

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

Gestión administrativa y desempeño laboral de la Universidad
Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa -
Chanchamayo, 2020

Para optar : El Título Profesional de Licenciado (a) en Administración

Autores : Bach. Florez Nieto Dick Paul

Bach. Poma Santibañez Katherine Yuvicsa

Asesor : Dr. Sanchez Soto Juan Manuel

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de recursos

Fecha de Inicio y

Culimnación : 20.12.2022 – 31.01.2023

Huancayo – Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

Gestión administrativa y desempeño laboral de la Universidad
Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa -
Chanchamayo, 2020

PRESENTADA POR:

Bach. Dick Paul Florez Nieto

Bach. Katherine Yuvicsa Poma Santibañez

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

.....

DR. AGUEDO ALVINO BEJAR MORMONTOY

PRIMER
MIEMBRO

.....

DR. LOPEZ QUILCA FREDY JESUS

SEGUNDO
MIEMBRO

.....

DR. BEJAR MORMONTOY AGUEDO ALVINO

TERCER
MIEMBRO

.....

MG. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLEDAD

Huancayo, __ de _____ del 2023

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis a nuestros queridos padres, quienes han sido la luz que nos han guiado en este largo camino. Gracias por su amor incondicional, su paciencia, su apoyo y su confianza durante todos estos años de estudio. Sin su aliento constante y su sacrificio, nunca habríamos llegado hasta aquí. Esta tesis es un testimonio de todo lo que hemos aprendido gracias a ustedes y de todo lo que hemos logrado gracias a su amor y dedicación. Los amamos de todo corazón y esperamos que esta tesis sea un pequeño homenaje a su amor y a su ejemplo como padres. Gracias por todo.

Los autores

AGRADECIMIENTO

Agradecemos profundamente a nuestras familias, por su amor incondicional, su apoyo y comprensión durante todo este tiempo. Gracias a ustedes, hemos podido perseverar en momentos de dificultad y alcanzar este logro. Su fe en nosotros nos ha impulsado a seguir adelante y a alcanzar nuestras metas.

También deseamos expresar gratitud a nuestros profesores, por su dedicación, su paciencia y su orientación. Sus enseñanzas y su ejemplo nos han inspirado y han sido esenciales para nuestra formación como personas y profesionales. Gracias por su sabiduría, su orientación y su tiempo dedicado a nuestra educación.

No podemos dejar de mencionar a nuestros amigos y colegas, quienes han compartido con nosotros tantos momentos de alegría y de esfuerzo. Su apoyo y amistad han sido fundamentales para superar las dificultades que hemos enfrentado durante este tiempo.

Finalmente, deseamos expresar nuestro agradecimiento a todas las personas que de alguna manera han contribuido a la realización de este trabajo. Gracias por su colaboración, su interés y su confianza. Espero que este trabajo contribuya de alguna manera a la construcción de nuevos conocimientos y a la mejora de nuestra sociedad.

Florez y Poma

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0045 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL
JUAN SANTOS ATAHUALPA - CHANCHAMAYO, 2020**

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. FLOREZ NIETO DICK PAUL
BACH. POMA SANTIBAÑEZ KATHERINE YUVICSA**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **DR. SANCHEZ SOTO JUAN MANUEL**

Fue analizado con fecha **22/01/2024**; con **97 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

X
X
X

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **18 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 22 de enero de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación propuesto lleva por título “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa - Chanchamayo, 2020”. Particularmente, se enfoca el tema del Desempeño Laboral y su injerencia dentro de la Gestión Administrativa. Ambos son procesos continuos realizados por la dirección, gerencia y los servidores públicos de la entidad educativa, para proporcionar seguridad en el logro de los objetivos tales como la promoción de la efectividad, eficiencia y manejo adecuado de las operaciones.

Toda organización persigue la calidad en sus servicios, así como la protección y preservación de sus recursos contra situaciones de pérdida, despilfarro, uso indebido e irregular de los mismos. Por ello, es indispensable lograr el objetivo general del presente estudio, el cual consiste en Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.

Para lograr el objetivo general, se siguió el método científico como método general, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional. El diseño del presente trabajo de investigación fue no experimental, de corte transversal y correlacional. La muestra estuvo constituida por 105 trabajadores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa. La técnica utilizada fue la encuesta; y se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos de investigación; los cuales sirvieron para medir el nivel de gestión administrativa y el nivel de desempeño laboral.

La estructura de la presente investigación se inicia con el Capítulo I: Planteamiento de Problema, donde se abarca la descripción de la realidad problemática, su delimitación, su formulación del problema, así como la justificación y objetivos generales y específicos. Posteriormente se continua con el Capítulo II, en el cual se desarrolla el Marco Teórico, donde

se precisa los antecedentes nacionales e internacionales, las respectivas bases teóricas de las variables y el marco conceptual correspondiente.

En el capítulo III se plantea la Hipótesis general, así como las específicas y la operacionalización de variables. Seguidamente se presenta el capítulo IV, el cual contiene la Metodología a usar en el estudio, así como el método, tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como el procesamiento y análisis de los mismos para finalmente abordar los aspectos éticos de la investigación.

Finalmente, el capítulo V comprende la descripción de resultados y la contrastación de la hipótesis. Luego sigue la discusión de resultados, las conclusiones y las recomendaciones. En la parte final se incluye las referencias bibliográficas y anexos correspondientes a la estructura establecida en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.

CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INTRODUCCIÓN	vi
CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Delimitación del problema	20
1.2.1. Delimitación espacial.....	20
1.2.2. Delimitación temporal	20
1.2.3. Delimitación conceptual o temática.....	20
1.3. Formulación del problema	21
1.3.1. Problema general	21
1.3.2. Problemas específicos	21
1.4. Justificación de la investigación.....	21
1.4.1. Justificación social	21
1.4.2. Justificación teórica	21

1.4.3. Justificación metodológica.....	22
1.5. Objetivos	22
1.5.1. Objetivo General.....	22
1.5.2. Objetivos Específicos.....	22
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes del estudio.....	23
2.1.1. Antecedentes internacionales	23
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	25
2.2. Bases teóricas o científicas.....	28
2.2.1. Gestión Administrativa.....	28
2.2.2. Desempeño Laboral.....	36
2.3. Marco conceptual	41
CAPITULO III HIPÓTESIS.....	43
3.1. Hipótesis general.....	43
3.2. Hipótesis específicas	43
3.3. Variables de la investigación.....	43
CAPITULO IV METODOLOGÍA	46
4.1. Método de investigación	46
4.1.1. Método general	46
4.1.2. Métodos específicos	46
4.2. Tipo de investigación	46

4.3. Nivel de investigación.....	47
4.4. Diseño de la investigación	47
4.5. Población y muestra	47
4.5.1. Población	47
4.5.2. Muestra	48
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	49
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	49
CAPITULO V RESULTADOS.....	50
5.1. Descripción de los resultados.....	50
5.1.1. Descripción de la variable Gestión Administrativa.....	50
5.1.2. Descripción de la variable Desempeño Laboral	54
5.2. Contratación de hipótesis.....	57
5.2.1. Prueba de Normalidad de los Datos	57
5.2.2. Prueba de Hipótesis General.....	58
5.2.3. Prueba de Hipótesis Específicas	59
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	61
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	67
ANEXOS	72

Anexo 1: Matriz de consistencia	73
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables	74
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	75
Anexo 4: Instrumentos utilizados en la investigación.....	77
Anexo 5: Confiabilidad y validez de los instrumentos	79
Anexo 6: Data de procesamiento de datos	90
Anexo 7: Consentimiento Informado	93
Anexo 8: Evidencias fotográficas	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión administrativa	44
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral	45
Tabla 3 Clasificación de la población	47
Tabla 4 Gestión Administrativa.....	50
Tabla 5 Organización.....	51
Tabla 6 Dirección	52
Tabla 7 Control.....	53
Tabla 8 Desempeño Laboral.....	54
Tabla 9 Eficiencia.....	55
Tabla 10 Eficacia	56
Tabla 11 Prueba de Normalidad	57
Tabla 12 Prueba de Hipótesis General	58
Tabla 13 Prueba de Hipótesis Específica 1	59
Tabla 14 Prueba de Hipótesis Específica 2	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gestión Administrativa	50
Figura 2 Organización	51
Figura 3 Dirección	52
Figura 4 Control.....	53
Figura 5 Desempeño laboral.....	54
Figura 6 Eficiencia.....	55
Figura 7 Eficacia.....	56
Figura 8 Gráfico de Dispersión de la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral ..	58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general la siguiente interrogante: ¿Existe una relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020? El objetivo general fue Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020. Los objetivos específicos consistieron en identificar la relación entre la gestión administrativa y eficacia, así como determinar la relación entre la gestión administrativa y eficiencia en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa. Para alcanzar los objetivos se utilizó el método científico como método general, y el método hipotético-deductivo como método específico. El tipo de investigación fue básica, y el nivel de investigación fue correlacional. El diseño fue no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 105 colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa. La técnica que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la encuesta, en cuanto al instrumento, se utilizaron dos cuestionarios para medir a cada una de las variables. Los resultados muestran que el 72,3% de encuestados no perciben que haya una buena gestión administrativa; y el 65,71% percibe que no existe un óptimo desempeño laboral en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa. El estudio concluye que existe una relación significativa entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, ya que se obtuvo un Rho de 0,797 con un p-valor de 0,000. Además, el estudio también concluye que la gestión administrativa tiene relación tanto con la eficacia (Rho = 0,807; p-valor = 0,000); como con la eficiencia (Rho = 0,732; p-valor = 0,000).

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, eficacia, eficiencia.

ABSTRACT

The present research work had the following question as a general problem: Is there a relationship between administrative management and job performance of the National Intercultural University of the Central Jungle Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020? The general objective was to determine if there is a relationship between administrative management and job performance at the Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo National Intercultural University of the Central Jungle, 2020. The specific objectives consisted of identifying the relationship between administrative management and effectiveness, as well as determining The relationship between administrative management and efficiency at the Juan Santos Atahualpa National Intercultural University of the Central Jungle. To achieve the objectives, the scientific method is derived as a general method, and the hypothetical-deductive method as a specific method. The type of research was basic, and the level of research was correlational. The design was non-experimental, cross-sectional. The sample consisted of 105 collaborators from the Juan Santos Atahualpa National Intercultural University of the Central Jungle. The technique that was perfected in this research work was the survey, as for the instrument, two questionnaires were used to measure each of the variables. The results show that 72.3% of those surveyed do not perceive that there is good administrative management; and 65.71% perceive that there is no optimal job performance at the Juan Santos Atahualpa National Intercultural University of the Central Jungle. The study concludes that there is a significant relationship between Administrative Management and Labor Performance at the Juan Santos Atahualpa National Intercultural University of the Central Jungle, since a Rho of 0.797 was obtained with a p-value of 0.000. In addition, the study also concludes that administrative management is related to both efficiency (Rho = 0.807; p-value = 0.000); as with efficiency (Rho = 0.732; p-value = 0.000).

Keywords: Administrative management, job performance, effectiveness, efficiency.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La gestión administrativa se caracteriza por realizar un grupo de tareas de manera más efectiva, es decir en una realización de operación dentro de una empresa, el gestionamiento administrativo hará que se emplee un buen uso de recursos tanto humano, financiero y materias de manera más eficientes, el desarrollo del proceso más eficaz logrando a obtener los objetivos empresariales (Quiroa, 2020).

El desempeño laboral es la realización de tareas en un determinado tiempo. Conforme con (Chiavenato, 2019) nos menciona que el desempeño es la comparación entre el estándar y variable del tiempo que se realiza en la misma operación, se puede decir que la medición y el proceso de operación ocurren en el mismo tiempo. Esta dará a medir el desempeño que se está obteniendo del personal en las operaciones.

A nivel internacional según la Organización Internacional del Trabajo en una publicación titulada “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe” durante el año 2020, menciona que en los tiempos de la pandemia se evidencio como ha afectado a muchas organizaciones tanto públicas como privadas, en temas económicos, políticos y familiares, pero lo más llamativo y el foco de mira fue la crisis del mercado laboral, tema económico, la falta de desempeño laboral, satisfacción laboral y mala gestión que se ejecutaba dentro de las empresas, se tuvo indicadores negativos como deficiencias y factores negativos en los trabajadores. En la Pandemia hubo un incrementó masivo de desempleo y como a la vez una gran disminución salarial de lo normal. Los trabajadores además de no tener un justo salario dentro de las organizaciones se tuvieron que acomodarse a las horas laborales incrementadas

de lo normal. Todo esto llevaba a que no hubiera un buen desempeño por parte de los colaboradores.

A nivel nacional entre los años 2020 y 2021 se pudo evidenciar en las noticias que se generó falencias en las organizaciones debido a que surgió la pandemia, la cual perjudicó el estado emocional de los colaboradores además de los temas externos, como política, económico y social, todo estos factores fueron indicadores del perjuicio del desempeño laboral de los trabajadores en las empresas, dando a recalcar aún más la importancia de los colaboradores y los indicadores que se deben brindar una solución óptima para su buen desempeño. Estas falencias se demostraban las ausencias, el nivel de insatisfacción con sus salarios, falta de compromiso por los alcances de objetivos empresariales, como lo indica la Organización Mundial del trabajo, en una publicación titulada “Perú – Impacto de la Covid-19 en el empleo y los ingresos laborales”

A nivel regional, se observa que las entidades públicas, no están cumpliendo con la implementación del sistema de control interno, transgrediendo de esta manera las normas establecidas por el Estado, la problemática planteada se encuentra en muchas universidades públicas de la región Junín. Se percibe una deficiente gestión administrativa en su órgano de apoyo, como el caso de la Gerencia de Administración y Finanzas, debido a que no se evidencian con eficiencia y eficacia actividades destinadas a la mejora en la calidad de servicio universitario. Cabe precisar que, en el sector público la permanencia de la gran mayoría de puestos es inestable, por lo que cada nuevo colaborador tiene diferentes perspectivas.

A nivel local, es decir a nivel de la provincia de Chanchamayo, la gestión administrativa en una universidad pública. Por ello, en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa. de la ciudad de Chanchamayo, en función a mencionado, se buscó conocer y determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral.

Esta situación pudo ser evidenciada, mediante el grado de implementación del desempeño laboral, ya que existen evidencia clara de que no se está ejecutando de manera eficientes los procesos o realización de actividades, con llevando a que la institución no cumpla con sus deberes de manera efectiva y a la vez no cumplan sus objetivos planteados en un tiempo determinado. Por lo que las actividades operativas de la universidad y la gerencia materia de investigación no se desarrollan bajo el control adecuado, lo que repercute negativamente en la gestión administrativa de las diversas áreas que integran esta institución pública universitaria que tiene poco tiempo de creado pero que cuenta con el licenciamiento de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.

La investigación tuvo como lugar de estudio en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo, Región de Junín. Tuvo como variables de investigación “Gestión administrativa y Desempeño Laboral”. La Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo es una institución pública que se encarga de brindar servicios de educación superior a los ciudadanos de La Merced – Chanchamayo, siendo la educación uno de los indicadores de necesidad primordiales. Esta investigación se basó en los colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo ya que nuestra investigación tuvo como finalidad concluir de manera teórica la relación de las variables gestión administrativa y desempeño laboral sabiendo que el talento humano es un elemento importante para cualquier organización por ello se debe procurar tenerlos satisfechos para poder tener un buen desempeño laboral.

Sabiendo que la investigación comprende de las variables gestión administrativa y desempeño laboral en el Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo, se pudo observar las deficiencias y las actitudes negativas que empleaban en sus labores, además de apreciar que los logros institucionales no se alcanzaban

según el tiempo determinado perjudicando en los logros y en la mejora de la universidad como su calidad universitaria.

Se espera que los resultados de la investigación tengan efectos positivos ante la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo ya que después de determinar la relación que existe entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral de la Universidad Nacional, se pueden implementar mejores políticas en la entidad.

La Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa de Chanchamayo en estos tiempos de la pandemia se pudo evidenciar las deficiencias de gestión administrativa en lo que respecta a sus procesos dentro de la organización involucrando el mal desempeño laboral de los colaboradores de la institución. La pandemia ha causado una reacción negativa en la institución como en las diferentes organizaciones tanto privadas y públicas, donde esta generó problemas internos y externos en la organización, tales como la presión laboral, disminución salarial, reducción del personal, ambiente laboral congestionado, y estas a la vez generan falencias en los procesos para el alcance de metas de la organización. Los resultados no siendo conformes debido a que el desempeño laboral de los colaboradores no era óptimo a causa de factores negativos como la presión laboral, falta de motivación, disgusto salarial, estrés y otros. Estas falencias han perjudicado en los procesos de alcance de objetivos institucionales dando a no conseguirlo según lo determinado y generando más retroceso de alcances de ellos.

El aporte que tiene la investigación es poder conocer la gran importancia son el equipo laboral dentro de la institución para poder un buen desempeño laboral, por ello se necesita tener colaboradores efectivos y con actitud en sus labores.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en el departamento de Junín, provincia de Chanchamayo, distrito de Chanchamayo. Exactamente, el estudio fue aplicado dentro de las instalaciones de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa.

1.2.2. Delimitación temporal

Esta investigación se inició en diciembre del 2022, estuvo compuesta de 03 fases (planeamiento, ejecución y comunicación) las mismas que fueron planteadas hasta diciembre del 2023, según resolución N° 4934-2022/D-FCAC-UPLA de 19 de diciembre del 2022.

1.2.3. Delimitación conceptual o temática

El estudio tomó los parámetros de investigación siendo como primera variable la Gestión Administrativa. Según Bernal y Sierra (2013) definieron a esta variable como “el conocimiento humano dedicado al estudio tanto de las diferentes formas de utilizar racionalmente los recursos de las organizaciones como del quehacer administrativo” (pág. 10). Se ha escogido estas dos variables pues en la sociedad actual es imposible no convivir con los diversos tipos de organizaciones, cada actividad diaria está relacionada con las organizaciones y su forma de gestión.

Por otro lado, tenemos la variable Desempeño laboral, esta hace referencia al buen funcionamiento y efectividad de las ejecuciones de actividades de los colaboradores para generar un proceso de excelencia dentro de las organizaciones, si esta no da cumplir un con tener colaboradores potenciales en aptitud y actitud provocará falencias y errores durante el proceso determinado, y a la vez no se podrá conseguir los objetivos institucionales. Por ello, la evaluación del desempeño laboral es la clave a la hora de procurar mejorar en rendimiento para conseguir los mejores resultados (EDENRED, 2020).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Existe una relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Existe una relación entre la gestión administrativa y eficacia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020?
- ¿Existe una relación entre la gestión administrativa y eficiencia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación social

La investigación propuesta, puede ser aplicada tanto en instituciones públicas y privadas. Asimismo, puede servir de ejemplo para las otras instituciones similares a nivel regional y nacional. Los resultados obtenidos servirán como antecedente para futuros estudios similares.

Así también, se justifica porque la gestión de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa es relativamente nueva y no está implementando su control interno de acuerdo a las normativas establecidas, la cual trae como consecuencia que los demás órganos no realicen un trabajo eficiente y eficaz, viendo afectados los resultados de su ejecución. Por ello, los resultados de esta investigación sirven para evidenciar la relación que tiene la gestión administrativa y el desempeño laboral de la casa de estudios de nivel superior.

1.4.2. Justificación teórica

La siguiente tesis nos permite ver con claridad la problemática que tiene la institución, este se basa en la afirmación teórica que permitirá reconocer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, para cumplir tal fin se empleó como herramienta de

medición un par de encuestas, de tal manera que permitirá analizar con claridad las deficiencias que se tiene y por ende mejorar los niveles de ambas variables de estudio. La organización a estudiar busca ser eficaz y dar como resultado una excelente atención y servicio al usuario mediante sus colaboradores y unidades orgánicas.

1.4.3. Justificación metodológica

Se hizo uso del método científico para obtener resultados fiables, ya que se utilizaron un conjunto de métodos y la metodología específica mediante técnicas como la observación, descripción, correlación y explicación simple. La metodológica de la investigación es importante porque se han aplicado instrumentos afines a la investigación y de alto nivel académico y empresarial, que han permitido dar un buen referente a otros investigadores, según sus intereses y proyectos académicos.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar si existe relación entre la gestión administrativa y eficacia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020
- Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y eficiencia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Bustamante, (2021). *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga*. Tesis presentada para obtener el Grado de Magíster en Administración de Empresa, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Internacional del Ecuador. Como objetivo principal analizar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Unidad Educativa. La investigación fue diseño correlacional - descriptivo. La muestra estuvo conformada por 88 docentes administrativos y de apoyo. Como instrumento utilizó el cuestionario y entrevistas. Los resultados de las encuestas les permitieron arribar la siguiente conclusión en la variable administrativa dentro de la instrucción educativa no procede a realizar sus procesos de manera óptima, considerando que la gestión administrativa y clima organizacional juegan un papel importante durante la realización de procesos en la institución cooperando en los logros o alcances de objetivos institucionales.

Echeverría, (2021). *Incidencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral de las Unidades Educativas del Sector Público*. Tesis presentada para obtener el Grado de Magíster en Administración Pública, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato. Como objetivo principal planteó determinar la incidencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral de la Unidad Educativa San Gerardo. La investigación fue de tipo teórico, nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 12 directivos y clientes. Como instrumento utilizó el cuestionario. Los resultados de las encuestas les permitieron arribar la siguiente conclusión, hay una relación directa y significativa entre la

aplicación de los procesos administrativos siendo las dimensiones planificación, organización, dirección y control y el desempeño laboral en los docentes y funcionarios de la unidad educativa esto significa que ambas variables juegan un papel importante en los procesos institucionales para lograr alcanzar los objetivos, dando a emplean de manera conjunta el desarrollo del plan de manera óptima y efectiva sin la ejecución de actividades deficientes y con falencias.

Paredes, (2020). *“Gestión administrativa y calidad de servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior Públicas”*. Tesis presentada para obtener el Grado de Magíster en Administración Pública, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato. Como objetivo principal planteó determinar el impacto de la gestión administrativa en la calidad de servicio en la Universidad Técnica de Ambato. La investigación fue de tipo descriptiva-no experimental y correlacional. La muestra estuvo conformada por 640 siendo los participantes estudiantes y docentes. Como instrumento utilizó el cuestionario. Los resultados de las encuestas les permitieron arribar la siguiente conclusión, hay una relación directa y significativa entre la gestión administrativos y calidad de servicios demostrando que juegan un papel importante en los procesos institucionales para lograr alcanzar los objetivos, en el que se puede apreciar la gran importancia de ambas variables genera una satisfacción en sus servicios a los clientes.

Crisón, (2020) *Evaluación del Desempeño del Talento Humano y los Procesos Administrativos en Instituciones de Educación Superior*. Tesis presentada para obtener el Grado de Magíster en Gestión del Talento Humano, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador. Como objetivo principal planteó determinar la influencia de la evaluación del desempeño del talento humano en los procesos administrativos de las Instituciones de Educación Superior. La investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 256 colaboradores. Como

instrumento utilizó el cuestionario. Los resultados de las encuestas les permitieron concluir que el proceso de la evaluación del desempeño influye en la autoestima de los colaboradores dentro de la Universidad Técnica de Ambato, donde se da a considerar que el factor psicológico de las personas da a influir en el desarrollo de las funciones.

Panchana, (2019). *El desempeño laboral y la gestión administrativa en el Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social, IESS en la provincia de Santa Elena, año 2018*. Tesis presentada para obtener el Grado de Ingeniero en Desarrollo Empresarial, en la Universidad Estatal Península De Santa Elena. Como objetivo principal planteó el desempeño laboral eficiente del talento humano contribuye a mejorar la gestión administrativa del IESS provincial de Santa Elena. La investigación fue de tipo aplicada, diseño descriptivo - correlacional. La muestra estuvo conformada por 105, siendo 5 directivos y 100 funcionarios. Como instrumento utilizó el cuestionario. Los resultados de las encuestas les permitieron concluir que es primordial diseñar un plan de mejora del desempeño laboral dirigido a funcionarios y trabajadores del IESS provincial de Sata Elena para que contribuya la mejora de gestión administrativa para que la imagen de dicha organización fortalezca en un tiempo menor.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Arellano, (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*. Tesis presentada para obtener el Grado de Magíster en Gestión Pública, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Como objetivo principal planteó determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco. La investigación fue de tipo básico, diseño descriptivo - correlacional. La muestra estuvo conformada por 25 colaboradores. Como instrumento utilizó el cuestionario. Los resultados de las encuestas les permitieron arribar la siguiente conclusión, existe una relación significativa entre las variables gestión administrativas y desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución.

León, (2021). *Desempeño laboral y la gestión administrativa en la dirección administrativa de una universidad privada de la Molina, 2021*. Tesis presentada para obtener el Grado de Magíster en Administración de Negocio, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Como objetivo principal planteó determinar si la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en la dirección administrativa de la universidad privada sede La Molina. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental - correlacional. La muestra estuvo conformada por 150 colaboradores. Como instrumento utilizó el cuestionario. Los resultados de las encuestas les permitieron arribar la siguiente conclusión entre las dimensiones de gestión administrativa tales como planificación, organización, dirección y control se pudo evidenciar que existe ciertas deficiencias en la institución, pero a la vez muestra que importante es su participación en el desarrollo de un proceso, por lo que ayuda a poder reducir deficiencias y falencias. La cooperación de estas dimensiones en la gestión administrativa ayuda en el desempeño laboral de los colaboradores a trabajar en equipo, más eficientes y eficaz, y sobre todo a conseguir las metas institucionales.

Arévalo, (2018). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018*. Tesis presentada para obtener el Grado de Magíster en Gestión Pública, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Como objetivo principal estableció determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 85 personas siendo docentes y personal administrativo. Como instrumento utilizó el cuestionario. Los resultados de las encuestas les permitieron concluir que hay una relación significativa entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución de la provincia del Dorado teniendo como datos estadístico $Rho= 0.350$ y el nivel de

significancia 0.01, dentro de su gestionamiento administrativa la institución emplea las siguientes factores como planificación, organización, dirección y control en los procesos administrativos esto da a mejorar y tener un proceso en sus gestiones, y además ante esta investigación incluyeron que su gestionamiento es más efecto ya que hace uso de la comunicación fluida entre los colaboradores.

Torres, (2020). *Gestión Administrativa y el desempeño laboral de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020*. Tesis presentada para obtener el Grado de Magíster en Administración de la Educación, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Como objetivo principal estableció determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de una unidad educativa de Guayaquil. La investigación fue de diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 52 docentes. Como instrumento utilizó el cuestionario. Los resultados de las encuestas les permitieron concluir que existe una correlación significativa entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral teniendo como dato estadístico 0.972 siendo el Rho-Spearman y el nivel de significancia de 0,000 que está por debajo de 0,05. A la vez menciona que en la variable gestión administrativa emplea el proceso de manera óptimo siendo muy satisfactorio en la cual brinda beneficios a la institución como mejor calidad de aprendizaje, donde esto con lleva a un buen desarrollo de desempeño de los docente por la buena implementación de gestión.

Sánchez & Gallo, (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Víctor Álvarez Huapaya” – Ayacucho, 2017*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Para la obtención de Maestría en Gestión Pública. Como objetivo principal estableció determinar el nivel de relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho. La investigación fue de tipo no experimental, diseño transversal -

correlacional. La muestra estuvo conformada de 50 colaboradores. Como instrumento utilizó el cuestionario. Los resultados de las encuestas les permitieron concluir que existe una relación directa y significativa con las variables gestión administrativas y desempeño laboral teniendo como datos estadísticos $R_s = 0.624$ y nivel de significancia $= 0.00$ demostrando las correlacionados que tienen ambas variables, es decir si hay mejora con el desempeño laboral cuando se da a mejorar la gestión administrativa.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Gestión Administrativa

La gestión administrativa contempla una relación de conjunto de tareas en cuales se realizan para poder conseguir un punto en común, es decir objetivos empresariales o metas determinadas por la entidad en un tiempo plasmado. Por ello, la gestión administrativa tiene factores primordiales para poder conseguir su propósito tales como el talento humano, elementos financieros, maquinarias y recursos. Todo ello implica para poder conseguir los objetivos que la empresa quiere lograr alcanzar.

La palabra administración proviene del latín (ad, dirección hacia, tendencia y el sufijo ter, que indica subordinación u obediencia, es decir, quien cumple una función bajo el mando de otro, quien le presta un servicio a otro) y significa subordinación y servicio. En su origen, el término significaba función que se desempeña bajo el mando de otro, servicio que se presta a otro. La tarea de la administración consiste en interpretar los objetivos de la empresa y transformarlos en acción empresarial mediante planeación, organización, dirección y control de las actividades realizadas en las diversas áreas y niveles de la empresa para conseguir tales objetivos. Por tanto, administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia (Chiavenato, 2001, p. 3).

La gestión administrativa se caracteriza por emplear los procesos administrativos en el cual cooperan mucho al momento de ejecutar un plan o procesos de las organizaciones. Por lo que la acción empresarial se desarrolla de manera óptima y efectiva, esto genera a poder lograr alcanzar los objetivos sin ningún problema, ya que ejerce las actividades de manera eficiente y eficaz.

Chiavenato (2014) señalan que la gestión administrativa hace referencia a “todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se trata de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control” (pág.70).

2.2.1.1. Importancia de la gestión administrativa

Actualmente, podemos ver a las organizaciones en cada lugar donde se desarrollen actividades lucrativas o no, por esta razón es importante introducir la gestión administrativa para poder entender que son y cómo se desarrollan en su propio universo de administrativo.

Según Bernal y Sierra (2013) en su publicación Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI, definió la gestión administrativa como “el conocimiento humano dedicado al estudio tanto de las diferentes formas de utilizar racionalmente los recursos de las organizaciones como del quehacer administrativo” (p. 10). Es decir, en la sociedad moderna es indudable convivir con los diversos tipos de organizaciones, cada actividad diaria está relacionada con las organizaciones y su forma de gestión, el día a día, los grupos de personas, actividades laborales, entretenimiento, educación, alimentos, etc.

La gestión administrativa ayuda significativamente en el desarrollo de las actividades administrativas en sus diferentes campos y propuestas, como utilizar racionalmente los recursos de los grupos organizacionales, quiere decir que ayuda a potenciar a las personas en

el desempeño de sus funciones, para así poder lograr los objetivos definidos por las organizaciones y orientar al capital humano (personas o grupo de personas) que realizan funciones específicas dentro de ella.

Asimismo, la gestión administrativa está caracterizada por la incertidumbre, esto quiere decir que siempre cualquiera que fuere el tipo de organización siempre dependerá de factores externos que trabajen de la mano con dicha gestión, la tecnología por ejemplo, el mismo cambio día a día, de los problemas que se puedan dar en un área de trabajo, la relación que existe entre el entorno (clima laboral), cada vez se hace más compleja, por esta misma razón la gestión administrativa adquiere una importancia significativa a tal punto que se convierte en uno de los campos del conocimiento humano con mayor énfasis en su estudio y desarrollo (Bernal y Sierra, 2013, p.11).

2.2.1.2. Teoría general de la administración (TAG)

La teoría general de la administración, teoría que abarca el estudio del conocimiento humano tuvo sus inicios a comienzos del siglo XX en los estados unidos, con los aportes de Taylor (1911), el cual denominó esta teoría como: “Organización racional del trabajo” (ORT), en la cual enfoco sus estudios dándole importancia a las actividades de los tiempos y movimientos, el cual consideraba que era el pilar más importante para la capacitación de sus colaboradores para que puedan desarrollar sus funciones de la manera más óptima (p.12).

2.2.1.3. Teoría general de sistemas

Define a los grupos organizaciones como sistemas abiertos que están en constante relación con su entorno, de las cuales sus variables (políticos, económicos, tecnológicos, etc.) forman el comportamiento de sus propias organizaciones, entonces se entiende que una buena gestión es aquella conoce tu ambiente de trabajo y mira de manera positiva y efectiva los cambios que se realizan en su entorno. Con el tiempo la teoría de sistemas crece de tal manera

que se le comenzó a llamar “Teoría situacional o de contingencias”, la cual hace hincapié que para una buena gestión es necesario el uso de la tecnología.

Esta teoría se basa en que un buen gestor administrativo es aquel cuyas cualidades son de saber usar las diferentes teorías de acuerdo a cada situación específica de las organizaciones, ya que no ninguna teoría es buena ni mala, sino que el uso de ellas no es el apropiado para cada tipo de característica que tienen las organizaciones.

Para Chiavenato (2011) sostuvo que cada una de las teorías administrativas surge por las dificultades organizacionales más relevantes de su época. En consecuencia, cada una de estas teorías han sido exitosas al proponer soluciones y mejoras específicas para determinadas contingencias pero que a su vez todas son aplicables a situaciones actuales, esto nos da a entender que todo gestor administrativo se ve en la obligación de conocer cada una de estas, para poder tomar decisiones según a los problemas que tenga al frente. Años posteriores, a mediados de la década de 1970 aparecen nuevas propuestas, planteamientos que se encuentran muy relacionados con la administración, siendo estos menos teóricos, pero más instrumentales los cuales llevan el nombre de: “enfoques modernos de la administración”, entre ellos tenemos: la calidad total, la reingeniería, la gerencia de servicio, el outsourcing y el benchmarking.

2.2.1.4. Dimensiones de la Gestión Administrativa

Para esta investigación se consideran como dimensiones de la variable gestión administrativa: la organización, la dirección y el control (Chiavenato, 2001).

- **Dimensión Organización**

La organización es primordial en cual quiere empresa o actividad a ejecutarse, por lo que la organización es muy eficiente. Ante de ejercer un plan diseño para un proyecto o cuando se dese alcanzar un objetivo empezar se designa las tareas a cada área para que se encargue de ejercerlas en un dicho tiempo.

Para Stoner et al. (1996) la organización es “el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización” (pág. 25).

La función de organización es una de las cuatro funciones administrativas y tiene por objeto la creación de una estructura organizativa que permita aprovechar eficaz y eficientemente los recursos con los que cuenta una organización., la estructura organizativa resultante del proceso de diseño organizativo tendrá un efecto muy importante sobre el desempeño organizativo.

La organización es fundamental antes de poder realizar un proyecto, por lo que coopera en los procesos a realizarse de manera óptima. Su efectividad es debido a que se designa las labores, se da a emplear los recursos de manera efectiva, se realiza las tareas en trabajo en equipo y se realiza las coordinaciones para poder llegar a un punto en común que es el objetivo empresarial.

Por otro lado, Amaru (2009) indica que la función de la organización diseña las funciones de las personas que conforman la empresa, situándolas en el lugar más conveniente. Entre las más destacadas tenemos a:

a) División de trabajo

La división de trabajo es la designación de funciones en cual se detalla las tareas de manera específicas para su realización sin intervenir en otras funciones no correspondidas, la división de trabajo coopera mucho en su efectividad en las realizaciones de trabajo para poder conseguir las metas establecidas por la empresa.

De acuerdo con lo indicado por Amaru (2009) dentro de cada organización, cada persona y cada grupo realizan tareas específicas las cuales contribuyen al cumplimiento de los objetivos. Los equipos humanos se especializan en ciertas tareas.

La división del trabajo es el proceso que permite superar las limitaciones individuales por medio de la especialización. Asimismo, es el proceso mediante el cual una tarea o trabajo es dividida, y cada una es realizada por un individuo diferente, además asociados a la división del trabajo están los conceptos de especialización o ampliación del puesto de trabajo, básicamente explica que los puestos de trabajo están especializados horizontalmente cuando estos desarrollan pocas tareas con poco contenido, es decir se aumenta la productividad a través del efecto aprendizaje, lo contrario es la ampliación horizontal lo cual consiste en aumentar el número de tareas que un puesto determinado ha de realizar, para así aumentar la motivación de los subordinados.

b) Coordinación de actividades

La coordinación es la comunicación se relacionan entre los colaboradores o áreas de las empresas para poder acordar las funciones, estrategias, tareas, funciones o en el tiempo que se dará a finalizar las tareas designas. La coordinación ayuda a poder realizar las tareas de manera efectiva para poder conseguir llegar al alcance de los objetivos y no complicar en el proceso.

Esta función se encarga de sincronizar y armonizar las actividades para realizarlas con la oportunidad y calidad requeridas. Es indispensable que la división de trabajo se sustente en la coordinación, la cual consiste en lograr la unidad de esfuerzos de forma tal que las funciones y los resultados se desarrollen sin duplicidades, tiempos ociosos y fugas de responsabilidades.

- **Dimensión Dirección**

La dirección es el guía de un camino para poder proseguir en la ruta correcta del proceso de una empresa para poder conseguir las metas de la empresa y no descarrilar las funciones, los objetivos y visiones de la organización.

Según Gibson et al. (1999) menciona que dirección es “la tarea mediante la que el administrador se relaciona con sus subalternos para ejercer autoridad sobre ellos a través de herramientas o técnicas inherentes a quien ostenta el cargo” (pág. 41). Así mismo, dirección es el cargo o función de quien dirige una empresa o institución. También sentido que sigue una cosa o persona en su camino, ya sea físico o moral.

Chiavenato (2001) indicó que es conducir a la empresa teniendo en cuenta los fines y buscando obtener las mayores ventajas posibles de todos los recursos disponibles. Su objetivo es alcanzar el máximo rendimiento de los empleados. (pág.12). También Stoner et al. (1996) establecieron a este término como el proceso para dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera con respecto a una tarea (pág. 249).

a) Motivación

De acuerdo con Amaru (2009) es un proceso que impulsa al trabajador a realizar una serie de comportamientos laborales que buscan satisfacer unas necesidades, expectativas y/o intereses interna o externamente generados, la motivación tiene beneficios tanto para la organización, como para el bienestar y satisfacción de las personas.

La motivación es el bienestar de los colaboradores dentro de una empresa, se sienten satisfechos por realizar sus tareas y por los reconociendo de sus logros personales que le hacen partícipes en los logros de objetivos empresariales. El acto de motivar implica entonces influir sobre el comportamiento. El director buscará influir sobre el

comportamiento de sus dirigidos, para lo cual deberá identificar cuáles son los incentivos, qué puede utilizar para lograrlo. Motivar implica alinear los objetivos de los individuos con los de la organización, para que las acciones vayan en el mismo sentido.

b) Comunicación

Es el medio de interacción de las personas entre sí, como es el caso de directivos y sus colaboradores. Es un factor clave en el contexto de las organizaciones, y en particular en la función directiva, ya que, con una comunicación asertiva, se logra mantener excelentes relaciones interpersonales y obtener resultados positivos para el conjunto de la organización (Bernal & Sierra, 2013).

La comunicación es un elemento primordial en una realización de proyecto por lo que coopera mucho en las coordinaciones y ayuda a poder comprender y dialogar en los temas del desarrollo del proyecto. La comunicación ayuda a poner realizar las actividades de manera fluida y no generar falencias o deficiencias en el proceso.

Por otro lado, Robbins & Judge (2009) indican la comunicación eficaz es imprescindible para los gerentes por una razón específica: todo lo que hace un gerente involucra a la comunicación. Sin embargo, podemos decir que las habilidades comunicativas ineficaces pueden representar una fuente continua de problemas para un gerente. Las barreras para la comunicación eficaz incluyen el filtrado, las emociones, la sobrecarga de información, una actitud defensiva, el lenguaje y la cultura nacional. Los gerentes pueden superar estas barreras mediante la retroalimentación, el lenguaje sencillo,

- **Dimensión Control**

El control ayuda a poder manejar un conjunto de personas o recursos de manera más óptimas, por lo que genera poder supervisar para un buen uso de los recursos sin

proceder a realizar actividades negativas que influyan los logros empresariales o perjudiquen los proyectos que se quieren lograr.

Desde el punto de vista de Stoner et al. (1996) el control es “el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. El gerente debe estar seguro de los actos de los miembros de la organización que la conducen hacia las metas establecidas” (pág. 27). Se puede señalar que el control cumple una función importante en la gestión administrativa, ya que gracias a ello se puede prevenir hechos adversos que generarían perjuicio a la entidad, por lo tanto, el control en todas las entidades debe ser considerada como uno de los pilares de administración la más importante, ya que de ello depende el éxito y permanencia de la entidad.

2.2.2. Desempeño Laboral

El desempeño es el comportamiento del colaborador en la cual influye mucho en la posibilidad de alcanzar los objetivos formulados por las organizaciones, el desempeño constituye de estrategia personal que emplea el individuo para poder lograr conseguir las metas, dando que el individuo emplea ejercer sus acciones de actividades con total libertad y autonomía de sus propios medios para conseguir los propósitos (Chiavenato, 2019).

El desempeño laboral es la clave del éxito dentro de las organizaciones, ya que son la base de toda ejecución de actividades o proyecto y teniendo como fin importante conseguir los objetivos planteados en un determinado tiempo. El desempeño laboral no es solo es desenvolvimiento del personal en un área o en sus funciones, esta palabra desempeño tiene mucha importancia si hablamos en temas empresariales, en gestiones, en ejecución de proyectos, en alcances de objetivos. El desempeño laboral se ha vuelto en una herramienta de éxito para las empresas ya que ayuda a poder realizar las funciones sin deficiencias o falencias.

Los colaboradores se sienten conformes en sus áreas de trabajo, y además contemplando la aptitud y actitud dentro de sus labores.

La mayoría de las organizaciones sin fines de lucro consideran su desempeño en términos de cumplir las indicaciones o mandatos que correspondan de una misión, o alcanzar objetivos u metas (Lusthaus et al , 2022).

Es importante evaluar el desempeño laboral de los colaboradores ya que se puede dar a realizar correcciones correspondientes en el proceso para alcanzar los objetivos de manera óptima, el poder dar una evaluación del desempeño nos ayuda a medir el nivel de ejercicio de funciones de los empleados tanto en lo implica su capacidad ante los procesos, esta coopera a que el desarrollo de las funciones se realice de manera eficaz y eficiente (Chiavenato, 2019).

2.2.2.1. Ventajas de valorar desempeño laboral

El desempeño laboral son las principales preocupaciones del área de recursos humanos, por tiempos se han propuestos y aplicadas estrategias para poder generar en los colaboradores un desarrollo laboral efectivo dentro de las empresas tales como los programas de incentivos y beneficios sociales, esto conllevara a poder potenciar el compromiso del empleado con la compañía (ENDERED, 2022).

Según WORKI 360 (2022) afirma que es importante conocer las ventajas de valorar el desempeño debido a que con estas se debe de estimular al colaborador conociéndolos mejor, a la vez tenerlos motivados, con actitud y aptitud.

- **Desde punto de vista del empleado**

Es la mejora de rendimiento requerida dentro del proceso para una valoración previa, en el cual esta debe ser justa para obtener un buen desempeño, es decir que no se debe aplicar la misma motivación u otras estrategias a los empleados para tener un buen

desempeño, ya que los colaboradores no tienden a estar con una mala actitud dentro de la empresa por el mismo motivo.

- **Desde el punto de vista de la organización**

La organización debe evaluar el potencial humano en tiempos cortos, medianos o largo plazo, se debe identificar la necesidad de los empleados para poder habilitar nuevas estrategias a solución de estas dificultades, y el tener estrategias comunes o funcionales no significa que funciona para todos o de aplicar lo mismo cada tiempo, esto no provocara beneficios a la organización.

2.2.2.2. Objetivos de la evaluación desempeño laboral

La evaluación del desempeño tiene el fin de proporcionar la descripción exacta y confiable en la cual nos brindara información acerca de cómo el empleado realiza sus funciones y el cumplimiento de sus responsabilices.

WORKI 360 (2022) refiere que existen 6 principales objetivos de la evaluación del desempeño y son los siguientes:

a) Adaptación

Es el conocimiento de la adaptación del colaborador si este da a cumplir con sus funciones, la suma es importancia es poder tener información acerca de las aptitudes y actitudes de cada trabajador.

b) Ascensos o incentivos

Los ascensos o incentivos son es solo brindar a los colaboradores sino el poder mostrar porque se merecieron ese premio, el no mostrar la razón de los premios no indicaran a los demás colaboradores el motivo premiado, solo ellos consideraran un detalle nada más.

c) Autoperfeccionamiento del empleado

La empresa debe brindar todo el recurso a los colaboradores para mejorar el desarrollo de funciones de los colaboradores, y no tratar de oprimirlos por sus errores sino capacitarlos.

d) Estímulo a la mayor productividad

Es muy importante conocer y reconocer a los colaboradores destacados, el dar a reconocer su eficiencia incrementará su desempeño y podrá ejercer motivado e valorado sus funciones.

e) Conocimiento de los estándares de desempeño de la empresa

Es vital que los colaboradores tenga información de la empresa para que tenga conocimiento de las deficiencias, falencias, y la situación de la empresa.

f) Retroalimentación de información al individuo

La retroalimentación es una herramienta considerable dentro de las empresas, se debe realizar con los colaboradores para poder mejorar el rendimiento laboral.

2.2.2.3. Dimensiones

Chiavenato (2001) menciona las dimensiones que comprenden el desempeño laboral:

a) Eficiencia

La eficiencia es una relación entre las entradas y salida, realmente se enfoca hacia la búsqueda de la mejor manera de ejecutar las tareas. La eficiencia busca utilizar los medios o métodos para asegurar un óptimo empleo de los recursos disponibles (Chiavenato 2001).

Ante lo mencionado por el autor se puede decir que la eficiencia procura en poder tener un buen control y supervisión de los recursos y otros implementos que la emplea en

sus procesos para alcanzar sus objetivos establecidos, al poder emplear eficiencia en los procesos dentro de una empresa ayuda a que la empresa reduce los materiales para un nuevo implemento cooperando en no generar gastos innecesarios y pérdidas de recursos almacenados.

Según (EDENRED, 2017) nos menciona que la eficiencia es la suposición de conseguir los máximos resultados a partir de unos recursos mínimos, es decir que la eficiencia se caracteriza por ejercer el desarrollo de un proyecto de manera más óptima en los usos de sus recursos como financieros, humanos y otros que cooperan en este proceso, dan a no generar gastos innecesarios, pero ejercicio de manera más óptima y consiguiendo los objetivos de la empresa.

La eficiencia es como la situación de cambios y transformaciones que da a modificar las funciones, normas o el diseño dentro de una empresa, esto debido a poder lograr los objetivos determinados de manera más óptima en un tiempo establecido (Herrera et al, 2017).

b) Eficacia

La eficacia de una organización da a referir la capacidad de satisfacer una necesidad social a través de suministros de productos, al igual que es una medida normativa del logro de resultados (Chiavenato, 2001).

Ante lo mencionado por el autor se puede decir que la eficacia se define por alcanzar las metas que se han establecido en la empresa en el tiempo determinado, muestra la capacidad de los colaboradores por dar a ejercer sus labores de manera óptima sin demostrar falencias o deficiencias que obstaculicen el proceso para el alcance de objetivos empresariales.

Según (Edenred, 2017) nos menciona que la eficacia es el concepto del grado de la consecución de logros de objetivos determinado, es decir que se caracteriza por el nivel de capacidad de los colaboradores para poder conseguir esas metas plasmadas en la organización en un determinado tiempo de manera óptima.

La eficacia es considerada como el cuyo poder para la toma de decisiones en las que reside en las estructuras y en los intereses que se involucran, para poder realizar de manera más efectiva los procesos para un logro en común (Herrera et al, 2017).

2.3. Marco conceptual

A. Gestión Administrativa

La gestión administrativa comprende un conjunto de actividades en el cual se desarrollan para poder lograr los objetivos empresariales, por ello una gestión administrativa debe ejercer de manera óptima sus fases de procesos.

Proceso de administración por el que la entidad prepara planes estratégicos y, después, actúa conforme a ellos. Conocimiento Mezcla fluida de experiencia estructurada, valores, información contextual que proporciona un marco para la evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información (aprendizaje organizativo).

a) Organización

Es el arreglo del personal para facilitar el logro de ciertos propósitos pre-establecidos, a través de una adecuada ubicación de funciones y de responsabilidades (Yopo, 2009).

b) Dirección

La dirección es la función administrativa y es vital para el desarrollo de proyectos de una organización, ya que la dirección contéplala unión y ejecuta la responsabilidad

en los deberes, la dirección involucra trabajar con personas y hacer cumplir los objetivos organizacionales (Robbins & Coulter, 2010).

c) Control

El control su fin es asegurarse que las diferentes unidades de la organización laboren de acuerdo con lo previsto (Chiavenato, 2011).

B. Desempeño Laboral

Es una de las herramientas más primordiales dentro de la empresa, por ello se gestiona un proceso o se realiza un plan para poder evaluar y solución alguna falencia en los desempeños de los colaboradores y esto se ha de realizar para poder mejorar su rendimiento y poder lograr mejores resultados dentro del proceso planteado (EDENRED, 2020).

a) Eficacia

Capacidad para determinar los objetivos adecuados "hacer lo indicado". La eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción (Robbins & Judge, 2009).

b) Eficiencia

Implica realizar una tarea correctamente y se refiere a la relación que existe entre los insumos y los productos, busca reducir al mínimo los costos de los recursos (Robbins & Judge, 2009).

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.

3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Eficacia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.
- Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Eficiencia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.

3.3. Variables de la investigación

Variable 1

(X) Gestión Administrativa

Variable 2

(Y) Desempeño Laboral

Tabla 1*Operacionalización de la variable gestión administrativa*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	Según León (2017) es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos de forma efectiva y exitosa.	Los procesos administrativos de organización, dirección y control en la	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • División de trabajo • Coordinación 	Escala de tipo Likert
		Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Comunicación 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Periodos • Medición y Corrección 	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre

Nota: Elaboración Propia

Tabla 2*Operacionalización de la variable desempeño laboral*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	La evaluación del desempeño laboral es una de las herramientas más primordiales dentro de la empresa, por ello se gestiona un proceso o se realiza un plan para poder evaluar y solución alguna falencia en los desempeños de los colaboradores y esto se ha de realizar para poder mejorar su rendimiento y poder lograr mejores resultados dentro del proceso planteado (EDENRED, 2020).	Comportamientos de los trabajadores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, ligados a las metas de la entidad y al uso de los recursos	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de tareas y obligaciones • Control de los recursos • Capacidad de resolver problemas 	Escala de tipo Likert 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Alcance de objetivos o logros • Uso de recursos de manera óptima • Ejecución de tareas sin falencias 	

Nota: Elaboración Propia

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

4.1.1. Método general

El método aplicado en la presente investigación fue el método científico, acorde a Hernández et al. (2010) menciona que “es un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno; es dinámica, cambiante y evolutiva” (pág. 15). Teniendo en cuenta lo anteriormente precisado se utilizó este método ya que la presente investigación producirá un nuevo conocimiento y resolverá los problemas planteados previamente.

4.1.2. Métodos específicos

Método hipotético-deductivo: El método hipotético-deductivo da a establecer la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas donde se da a partir de las consecuencias observacionales, unos enunciados que se refieren a objetos y propiedades observables (Behar, 2008).

4.2. Tipo de investigación

Es una investigación básica. Según Castro (2016) “es la investigación dedicada a la búsqueda de nuevos conocimientos. Recoge información de la realidad objetiva para enriquecer el conocimiento científico” (pág.79).

Por otra parte, Muñoz, (2011) señala que “la investigación básica también recibe el nombre de investigación pura, teórica, científica o fundamental. Se caracteriza por estar dirigida a la generación del conocimiento” (pág. 25)

4.3. Nivel de investigación

Es correlacional. Según Castro (2016) “tiene como propósito vincular variables que se sospechan está interrelacionadas. Sirve también para medir el grado de relación que hay entre variables claves” (pág. 80).

4.4. Diseño de la investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental de corte transversal, que es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (Hernández et al., 2010). Por otro lado, tuvo un diseño transversal ya que se realizó el estudio con las mismas variables de estudio, en un determinado y específico espacio de tiempo.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Para el desarrollo del estudio, se trabajó con una población estadística finita que estuvo conformada por el total de colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, los cuales suman 145 personas.

Tabla 3

Clasificación de la Población

Clasificación de la Población	
Primer nivel jerárquico	10 colaboradores
Segundo nivel jerárquico	55 colaboradores
Tercer nivel jerárquico	80 colaboradores
Total	145 colaboradores

Nota: Elaboración Propia

4.5.2. Muestra

Se determinó el tamaño de la muestra utilizando el muestreo aleatorio que se calculó con la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 pq N}{S^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Reemplazando los valores:

$$Z = 1.96 \text{ (valor } z \text{ para el 95\% de confianza)}$$

$$p = 0.5 \text{ (nivel de conocimiento del problema)}$$

$$q = 0.5 \text{ (nivel de desconocimiento del problema)}$$

$$S = 0.05 \text{ (nivel de error máximo permisible)}$$

$$N = 145 \text{ (tamaño de la población)}$$

Reemplazando en la ecuación se tiene:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)145}{0,05^2(145 - 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n \approx 105$$

Por lo tanto, en la investigación se trabajará con 105 colaboradores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica más apropiada para este tipo de estudios es la aplicación de encuestas. Esta técnica hizo posible la recopilación de datos, sin modificar el espacio ni las condiciones del lugar de estudio. Además del análisis documental donde se realiza las revisiones del material bibliográfico y estudios anteriores referidas al objeto de estudio propuesto.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, por ser un documento conformado por preguntas que estarán relacionadas coherentemente con las variables de estudio, las mismas que permitirán recabar información útil para los fines del estudio planteado.

El cuestionario cumplió con los criterios de validez y confiabilidad.

Validez: Se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. (Hernández et al., 2010)

Confiabilidad: Se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. (Hernández et al., 2010)

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para la presente investigación se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Por una parte, la estadística descriptiva permitió caracterizar el conjunto de datos obtenidos y la estadística inferencial permitió la deducción de situaciones generales a partir de los datos hallados. Por otra parte, se hizo uso de programas estadísticos para el procesamiento de datos cualitativos, cuadros estadísticos para variables cualitativas, gráfico estadístico para variables cualitativas, proporciones o porcentajes para categorías de variables cualitativas.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

La tesis a desarrollar estuvo dentro de los parámetros que rigen una investigación y por lo cual se contó con el consentimiento informado de los participantes, los cuales fueron informados acerca de sus derechos y responsabilidades.

Así también, se aplicó el criterio de confidencialidad ya que se les informó de la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación. Finalmente, con respecto a la observación, se actuó con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo la responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que derivaran de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados

5.1.1. Descripción de la variable Gestión Administrativa

Tabla 4

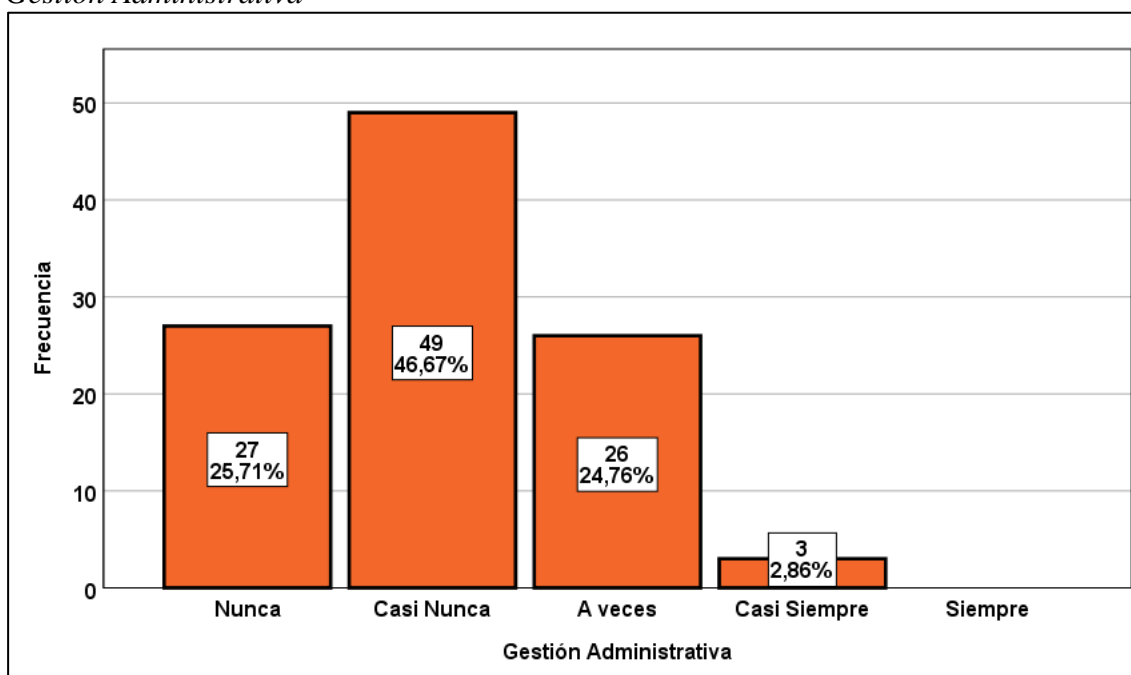
Gestión Administrativa

Niveles	f _i	%
Nunca	27	25,71%
Casi Nunca	49	46,67%
A veces	26	24,76%
Casi Siempre	3	2,86%
Siempre	0	0,00%
Total	105	100%

Nota: Fuente: Trabajo de Campo

Figura 1

Gestión Administrativa



Nota: Fuente: Trabajo de Campo

Interpretación: En la tabla 4 y la figura 1 se aprecia que el 25,71% (27) de los encuestados manifestaron que casi nunca se realiza una buena gestión administrativa. Así mismo, el 46,67% (49) de los encuestados afirmaron que casi nunca se lleva a cabo una buena gestión

administrativa. Un 24,76% (26) de los entrevistados sostuvo que a veces se lleva a cabo una buena gestión administrativa. Finalmente, el 2,86% (3) de los encuestados aseguraron que casi siempre existe una buena gestión administrativa en la UNISCJSA.

5.1.1.1. Dimensión 1: Organización

Tabla 5

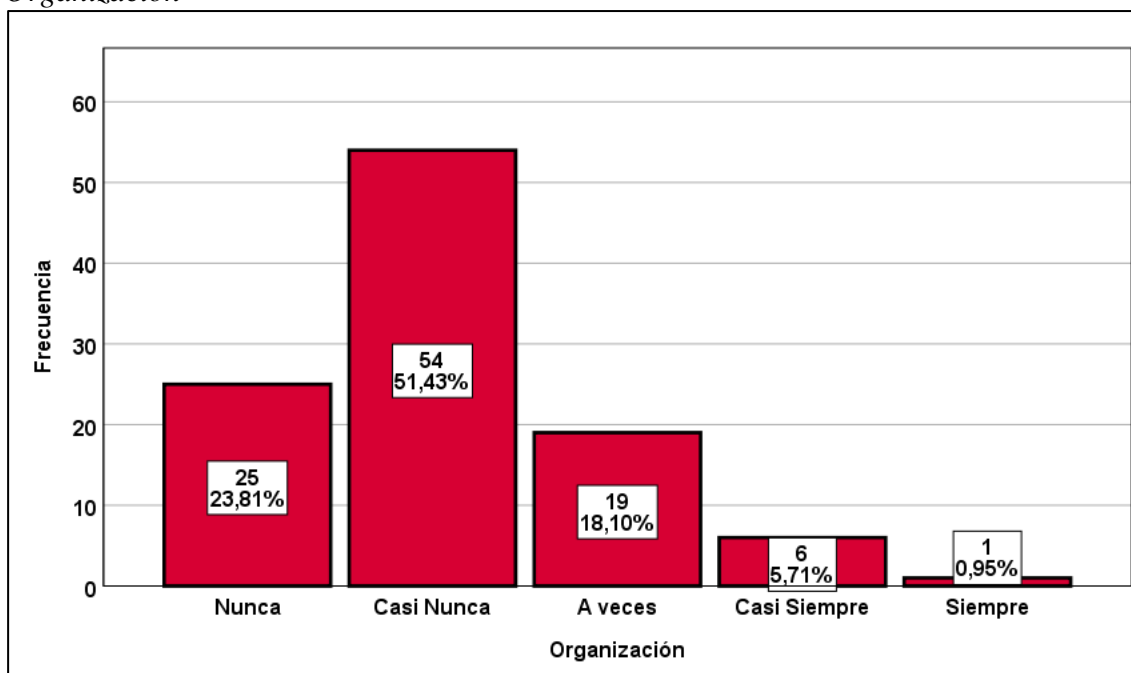
Organización

Niveles	f _i	%
Nunca	25	23,81%
Casi Nunca	54	51,43%
A veces	19	18,10%
Casi Siempre	6	5,71%
Siempre	1	0,95%
Total	105	100%

Nota: Fuente: Trabajo de Campo

Figura 2

Organización



Nota: Fuente: Trabajo de Campo

Interpretación: Después de observar los datos de la tabla 5 y la figura 2, es posible afirmar que el 23,81% de los encuestados aseveró que nunca perciben una buena organización, en adición; el 51,43% (54) de los participantes sostuvieron que casi nunca hay una buena

organización; el 18,10% (19) de los trabajadores encuestados afirmó que a veces existe buena organización; el 5,71% (6) de los encuestados opinó que casi siempre existe buena organización; y solo el 0,95% (1) de la muestra declaró que siempre hay una buena organización.

5.1.1.2. Dimensión 2: Dirección

Tabla 6

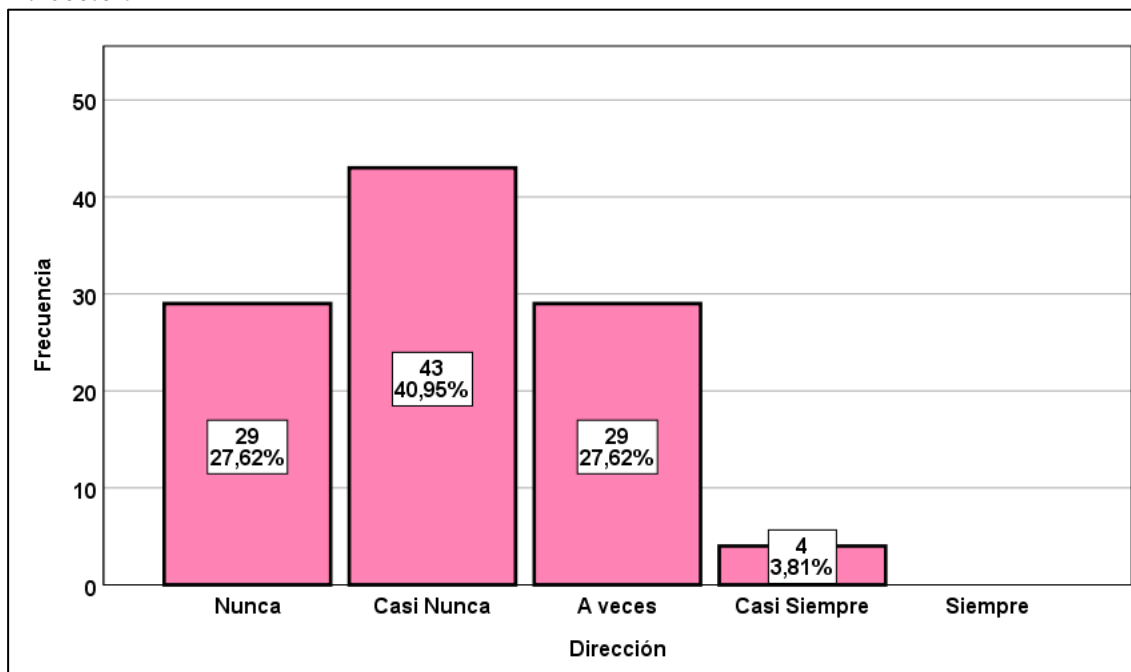
Dirección

Niveles	f _i	%
Nunca	29	27,62%
Casi Nunca	43	40,95%
A veces	29	27,62%
Casi Siempre	4	3,81%
Siempre	0	0,00%
Total	105	100%

Nota: Fuente: Trabajo de Campo

Figura 3

Dirección



Nota: Fuente: Trabajo de Campo

Interpretación: La información resumida en la tabla 6 y la figura 3 refleja que el 27,62% (29) de los encuestados sostuvo que nunca hay una buena dirección, así mismo, el 40,95% (43) de

los encuestados opinó que casi nunca se da una buena dirección, el 27,62% (29) de los participantes aseguró que a veces se da una dirección óptima, el 3,81% (4) de los participantes en el estudio expresaron que casi siempre hay una buena dirección.

5.1.1.3. Dimensión 3: Identificación de riesgos

Tabla 7

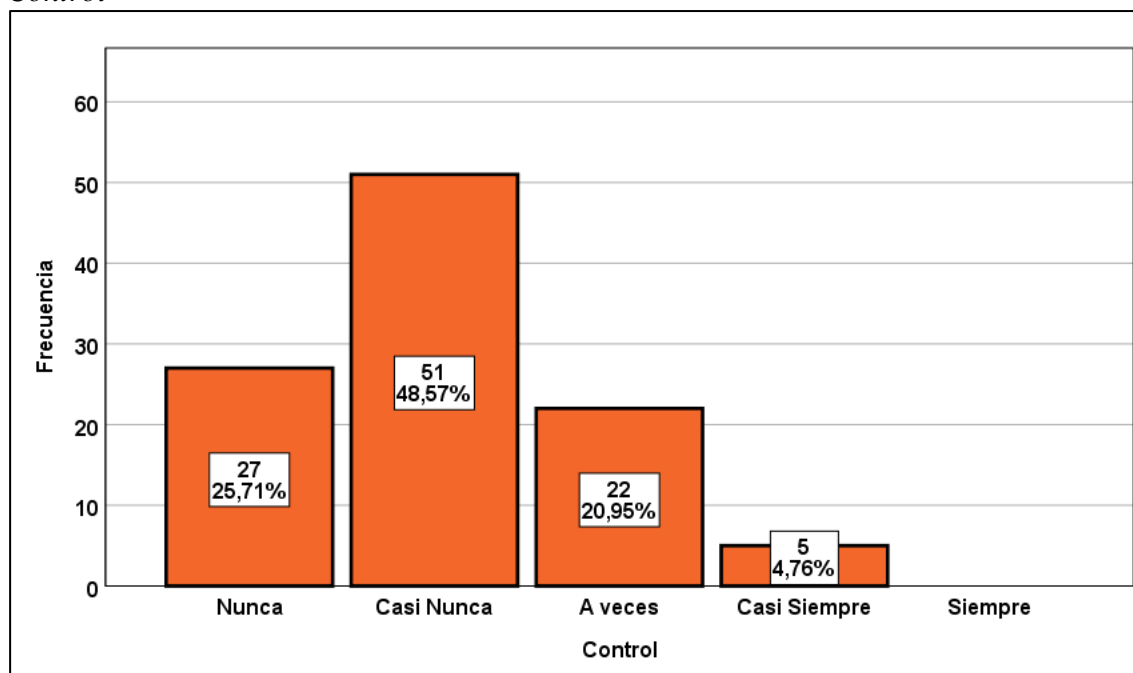
Control

Niveles	f _i	%
Nunca	27	25,71%
Casi Nunca	51	48,57%
A veces	22	20,95%
Casi Siempre	5	4,76%
Siempre	0	0,00%
Total	105	100%

Nota: Fuente: Trabajo de Campo

Figura 4

Control



Nota: Fuente: Trabajo de Campo

Interpretación: La tabla 7 y la figura 4 muestran que el 25,71% (27) de los encuestados afirmaron que nunca hay un control efectivo dentro de la entidad, también, el 48,57% (51) de los trabajadores que participaron en el estudio expresaron que casi nunca existe control

efectivo, el 20,95% (22) de la muestra afirmó que a veces se realiza un control dentro de la entidad; finalmente, el 4,76% (5) de los entrevistados sostuvo que casi siempre existe control en la entidad de estudio.

5.1.2. Descripción de la variable Desempeño Laboral

Tabla 8

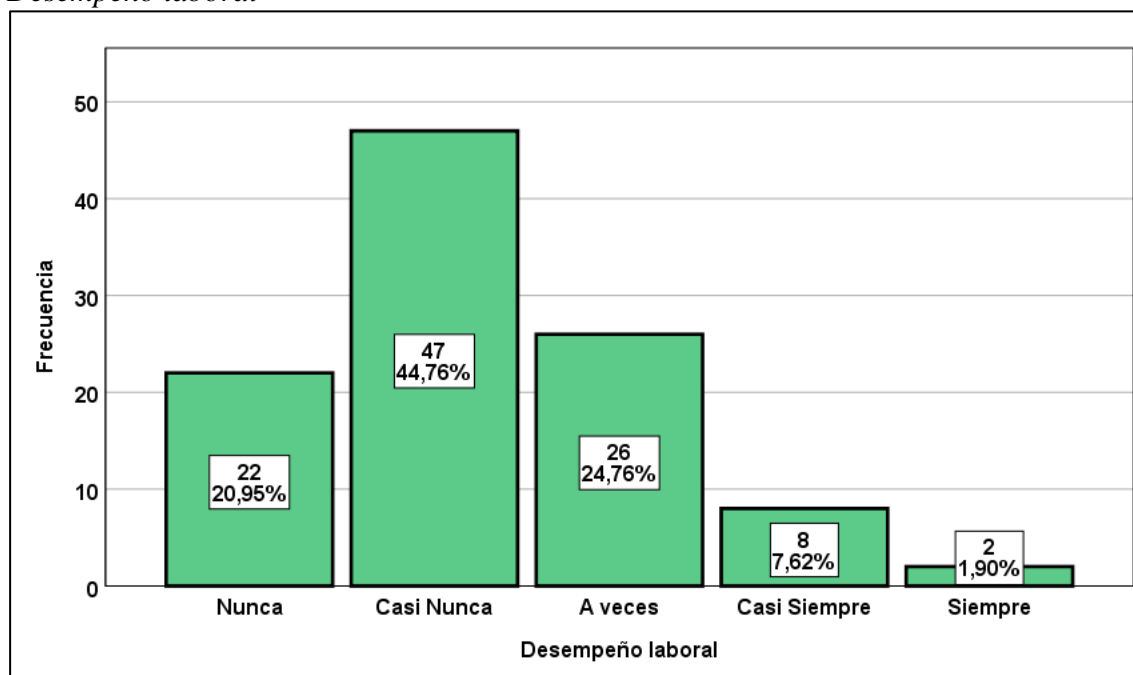
Desempeño laboral

Niveles	f _i	%
Nunca	22	20,95%
Casi Nunca	47	44,76%
A veces	26	24,76%
Casi Siempre	8	7,62%
Siempre	2	1,90%
Total	105	100%

Nota: Fuente: Trabajo de Campo

Figura 5

Desempeño laboral



Nota: Fuente: Trabajo de Campo

Interpretación: Tomando como referencia la información mostrada en la tabla 8 y la figura 5 es posible aseverar que el 20,95% (22) de los participantes opinó que casi nunca existe un óptimo desempeño laboral en la entidad; así mismo, el 44,76% (47) de los encuestados

manifestaron que casi nunca se da un óptimo desempeño laboral, el 24,76% (26) de los trabajadores que fueron parte del estudio aseguró que solo a veces se da un desempeño laboral óptimo en la entidad. En adición, el 7,62% (8) de los trabajadores aseguraron que el desempeño laboral es casi siempre óptimo. Solamente el 1,90% (2) de los trabajadores manifestó que el desempeño laboral era óptimo siempre.

5.1.2.1. Dimensión 1: Eficiencia

Tabla 9

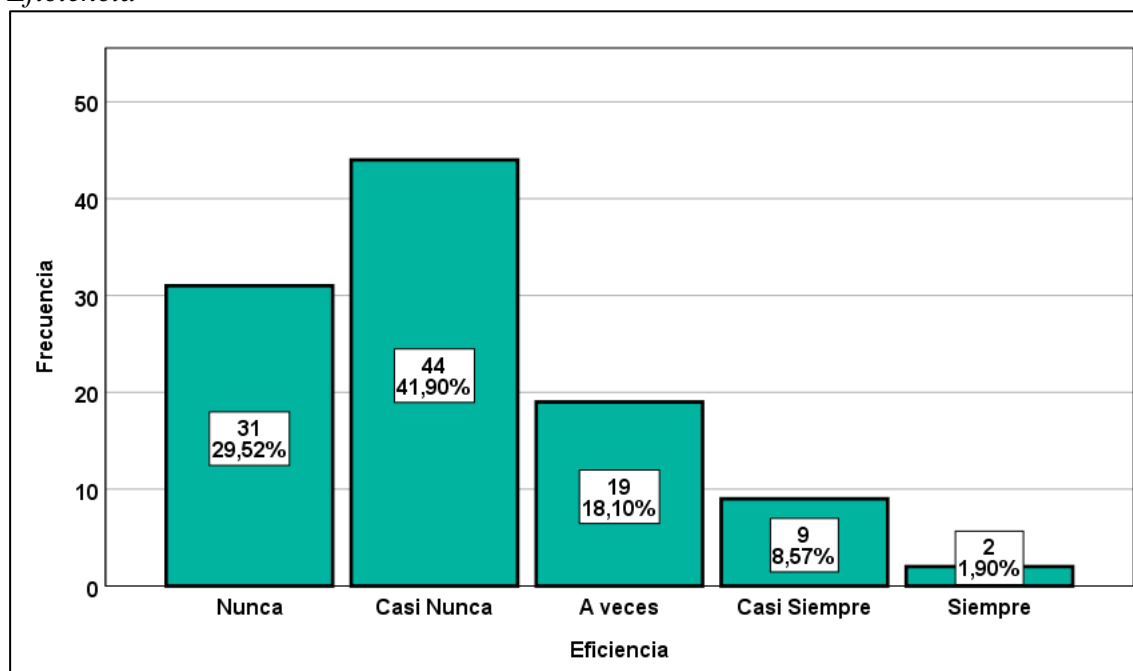
Eficiencia

Niveles	f _i	%
Nunca	31	29,52%
Casi Nunca	44	41,90%
A veces	19	18,10%
Casi Siempre	9	8,57%
Siempre	2	1,90%
Total	105	100%

Nota: Fuente: Trabajo de Campo

Figura 6

Eficiencia



Nota: Fuente: Trabajo de Campo

Interpretación: La tabla 9 y la figura 6 muestran información sobre los resultados de la dimensión eficiencia, de la cual es posible afirmar que el 29,52% (31) de los encuestados expresaron que las labores nunca se realizan eficientemente; el 41,90% (44) de los trabajadores consultados opinaron que casi nunca se realizan las labores eficientemente; a su vez, el 18,10% (19) de los encuestados sostuvieron que solo a veces se realizan las labores eficientemente; el 8,57% (9) de la muestra aseguraron que casi siempre se realizan las labores eficientemente; y un reducido 1,90% (2) encuestados expresaron que siempre se realizan las labores eficientemente.

5.1.2.2. Dimensión 2: Eficacia

Tabla 10

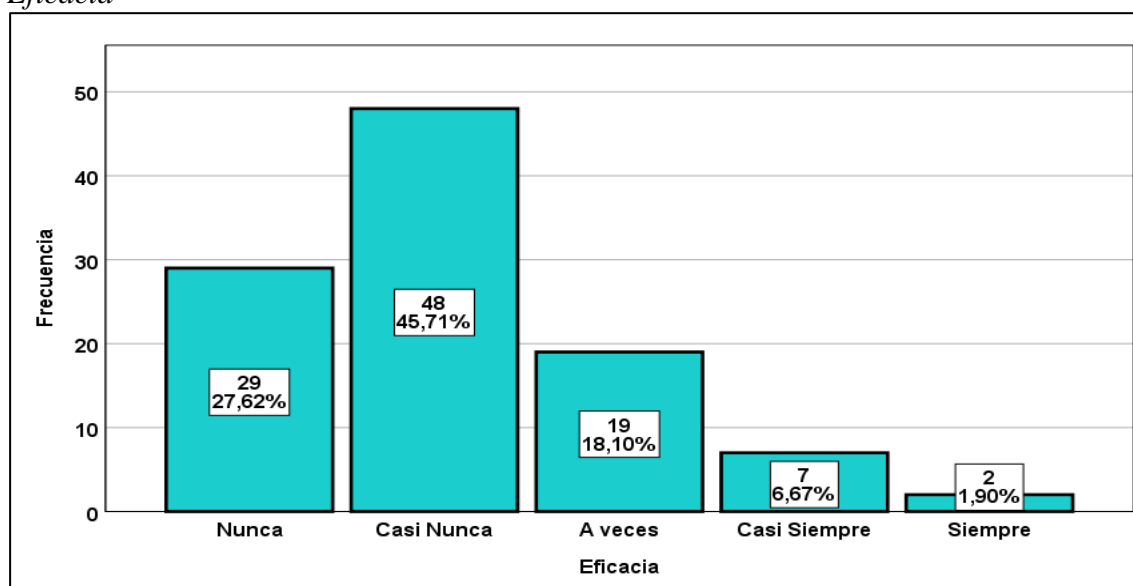
Eficacia

Niveles	f _i	%
Nunca	29	27,62%
Casi Nunca	48	45,71%
A veces	19	18,10%
Casi Siempre	7	6,67%
Siempre	2	1,90%
Total	105	100%

Nota: Fuente: Trabajo de Campo

Figura 7

Eficacia



Nota: Fuente: Trabajo de Campo

Interpretación: En cuanto a la eficacia, el 27,62% (29) de los trabajadores aseguraron que que las labores realizadas nunca son eficaces, el 45,71% (48) de los encuestados consideró que las labores realizadas casi nunca son eficaces, el 18,10% (19) manifestó que las labores realizadas solo a veces son eficaces, el 6,67% (7) de los encuestados afirmaron que casi siempre las labores son eficaces, y el 1,90% (2) sostuvieron que las labores siempre son eficaces.

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Prueba de Normalidad de los Datos

Hipótesis Nula H_0 : Los datos pertenecientes a la variable gestión administrativa y a la variable desempeño laboral se distribuyen de manera normal.

Hipótesis Alterna H_1 : Los datos pertenecientes a la variable gestión administrativa y a la variable desempeño laboral no se distribuyen de manera normal.

Tabla 11

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov (n > 50)		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,237	105	,000
Desempeño laboral	,195	105	,000

Nota: Elaboración Propia

Prueba Estadística: Kolmogorov-Smirnov (utilizado para muestras mayores a 50)

p-valor: 0,000

Toma de decisión: Se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir; los datos Los datos pertenecientes a la variable gestión administrativa y a la variable desempeño laboral no se distribuyen de manera normal.

5.2.2. Prueba de Hipótesis General

Hipótesis Nula H_0 : No Existe una relación significativa entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.

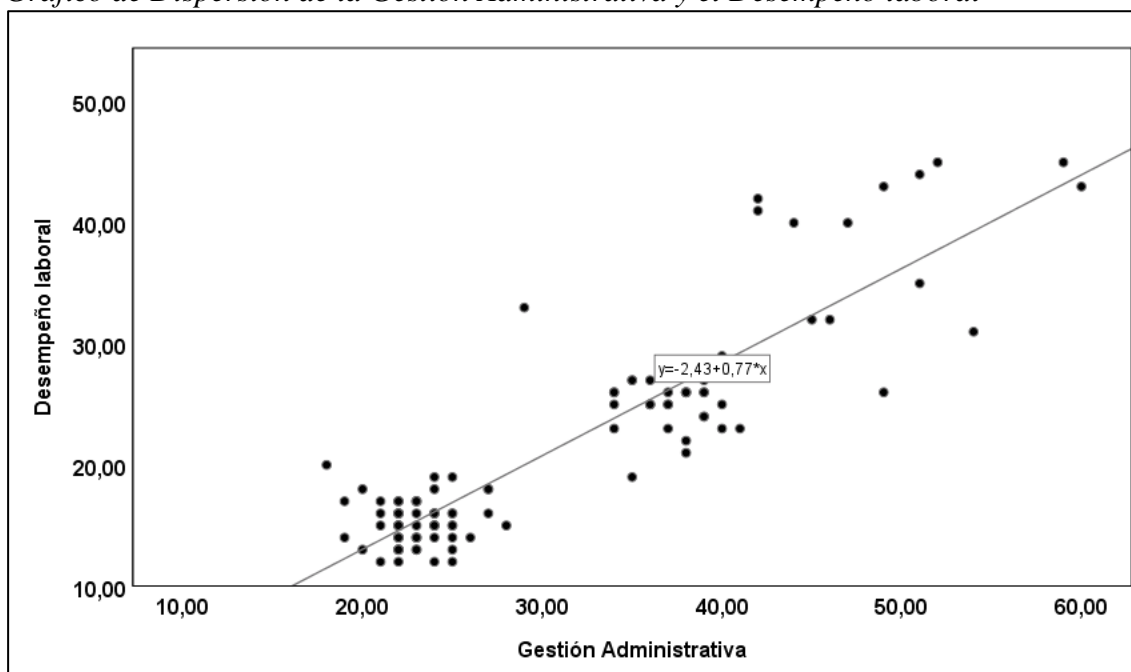
Hipótesis Alterna H_1 : Existe una relación significativa entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.

Tabla 12
Prueba de Hipótesis General

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,797**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	105

Nota: Elaboración Propia

Figura 8
Gráfico de Dispersión de la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral



Nota: Elaboración Propia

Prueba Estadística: Rho de Spearman (Prueba no paramétrica)

p-valor: 0,000

Toma de decisión: Se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir; Existe una relación significativa entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020. (p-valor < 0,05).

5.2.3. Prueba de Hipótesis Específicas

5.2.3.1. Prueba de Hipótesis Específica 1

Hipótesis Nula H_0 : No Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Eficacia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.

Hipótesis Alterna H_1 : Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Eficacia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.

Tabla 13

Prueba de Hipótesis Específica 1

		Eficacia	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,807**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	105

Nota: Elaboración Propia

Prueba Estadística: Rho de Spearman (Prueba no paramétrica)

p-valor: 0,000

Toma de decisión: Se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir; Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Eficacia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020. (p-valor < 0,05).

5.2.3.2. Prueba de Hipótesis Específica 2

Hipótesis Nula H_0 : No Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Eficiencia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.

Hipótesis Alternativa H_1 : Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Eficiencia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.

Tabla 14
Prueba de Hipótesis Específica 2

			Eficiencia
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,732**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	105

Nota: Elaboración Propia

Prueba Estadística: Rho de Spearman (Prueba no paramétrica)

p-valor: 0,000

Toma de decisión: Se acepta la hipótesis alternativa (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir; Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Eficiencia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020. (p-valor < 0,05).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Chiavenato (2001) define a la administración como el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los recursos de la empresa para lograr los objetivos de esta. Así mismo, Stoner et al. (1996) afirman que la gestión administrativa comprende desarrollar de manera coordinada las labores de planeación, organización, dirección y control; con la finalidad de alcanzar los objetivos. En el presente trabajo de investigación, se tomó como referencia las definiciones de Chiavenato (2001); y Stoner et al. (1996); así también, se tomaron como dimensiones de la gestión administrativa la organización, dirección y control. Los resultados muestran un nivel preocupante de gestión administrativa, pues casi dos tercios de los encuestados, es decir, el 72,38% manifestaron que no perciben una buena gestión administrativa en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa.

También se midió la variable desempeño laboral durante el presente estudio, el cual es definido por Chiavenato (2019) como las acciones autónomas y libres realizadas por un trabajador de la empresa para conseguir propósitos. Así mismo, se midieron dos dimensiones de la variable desempeño laboral, propuestas por Chiavenato (2001); las cuales son la eficiencia y la eficacia. Como resultado de la aplicación del instrumento de investigación, se identificó que más de la mitad de los trabajadores, es decir, el 65,71% de ellos perciben que nunca o casi nunca existe un óptimo desempeño laboral de la entidad, otro dato sumamente desalentador.

Los resultados descriptivos son parecidos a los encontrados por Bustamante (2021); quien, en una unidad educativa, encontró un nivel deficiente de gestión administrativa. También existe congruencia con el diagnóstico propuesto por Panchana (2019); quien afirma que el desempeño de los trabajadores no es óptimo, y que esto afecta a las actividades administrativas en la empresa.

Los resultados descriptivos difieren con Echeverría (2021); quien, al realizar un estudio en una unidad educativa en Ecuador, quien encontró que existía un óptimo desarrollo de los procesos administrativos dentro de la entidad, pues alrededor del 90% de los encuestados afirmaron que existía un nivel alto de gestión administrativa. El resultado también difiere con Paredes (2020); quien encontró un nivel medio y aceptable de gestión administrativa en la Universidad Técnica de Ambato. Cabe resaltar que el estudio de Paredes (2020) se tuvo como muestra a estudiantes y docentes; y ambos grupos percibieron un nivel medio de gestión administrativa. Además, existe también contradicción con el resultado de Crisón (2020); quien afirma que los trabajadores administrativos de la Universidad Técnica de Ambato aplican de manera práctica y responsable el proceso administrativo. Los datos de la presente tesis también son distintos a los de León (2021); quien encontró un nivel medio, tanto de gestión administrativa, como del desempeño laboral en una universidad privada. Arévalo (2018) también en su estudio realizado en diversas instituciones educativas, encontró un nivel adecuado de gestión administrativa, según el 71% de los encuestados. Además, también encontró un buen desempeño laboral, tal como lo manifestaron el 93% de los participantes. Finalmente, los resultados tampoco guardan similitud con los encontrados por Sánchez y Gallo (2018); quien encontró un nivel bueno o muy bueno de Gestión administrativa según el 62% de los participantes de su estudio; y también un nivel bueno o muy bueno de desempeño laboral, según el 46% de sus entrevistados.

En cuanto al objetivo general, el cual consistía en Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020; es posible afirmar que Existe una relación significativa positiva y moderada entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020. Se afirma lo mencionado en base a la prueba de hipótesis del Rho de Spearman, con un

coeficiente de correlación de 0,797; y un p-valor de 0,000. El resultado permite afirmar que una mejor gestión administrativa en la entidad traerá como consecuencia un mejor desempeño laboral de sus trabajadores. El resultado de la prueba de hipótesis general es similar al de Echeverría (2021); quien encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0,986 entre los procesos administrativos y el desempeño laboral en una entidad educativa pública. También es congruente al resultado al que arriba Crisón (2020); quien encontró una correlación positiva entre el desempeño de los trabajadores públicos y los procesos administrativos, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,774. Además, existe también similitud con Panchana (2019); quien propone un plan de mejora del desempeño para mejorar la gestión administrativa en una empresa estatal en Ecuador; infiriendo su posible correlación. A nivel nacional, diversos autores también obtuvieron resultados similares, tales como Arellano (2018); quien encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0,780 entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la UGEL-Pasco. Torres (2020) también encontró una correlación positiva alta entre el desempeño laboral y la gestión administrativa en docentes de una unidad educativa en guayaquil, con un rho de Spearman de 0,972. El resultado de la prueba de hipótesis es también similar al encontrado por Sánchez y Gallo (2018); quienes encontraron un coeficiente de correlación de Spearman de 0,624 entre ambas variables; es decir, también encontraron un nivel de relación significativo, positivo y moderado.

El resultado difiere con León (2021); quien asegura que existe una relación entre el desempeño laboral y la gestión administrativa, pero que ésta es baja. El autor calculó un coeficiente de correlación de Pearson de 0,278 entre ambas variables. Arévalo (2018) también manifiesta una correlación significativa, pero baja entre ambas variables, con un coeficiente de Spearman de 0,350.

Respecto al primer objetivo específico, se pudo Identificar que existe una relación significativa, positiva y alta entre la gestión administrativa y eficacia de la Universidad

Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020. Se logró el objetivo luego de realizar la prueba de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, el cual dio como resultado 0,807 a un nivel de significancia de 0,000 (p -valor < 0,05). El mencionado coeficiente permite afirmar que una buena gestión administrativa traerá como consecuencia, eficacia en las labores realizadas por los trabajadores. El resultado encontrado guarda relación con la propuesta de Panchana (2019); quien sugiere un plan de mejora de desempeño basado en objetivos; incentivando al trabajador a alcanzar éstos mediante beneficios. Panchana (2019) afirma que, al mejorar la eficacia de todos los trabajadores, la gestión administrativa de la entidad será beneficiada. También existe similitud con el resultado de Sánchez y Gallo (2018); quienes calcularon un rho de 0,561 entre la gestión administrativa y la eficacia, es decir, también un nivel de correlación significativa y moderada.

En lo que refiere al segundo objetivo específico, fue posible determinar que existe una relación significativa positiva, y moderada, entre la gestión administrativa y eficiencia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020. El objetivo fue alcanzado mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, que arrojó como resultado un coeficiente de 0,732 y un p -valor de 0,000. Este resultado hace posible aseverar que, el nivel de eficiencia de los trabajadores aumentará como consecuencia de una gestión administrativa óptima. El resultado encontrado es congruente con Sánchez y Gallo (2018); quienes calcularon un rho de 0,595 entre la gestión administrativa y la eficiencia; dentro de un instituto público.

El resultado se contradice con Torres (2020); quien afirma que la productividad, es decir, un indicador de eficiencia; se no se correlaciona de manera significativa con la gestión administrativa; pues en su estudio encontró un Rho de -0,067; con un p -valor de 0,727.

CONCLUSIONES

1. Sobre lo establecido como objetivo general, existe una relación significativa entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020, como se evidencia estadísticamente en la tabla 12 con un $Rho = 0,797$ y un $p\text{-valor} = 0,000$.
2. Sobre lo establecido como objetivo específico 01, existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Eficacia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020, según las operaciones estadísticas en la tabla 13 con un $Rho = 0,807$ y un $p\text{-valor} = 0,000$.
3. Sobre lo establecido como objetivo específico 02, existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Eficiencia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020, como se evidencia estadísticamente en la tabla 14 con un $Rho = 0,732$ y un $p\text{-valor} = 0,000$.

RECOMENDACIONES

1. Utilizar los datos descriptivos de la investigación para identificar áreas de mejora en la gestión administrativa y el desempeño laboral, diseñando estrategias específicas basadas en los patrones identificados y estableciendo un plan de implementación con evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las mejoras.
2. Implementar instrumentos de medición creando un protocolo claro para la medición del desempeño del personal, con énfasis en la eficiencia y eficacia, capacitando a los equipos en el uso de estos instrumentos y establecer un sistema continuo de recolección de datos, monitoreando de cerca los resultados, además de un análisis comparativo con períodos anteriores que permita evaluar el impacto de las medidas y hacer ajustes según sea necesario.
3. Publicar los resultados, elaborando un informe conciso que busque oportunidades activas para su publicación. La participación en eventos académicos fortalecerá teorías y fomentará el intercambio que vinculen a ambas variables de estudios. También permitirá el inicio de nuevas investigaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amaru, A.C (2009). *Fundamentos de Administración. Teoría general y proceso administrativo*. Pearson Educación, México. Obtenido de: <https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/252175923-109426991-Fundamentos-de-Admin.pdf>
- Arellano, R. J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*. Obtenido de Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26868/arellano_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo, A. J. (2018). “*Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018*”. Obtenido de “Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018”.
- Behar, R. D. (2008). *Metodología de la investigación*. Ediciones Shalom
- Bernal, C. y Sierra, H. (2013). *Proceso Administrativo para las Organizaciones del Siglo XXI* Editorial Pearson Prentice Hall. México.
- Bustamante, M. (2021). *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga*. Obtenido de Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga.
- Castro, E. (2016). *Teoría y práctica de la investigación científica*. Huancayo.

- Chiavenato , I. (2001). *Administración De Recursos Humanos*. McGraw-Hill Interamericana, S. A.
- Chiavenato, A. (2019). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2014). *General Theory of Administration*. 8th edition. Mexico: Interamericana Editores S.A
- Crisón, P. (2020). “*Evaluación del Desempeño del Talento Humano y los Procesos Administrativos en Instituciones de Educación Superior*”. Obtenido de “Evaluación del Desempeño del Talento Humano y los Procesos Administrativos en Instituciones de Educación Superior”.
- Echeverría, M. C. (2021). *Incidencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral de las Unidades Educativas del Sector Público*. Obtenido de Incidencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral de las Unidades Educativas del Sector Público.
- EDENRED. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*.
- EDENRED. (2020). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Obtenido de https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral
- ENDERED. (2022). *10 estadísticas sobre motivación laboral para Recursos Humanos*. Obtenido de 10 estadísticas sobre motivación laboral para Recursos Humanos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta Edición ed.). México: Mc Graw Hill.

- Gibson, J.L.; Ivancevich, J.M.; Donnely, J.H. (1999). *Las organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos* (8ª ed.). Santa Fe de Bogotá. McGraw-Hill
- Herrera, G. D., Ramírez, M. G., & Rosas, C. J. (2017). *Implementación de prácticas en las organizaciones*. Grupo Editorial Hess, S.A. DE C.V.
- León , E. (2017). *Gestión administrativa y control interno en el Programa INABIF-2016. Tesis de maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23595>
- León, A. R. (2021). *MBADesempeño laboral y la gestión administrativa en la dirección administrativa de una universidad privada de la Molina, 2021*. Obtenido de *MBADesempeño laboral y la gestión administrativa en la dirección administrativa de una universidad privada de la Molina, 2021*.
- Lusthaus, C., Adrien, M.-H., Anderson, G., Carden, F., & Plinio Montalván, G. (2022). *Evaluación organizacional Marco para mejorar el desempeño*. Ottawa, Canada. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=Ex47GKcteH0C&printsec=frontcover&dq=desempe%C3%B1o+laboral+libros&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj_uPWEqpz4AhVcG7kGHXiMDGYQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q&f=false
- Muñoz Razo, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Pearson Education.
- Organización Internacional de Trabajo OIT. (2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. <https://n9.cl/mlqu>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2020). Perú - Impacto de la Covid-19 en el Empleo y los Ingresos Laborales. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf

Panchana, T. M. (2019). *El desempeño laboral y la gestión administrativa en el instituto ecuatoriano de seguridad social, iess en la provincia de santa elena, año 2018*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4902/UPSE-TDE-2019-0003.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paredes, A. V. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior Públicas*. Obtenido de Gestión administrativa y calidad de servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior Públicas.

Quiroa, M. (07 de Diciembre de 2020). *Gestión administrativa*. Obtenido de Gestión administrativa: <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. D.R. © 2010 por Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación

Sánchez Gutiérrez,, E., & Gallo Melgarejo,, G. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Víctor Álvarez Huapaya” – Ayacucho, 2017*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22289/Silva_VL.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Stoner, J. A. F.; Freeman, R. E.& Gilbert, D. R. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Torres, L. (2020). *Gestión Administrativa y el desempeño laboral de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.*

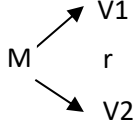
Taylor, F. W. Principios de la Administración Científica (1911). Editorial Ateneo: Buenos Aires. Recopilado de:
https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf

WORKI 360. (2022). *Evaluacion De Desempeño Laboral Pdf*. Obtenido de Evaluacion De Desempeño Laboral Pdf: <https://www.worki360.com/evaluacion-de-desempeno-laboral/Evaluacion-De-Desempeno-Laboral-Pdf#linkinterno1003>

Yopo, B. (2009). *Organización y Administración Universitarias*. Buenos Aires: CDU.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

<p>Problema general: ¿Existe una relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿Existe una relación entre la gestión administrativa y eficacia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020?</p> <p>b) ¿Existe una relación entre la gestión administrativa y eficiencia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Identificar si existe relación entre la gestión administrativa y eficacia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020</p> <p>b) Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y eficiencia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Eficacia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.</p> <p>b) Existe relación significativa entre Gestión Administrativa y Eficiencia de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa-Chanchamayo, 2020.</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organización - Dirección - Control <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Eficacia 	<p>MÉTODO: Científico</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental, de corte transversal</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- r --- V2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M= Muestra total de 105 trabajadores</p> <p>V1= Variable 1 (Gestión Administrativa)</p> <p>V2= Variable 2 (Desempeño Laboral)</p> <p>r= Correlación entre dichas variables</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: Encuestas: Cuestionario de encuesta.</p>
--	---	---	--	---

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	Según León (2017) es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos de forma efectiva y exitosa.	Los procesos administrativos de organización, dirección y control en la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • División de trabajo • Coordinación 	Escala de tipo Likert 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Comunicación 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Periodos • Medición y Corrección 	
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	La evaluación del desempeño laboral es una de las herramientas más primordiales dentro de la empresa, por ello se gestiona un proceso o se realiza un plan para poder evaluar y solución alguna falencia en los desempeños de los colaboradores y esto se ha de realizar para poder mejorar su rendimiento y poder lograr mejores resultados dentro del proceso planteado (EDENRED, 2020).	Comportamientos de los trabajadores de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, ligados a las metas de la entidad y al uso de los recursos	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de tareas y obligaciones • Control de los recursos • Capacidad de resolver problemas 	Escala de tipo Likert 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Alcance de objetivos o logros • Uso de recursos de manera óptima • Ejecución de tareas sin falencias 	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALAS
Gestión administrativa	Organización	<ul style="list-style-type: none"> - División de trabajo - Coordinación 	P1 ¿La gestión administrativa en la UNISCJSA cumple con los principios de organización (unidad de dirección, cadena jerárquica y unidad de mando)?	<ul style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
			P2 ¿La remuneración como uno de los principios de dirección, se ejecuta correctamente?	
			P3 ¿La gestión administrativa en la UNISCJSA está representada por profesionales idóneo para cumplir sus funciones?	
			P4 ¿La UNISCJSA permite el desempeño adecuado de todo el personal?	
			P5 ¿La división del trabajo es armoniosa y la coordinación es adecuada dentro de la entidad?	
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Comunicación 	P6 ¿Existen tratamientos efectivos cuando ocurren conflictos?	
			P7 ¿La gestión administrativa de la UNISCJSA procura la motivación del personal?	
			P8 ¿La gestión administrativa de la UNISCJSA proporciona la información necesaria para el cumplimiento de responsabilidades?	
			P9 ¿Es adecuada la comunicación de las órdenes e instrucciones que se imparten?	
			P10 ¿La motivación y la comunicación dentro de la gestión administrativa de la entidad contribuyen al óptimo control interno?	
	Control	<ul style="list-style-type: none"> - Periodos - Medición y corrección 	P11 ¿Existen criterios de desempeño que permitan realizar las comparaciones necesarias para el control?	
			P12 ¿La UNISCJSA aplica una evaluación de desempeño objetiva?	
			P13 ¿Se hace uso de tecnologías de información en el proceso de control para que sea de manera oportuna, eficaz y eficiente?	
			P14 ¿Se aplican las medidas correctivas adecuadamente en la gestión administrativa de la UNISCJSA?	
			P15 ¿Cree usted que el control tiene un impacto significativo en la gestión administrativa en la UNISCJSA?	

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALAS
Desempeño Laboral	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimientos de tareas y obligaciones - Capacidad de resolver problemas 	P1 ¿El Titular de la UNISCJSA realiza un plan de capacitación a los empleado y docentes para una buena calidad de servicio?	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
			P2 ¿Los funcionarios junto con los colaboradores de la UNISCJSA tienen la capacidad de resolver problemas surgidas dentro de las realizaciones de proyectos?	
			P3 ¿Los funcionarios junto con los colaboradores de la UNISCJSA dan el cumplimiento de sus obligaciones de manera efectiva?	
			P4 ¿Los trabajadores realizan sus obligaciones sin deficiencias y culminan en el tiempo determinado?	
			P5 ¿Los funcionarios o colaboradores son ausentes en horas laboral constantemente?	
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Alcance de objetivos o logros - Uso de recursos de manera óptima - Ejecución de tareas sin falencias 	P6 ¿Los funcionarios UNISCJSA y los trabajadores realizan el buen uso de los recursos de la institución?	
			P7 ¿Los funcionarios y colaboradores tienden a conseguir sus objetivos institucionales de acuerdo al plan definido?	
			P8 ¿El titular de la UNISCJSA comunica la información internamente, incluidos los objetivos y responsabilidades para garantizar el compromiso de los colaboradores?	
			P9 ¿La UNISCJSA comunica las deficiencias y problemáticas de su gestión con la finalidad de mejorar y contribuir en los alcances de objetivos institucionales?	
			P10 ¿Los colaboradores y funcionarios UNISCJSA tienden a realizar sus labores con deficiencias perjudicando el alcance de objetivos?	

Anexo 4: Instrumentos utilizados en la investigación

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA - CHANCHAMAYO

Por la presente nos dirigimos a usted para pedirle solo unos minutos de su tiempo para poder resolver los siguientes ítems. Este cuestionario será realizado solo con fines de estudio por lo cual los datos obtenidos serán de carácter confidencial, le agradecemos su tiempo y participación en esta investigación. Complete las interrogantes teniendo en cuenta su percepción personal.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
----------	---------------	------------	----------------	-----------

Nº	PREGUNTAS O ÍTEMS	1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
GESTION ADMINISTRATIVA						
1	¿La gestión administrativa en la UNISCJSA cumple con los principios de organización (¿unidad de dirección, cadena jerárquica y unidad de mando)?					
2	¿La remuneración como uno de los principios de dirección, se ejecuta correctamente?					
3	¿La gestión administrativa en la UNISCJSA está representada por profesionales idóneo para cumplir sus funciones?					
4	¿La UNISCJSA permite el desempeño adecuado de todo el personal?					
5	¿La división del trabajo es armoniosa y la coordinación es adecuada dentro de la entidad?					
6	¿Existen tratamientos efectivos cuando ocurren conflictos?					
7	¿La gestión administrativa de la UNISCJSA procura la motivación del personal?					
8	¿La gestión administrativa de la UNISCJSA proporciona la información necesaria para el cumplimiento de responsabilidades?					
9	¿Es adecuada la comunicación de las órdenes e instrucciones que se imparten?					
10	¿La motivación y la comunicación dentro de la gestión administrativa de la entidad contribuyen al óptimo control interno?					
11	¿Existen criterios de desempeño que permitan realizar las comparaciones necesarias para el control?					
12	¿La UNISCJSA aplica una evaluación de desempeño objetiva?					
13	¿Se hace uso de tecnologías de información en el proceso de control para que sea de manera oportuna, eficaz y eficiente?					
14	¿Se aplican las medidas correctivas adecuadamente en la gestión administrativa de la UNISCJSA?					
15	¿Cree usted que el control tiene un impacto significativo en la gestión administrativa en la UNISCJSA?					
DESEMPEÑO LABORAL						
16	P1 ¿El Titular de la UNISCJSA realiza un plan de capacitación a los empleado y docentes para una buena calidad de servicio?					
17	P2 ¿Los funcionarios junto con los colaboradores de la UNISCJSA tienen la capacidad de resolver problemas surgidas dentro de las realizaciones de proyectos?					
18	P3 ¿Los funcionarios junto con los colaboradores de la UNISCJSA dan el cumplimiento de sus obligaciones de manera efectiva?					
19	P4 ¿Los trabajadores realizan sus obligaciones sin deficiencias y culminan en el tiempo determinado?					
20	P5 ¿Los funcionarios o colaboradores son ausentes en horas laboral constantemente?					
21	P6 ¿Los funcionarios UNISCJSA y los trabajadores realizan el buen uso de los recursos de la institución?					
22	P7 ¿Los funcionarios y colaboradores tienden a conseguir sus objetivos institucionales de acuerdo al plan definido?					
23	P8 ¿El titular de la UNISCJSA comunica la información internamente, incluidos los objetivos y responsabilidades para garantizar el compromiso de los colaboradores?					

24	P9 ¿La UNISCJSA comunica las deficiencias y problemáticas de su gestión con la finalidad de mejorar y contribuir en los alcances de objetivos institucionales?					
25	P10 ¿Los colaboradores y funcionarios UNISCJSA tienden a realizar sus labores con deficiencias perjudicando el alcance de objetivos?					

Gracias por su participación.

Anexo 5: Confiabilidad y validez de los instrumentos

Confiabilidad del Cuestionario sobre Gestión Administrativa

Sujeto	Gestión Administrativa														
	Organización					Dirección					Control				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	3	3	1	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	1
2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	3	2
3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2
4	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	1	2	3	3
5	1	1	3	1	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	1
6	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1
7	1	3	3	1	1	1	2	3	3	2	3	1	3	2	1
8	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1
9	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4
10	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2
11	3	1	2	3	1	1	3	3	1	3	3	3	2	2	1
12	3	1	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3
13	3	3	1	2	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3
14	2	2	2	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	2	1
15	3	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2
16	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3
17	2	3	1	1	3	1	1	1	2	1	3	2	3	1	2
18	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	3	2
19	2	1	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3
20	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	15

Confiabilidad del Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Sujeto	Desempeño laboral									
	Eficiencia					Eficacia				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	5	3	3	5	5	3	3	2	3	4
2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	3
3	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2
4	3	2	1	2	3	2	1	1	3	1
5	2	1	3	2	1	1	1	2	2	3
6	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
7	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3
8	1	2	1	1	3	3	1	2	2	1
9	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5
10	3	1	3	2	1	2	1	3	1	3
11	3	3	2	2	3	2	1	2	1	3
12	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2
13	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3
14	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
15	3	3	1	3	3	2	2	1	2	1
16	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2
17	2	1	1	1	3	1	3	3	1	1
18	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1
19	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2
20	1	1	2	3	3	3	1	2	2	1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,844	10

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento que hace parte de la investigación: **Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa - Chanchamayo, 2020**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **Mg. Yesser Soriano Quispe**

Formación académica: **Licenciado en Administración, Maestro en Educación**

Áreas de experiencia profesional: **Docente Universitario**

Tiempo: **7 años**

Institución: **Universidad Peruana Los Andes.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario: **Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa - Chanchamayo, 2020**

Variable 1: **Gestión Administrativa**

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1: Organización	1	3	4	3	3	3	
	2	4	3	4	4	4	
	3	3	3	4	4	3	
	4	3	3	3	4	4	
	5	3	3	4	3	4	
D2: Dirección	6	3	3	3	4	4	
	7	3	4	4	4	4	
	8	4	3	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	3	3	4	
D3: Control	11	3	3	4	3	4	
	12	3	3	3	4	4	
	13	4	3	4	3	4	
	14	3	4	3	4	4	
	15	4	4	4	3	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		3	3	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Yesser Soriano Quispe	Maestro en Educación	15	Nivel Alto

Sello y Firma:



Mtro. Yesser Soriano Quispe

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Cuestionario: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa - Chanchamayo, 2020
Variable 2: Desempeño Laboral

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACION
D1: Eficiencia	1	4	3	4	3	4	
	2	4	4	4	3	4	
	3	4	3	3	4	4	
	4	3	4	4	4	4	
	5	4	4	3	3	4	
D2: Eficacia	6	4	4	4	3	4	
	7	4	4	4	3	4	
	8	4	3	4	4	4	
	9	4	4	4	3	4	
	10	4	4	3	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	3	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido
Cuadro 2
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Yesser Soriano Quispe	Maestro en Educación	10	Nivel Alto

Sello y Firma:



Mtro. Yesser Soriano Quispe

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento que hace parte de la investigación: **Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa - Chanchamayo, 2020**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **LILIANA BENITA PALOMINO ROMERO**

Formación académica: **Licenciado en Administración, Mater en Global MBA**

Áreas de experiencia profesional: **Docente Universitario**

Tiempo: **9 años**

Institución: **Universidad Peruana Los Andes.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	5. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 6. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 7. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 8. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	5. El ítem no es claro 6. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 7. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 8. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	5. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 6. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 7. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 8. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	5. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 6. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 7. El ítem es relativamente importante 8. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario: **Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa - Chanchamayo, 2020**

Variable 1: **Gestión Administrativa**

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1: Organización	1	3	4	3	3	3	
	2	4	3	4	4	4	
	3	3	3	4	4	3	
	4	3	3	3	4	4	
	5	3	3	4	3	4	
D2: Dirección	6	3	3	3	4	4	
	7	3	4	4	4	4	
	8	4	3	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	3	3	4	
D3: Control	11	3	3	4	3	4	
	12	3	3	3	4	4	
	13	4	3	4	3	4	
	14	3	4	3	4	4	
	15	4	4	4	3	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		3	3	3	3	3	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Liliana Benita Palomino Romero	Magister	15	Nivel moderado

Sello y Firma:

MG. LILIANA BENITA PALOMINO ROMERO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Cuestionario: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa - Chanchamayo, 2020
Variable 2: Desempeño Laboral

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACION
D1: Eficiencia	1	3	3	4	3	3	
	2	3	3	3	3	3	
	3	4	3	3	3	3	
	4	3	4	3	3	3	
	5	4	3	3	3	3	
D2: Eficacia	6	3	3	4	3	3	
	7	3	3	3	3	4	
	8	3	3	3	3	3	
	9	3	3	3	3	3	
	10	3	4	3	4	3	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		3	3	3	3	3	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

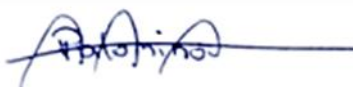
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido
Cuadro 2
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Liliana Benita Palomino Romero	Magister	10	Nivel moderado

Sello y Firma:



MG. LILIANA BENITA PALOMINO ROMERO

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento que hace parte de la investigación: **Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa - Chanchamayo, 2020**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **Michael Richar Rojas Vega**

Formación académica: **Licenciado en Administración, Maestro en Gestión Estratégica**

Áreas de experiencia profesional: **Docente Universitario**

Tiempo: **7 años**

Institución: **Universidad Peruana Los Andes.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	9. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 10. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 11. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 12. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	9. El ítem no es claro 10. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 11. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 12. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	9. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 10. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 11. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 12. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	9. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 10. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 11. El ítem es relativamente importante 12. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario: **Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa - Chanchamayo, 2020**

Variable 1: **Gestión Administrativa**

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1: Organización	1	3	4	3	4	3	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	3	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	3	4	
D2: Dirección	6	4	3	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	3	4	4	
D3: Control	11	4	3	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	3	4	
	14	3	4	4	4	4	
	15	4	4	4	3	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Michael Richar Rojas Vega	Maestro	15	Nivel Alto

Sello y Firma:


 Mag. Michael Rojas Vega
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD. 02428

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Cuestionario: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa - Chanchamayo, 2020
Variable 2: Desempeño Laboral

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACION
D1: Eficiencia	1	4	3	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	3	4	4	4	4	
	5	4	4	3	4	4	
D2: Eficacia	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	3	4	
	10	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido
Cuadro 2
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Michael Richar Rojas Vega	Maestro	10	Nivel Alto

Sello y Firma:


 Mag. Michael Rojas Vega
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD. 02426

Anexo 6: Data de procesamiento de datos

Sujeto	Gestión Administrativa															Desempeño laboral									
	Organización					Dirección					Control					Eficiencia					Eficacia				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2
3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1
4	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2
5	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
6	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2
7	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1
8	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1
9	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1
10	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1
11	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1
12	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2
13	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1
14	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1
15	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
16	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2
17	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1
18	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
19	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2
20	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2
21	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2
22	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
23	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2
24	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
25	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1
26	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
27	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
28	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
29	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1
30	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
31	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2
32	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1
33	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2
34	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1
35	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
36	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2
37	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
38	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
39	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1
40	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1

41	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
42	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
43	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
44	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
45	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
46	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1
47	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2
48	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1
49	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1
50	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
51	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2
52	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
53	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2
54	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2
55	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
56	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2
58	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2
59	2	3	2	3	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3
60	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2
61	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2
62	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
63	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2
64	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
65	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
66	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3
67	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
68	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3
69	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
70	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
71	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
72	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
73	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3
74	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3
75	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
76	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2
77	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
78	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
79	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
80	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
81	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
82	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3
83	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3
84	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3

85	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
86	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
87	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
88	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
89	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
90	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2
91	5	3	3	4	5	3	3	2	3	5	2	5	4	5	2	5	1	2	2	3	3	4	4	2	5
92	3	4	1	1	3	1	1	1	2	2	4	2	1	2	1	3	5	4	1	2	4	2	4	4	4
93	5	3	5	5	3	4	1	4	4	4	1	2	3	3	4	3	5	3	2	5	2	5	1	4	5
94	2	1	1	2	3	5	4	5	4	1	3	4	4	2	1	4	5	5	3	5	4	5	5	4	2
95	5	5	2	3	1	2	3	5	2	1	3	2	2	4	5	2	3	5	3	3	3	2	5	2	4
96	1	3	5	4	2	4	2	3	5	5	5	3	2	1	2	2	5	3	3	5	3	5	4	5	5
97	3	4	5	1	3	2	3	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	2	1	4	2
98	3	3	2	2	4	1	2	4	1	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4	3	4	5	3	1	1
99	5	2	1	3	2	2	2	5	4	3	1	1	2	4	5	4	5	5	5	5	2	5	4	4	2
100	2	2	4	4	5	3	4	1	1	3	4	3	2	5	1	5	5	5	4	4	4	4	3	1	5
101	5	5	3	3	3	5	5	4	3	5	1	1	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
102	4	4	3	5	3	5	2	1	3	2	4	3	5	1	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
103	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	5	1	2	2	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
104	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	5	3	4	4	2	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5
105	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4

Anexo 7: Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Información:

La presente investigación es conducida por: **Dick Paul Florez Nieto y Katherin Yuvicsa Poma Santibañez**, de la Universidad Peruana Los Andes. El propósito del estudio es recoger información acerca del tema **Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa - Chanchamayo, 2020**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: **Dick Paul Florez Nieto y Katherin Yuvicsa Poma Santibañez**. He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al investigador: **Dick Paul Florez Nieto y Katherin Yuvicsa Poma Santibañez**.

Firma: _____

Nombre: _____

Fecha: _____, La Merced

Anexo 8: Evidencias fotográficas



