	2	2
16	34	F	728	4	4	4	1	1	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2
17	62	M	728	4	4	4	1	2	4	1	2	2	4	2	4	1	1	1	4	2	4	2
18	32	M	LOCACIÓN	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	5	2
19	34	F	728	3	4	2	2	4	5	1	4	1	5	4	4	4	4	5	1	3	2	4
20	38	M	276	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4
21	46	M	728	5	5	5	2	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	2	5
22	40	M	728	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Base de datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Numérico	8	0	Edad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Género	Cadena	9	0	Género	Ninguno	Ninguno	9	Izquierda	Nominal	Entrada
3	Regimen	Cadena	9	0	Regimen	Ninguno	Ninguno	8	Izquierda	Nominal	Entrada
4	P1	Numérico	8	0	1. ¿Considera que las políticas establecidas son las necesarias para cumplir con la labor...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P2	Numérico	8	0	2. ¿Usted cree que los procedimientos establecidos son los necesarios para cumplir co...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P3	Numérico	8	0	3. ¿Cree usted que se establecen objetivos estratégicos e institucionales adecuados en...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P4	Numérico	8	0	4. ¿Considera que el área administrativa cuenta con el suficiente presupuesto necesario...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P5	Numérico	8	0	5. ¿Considera que se realiza las capacitaciones de acuerdo a las necesidades del área?	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P6	Numérico	8	0	6. ¿Se realiza una adecuada distribución de los empleados en los espacios de trabajo, ...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P7	Numérico	8	0	7. ¿Se realiza una adecuada departamentalización donde se pueda evidenciar una estru...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P8	Numérico	8	0	8. ¿Se realiza una adecuada jerarquización de las funciones del personal?	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P9	Numérico	8	0	9. ¿Considera que se realiza una adecuada coordinación, para atender los expedientes y...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P10	Numérico	8	0	10. ¿Se dispone de los recursos tecnológicos adecuados para el desarrollo de las activi...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P11	Numérico	8	0	11. ¿Se percibe que la entidad demuestra un buen liderazgo?	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P12	Numérico	8	0	12. ¿Se percibe un adecuado liderazgo de su jefe directo?	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P13	Numérico	8	0	13. ¿Considera que la entidad mantiene motivados a los colaboradores?	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P14	Numérico	8	0	14. ¿Considera que la entidad promueve una adecuada comunicación entre las áreas?	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P15	Numérico	8	0	15. ¿Consideras que el clima laboral es adecuado para un mejor desenvolvimiento del pe...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P16	Numérico	8	0	16. ¿Se celebra convenios interinstitucionales que contribuyen con optimizar los resulta...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P17	Numérico	8	0	17. ¿Usted cree que la entidad establece estándares alcanzables que permiten que sus...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P18	Numérico	8	0	18. ¿Considera que se realiza de manera mensual una evaluación y monitoreo para el cu...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P19	Numérico	8	0	19. ¿Se practica las acciones correctivas para el logro de objetivos y metas?	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P20	Numérico	8	0	20. ¿Se realiza retroalimentación al personal mediante una guía de orientación hacia el l...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P21	Numérico	8	0	21. ¿Cree usted que cuenta con un efectivo cumplimiento de metas?	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P22	Numérico	8	0	22. ¿Cree usted que cuenta con un efectivo cumplimiento de objetivos y metas?	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

viernes, 11 de agosto de 2023

Base de datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
40	P37	Numérico	8	0	37. ¿Cree usted que la organización implementa estrategias efectivas de motivación para...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P38	Numérico	8	0	38. ¿Considera usted que la organización ha logrado una mejor la delegación de respo...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P39	Numérico	8	0	39. ¿Considera usted que los colaboradores reciben recompensas por haber realizado su...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
43	P40	Numérico	8	0	40. ¿Considera usted que los colaboradores cuentan con actividades de integración?	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
44	V1D1	Numérico	8	2	V1D1: Planeación	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
45	V1D2	Numérico	8	2	V1D2: Organización	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
46	V1D3	Numérico	8	2	V1D3: Dirección	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
47	V1D4	Numérico	8	2	V1D4: Control	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
48	V1	Numérico	8	2	V1: Gestión administrativa	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
49	V2D1	Numérico	8	2	V2D1: Eficacia laboral	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
50	V2D2	Numérico	8	2	V2D2: Compromiso laboral	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
51	V2D3	Numérico	8	2	V2D3: Satisfacción laboral	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
52	V2D4	Numérico	8	2	V2D4: Motivación laboral	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
53	V2	Numérico	8	2	V2: Desempeño laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
54	Variable1	Numérico	9	2	V1: Gestión administrativa (Agrupada)	{1,00, T...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
55	Variable...	Numérico	5	2	V1D1: Planeación (Agrupada)	{1,00, T...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
56	Variable...	Numérico	5	2	V1D2: Organización (Agrupada)	{1,00, T...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
57	Variable...	Numérico	5	2	V1D3: Dirección (Agrupada)	{1,00, T...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
58	Variable...	Numérico	5	2	V1D4: Control (Agrupada)	{1,00, T...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
59	Variable2	Numérico	5	0	V2: Desempeño laboral (Agrupada)	{1, Total...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
60	Variable...	Numérico	5	2	V2D1: Eficacia laboral (Agrupada)	{1,00, T...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
61	Variable...	Numérico	5	2	V2D2: Compromiso laboral (Agrupada)	{1,00, T...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
62	Variable...	Numérico	5	2	V2D3: Satisfacción laboral (Agrupada)	{1,00, T...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
63	Variable...	Numérico	5	0	V2D4: Motivación laboral (Agrupada)	{1, Total...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 7. Similitud turnitin

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
 - Base de datos de Crossref
 - 15% Base de datos de trabajos entregados
 - 5% Base de datos de publicaciones
 - Base de datos de contenido publicado de Crossref
-

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Submitted on 1691276442808 Submitted works	4%
2	hdl.handle.net Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
5	Submitted on 1686172766868 Submitted works	1%
6	Submitted on 1687443589393 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-08-31 Submitted works	<1%
8	revistas.unjbg.edu.pe Internet	<1%